

ACERCA DEL NEO-CORPORATIVISMO

Por GONZALO MAESTRO

SUMARIO

1. Introducción: a) El modelo pluralista. b) Neo-corporativismo.—2. Los elementos del modelo.—3. Análisis de los elementos: a) El desplazamiento de las decisiones políticas a entes paraestatales. b) La negociación y el consenso como base de las decisiones políticas. c) Desarrollo apreciable de la participación institucional de los grupos de intereses. d) El monopolio de la representación otorgado a los grupos de intereses que participan en el consenso neo-corporativo. e) La caracterización del Estado como interlocutor básico de los grupos de intereses. f) La corresponsabilidad de las asociaciones de intereses en las decisiones políticas. g) La renuncia de los grupos de intereses a mantener una posición reivindicativa autónoma. h) La centralización de la negociación.—4. Dos modelos sindicales: 1.º El sindicalismo corporativo, 2.º El sindicalismo conflictual.—5. A modo de conclusiones.

1. INTRODUCCION

Parece tópico en la abundante literatura europea respecto al tema preguntarse por el contenido y el alcance real del término; en este caso el tópico está disculpado fundamentalmente por la carencia de reflexiones en nuestra literatura especializada, suponiendo realmente todavía en estos momentos una novedad. También y sobre todo porque en cualquier caso sigue siendo objeto de polémica doctrinal el contenido y los caracteres y elementos necesarios para calificar a una sociedad dentro del modelo neo-corporativo, de tal forma que el intento de esclarecer y analizar los componentes de este modelo de estructuración y relación de los agentes sociales y el Estado autoriza sobradamente este trabajo.

Lo que se pretende no es sólo definir el modelo, sino que, partiendo de la afirmación de que éste supuso una respuesta válida a los problemas de gobernabilidad, intentamos avanzar hipótesis respecto a los límites de la solución neo-corporativa y a la nueva situación de las partes en el consenso, como consecuencia de las transformaciones del Estado social y la influencia de la crisis.

De entrada es preciso decir que no es pacífico ni el término. Neo-corporativismo, corporativismo societario, liberal-corporativismo o simplemente corporativismo (1). En la mayoría de las ocasiones, el prefijo neo, liberal, etc., pretende diferenciar el moderno fenómeno de aquellas otras experiencias corporativas situadas históricamente en el período entre guerras, cuya plasmación más acabada y plástica la constituyó la Italia fascista.

Cada vez se pone más de manifiesto que la base de los problemas a los que pretendía dar respuesta el corporativismo fascista y la literatura corporativa de los años veinte-treinta y las soluciones propuestas no están tan alejadas de las que hoy se definen como vías de institucionalización y control del conflicto y las respuestas que se adoptan. Similares procesos de integración de intereses se observaron en la Alemania weimeriana, recogidos posteriormente por el régimen nazi. Y parecidas posiciones justificativas se encuentran en discursos conservadores y aún socialdemócratas (2).

El modelo corporativo fascista (corporativismo orgánico) concibe a los grupos como estructuras propias del Estado. Este modelo propugnaba la organización de la colectividad sobre la base de asociaciones representativas de intereses y de las actividades profesionales, neutralizando los elementos conflictivos, la lucha de clases en plano social y la diferenciación ideológica en el plano político, caracterizándose por el establecimiento de organizaciones interclasistas, procedimientos de composición obligatorios y la subordinación absoluta de las «corporaciones» al Estado. A este respecto, es significativo su perfil legal. Las corporaciones devienen en una emanación del Estado, son instituidas con decreto del jefe de Gobierno y son presididas por un ministro, subsecretario, etc. (3).

(1) ADRIANO PAPPALARDO: «Neocorporativismo, Partiti e Crisi Economica», en *Stato e Mercato*, núm. 8, 1983, págs. 207 y sigs.

(2) Respecto al paralelismo entre ambos discursos véase, entre otros, LORENZO ORNAGHI: *Stato e Corporazione*, Guiffré, Milán, 1984, pág. 10; GIANFRANCO PASQUINO: «Esplosione e Governo della Complessità», en *Le Società Complesse* (a cargo de G. Pasquino), Il Mulino, Bolonia, 1983, pág. 237; GAETANO VARDARO: «Introducción» a *Laboratorio Weimar* (a cargo de G. Vardaro), Edizioni Lavoro, Roma, 1982, pág. 8.

(3) NORBERTO BOBBIO y NICOLE MATTEOCCI: voz «Corporativismo», en *Diccionario de Política*, Siglo XXI, Madrid, 1982, págs. 431-438.

El corporativismo orgánico se contrapone al modelo representativo democrático, mientras que el neo-corporativismo es una adaptación de éste. En este sentido Schmitter distingue entre «corporativismo de Estado» y «corporativismo autoritario» y «corporativismo liberal» (4). El elemento de distinción entre estos dos tipos de corporativismo es que en el corporativismo liberal concurren dos tipos de representación: la funcional y la territorial, sin sustituirse totalmente (5).

A pesar de las identidades relativas antes señaladas, lo cierto es que el marco político institucional de los nuevos fenómenos corporativos es en esencia distinto. Estos se desarrollan en el marco de las instituciones de la democracia representativa, perviviendo estas instituciones con las nuevas prácticas políticas que en gran medida se manifiestan influidas por este marco institucional democrático.

La teoría neo-corporativa nace en gran medida como respuesta teórica al modelo pluralista y supone un intento de explicar los mecanismos de formación de la decisión política y la articulación de la relación entre los grupos de interés y el Estado.

a) *El modelo pluralista*

La explicación pluralista de la formación de las decisiones políticas y de las relaciones entre los grupos de interés y el Estado, domina el universo intelectual de la ciencia política desde la segunda guerra mundial hasta el comienzo de los años setenta, en los que toma cuerpo y se articula la reflexión neo-corporativa. En esencia, los principios afirmados en el discurso pluralista pueden enumerarse de la forma siguiente (6):

1. Las decisiones políticas son el resultado de la acción y de la competencia de los grupos de interés.

2. El modelo pluralista es fundamentalmente competitivo y concurren en él multiplicidad de grupos de interés. La entrada de grupos de interés en el sistema es abierta, no existen restricciones.

(4) PHILIPPE SCHMITTER: «Ancora il secolo del corporativismo?», en *La Società Neo-Corporativa* (a cargo de Marco Maraffi), Il Mulino, Bolonia, 1981, págs. 45-86; GERHARD LEHMBRUCH: «Corporativismo Liberale e Governo dei Partiti», en *La Società Neo-Corporativa*, págs. 163-198.

(5) CLAUS OFFE: «L'attribuzione dello stato pubblico ai gruppi d'interessi: osservazioni sul caso della Germania Occidentale», en *L'Organizzazione Degli Interessi nell'Europa Occidentale* (a cargo de S. Berger), Il Mulino, Bolonia, 1983, pág. 194.

(6) CHARLES ANDERSON: «Disegno politico e rappresentanza degli interessi», en *La Società Neo-Corporativa*, cit., págs. 97-102; MARCO MARAFFI: «Introducción» a *La Società Neo-Corporativa*, cit., págs. 11-16.

3. El Estado actúa como árbitro en las relaciones entre los grupos de interés, su función es garantizar el cumplimiento de las reglas del juego.

4. Está garantizado el acceso de los grupos de interés a los focos de decisión política del Estado.

5. Los grupos de interés se organizan libremente, el Estado se abstiene de regular la vida interna de estas asociaciones.

6. Los grupos de interés son considerados como sujetos privados, sin que se les atribuya *status* público.

7. El pluralismo recoge y se inspira en los principios del liberalismo democrático.

Para el pluralismo, la democracia lleva como consecuencia la existencia de numerosos grupos con una autonomía relativa entre ellos y en constante competencia para obtener el control. Si bien es cierto que existen factores de influencia (instituciones políticas, orden socio-económico...) respecto al número de grupos y a su autonomía, estos sustancialmente no eliminan las notas esenciales del pluralismo. En condiciones de libertad, el conflicto entre los grupos es ineludible y la toma de decisiones políticas está en función del conflicto cuyo objetivo es la influencia en el proceso decisonal. Sin embargo, a pesar de lo dicho, parece claro que para algunos pluralistas el acceso a los focos de decisión y la competencia entre los grupos no se realiza en posiciones de igualdad, lo que acerca las posiciones expresadas radicalmente. Posiciones así expresadas por figuras relevantes como Robert Dahl hacen que exista una cierta base de coincidencias en ciertos análisis.

b) *Neo-corporativismo*

Como antes decíamos, sin embargo, el término no tiene un contenido único y aceptado por la doctrina, ofreciéndose distintas definiciones para el mismo concepto.

Quizá sea preciso partir del concepto de corporativismo propuesto por Schmitter, en cierta medida el más admitido y el más coherentemente expresado en una fórmula. «El corporativismo puede ser definido como un sistema de representación de los intereses en el cual las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías únicas, obligatorias, no en competencia entre sí, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no creadas) por el Estado, que deliberadamente les concede el monopolio de la representación en el interior de sus respectivas categorías, a cambio de observar cierto control sobre la selección de sus líderes y sobre la articulación de las demandas y de los

apoyos» (7). Con independencia de que esta definición responda a criterios de agregación y descriptivos, lo cierto es que los elementos esenciales del modelo están recogidos. La reducción de los grupos de interés, la integración de éstos en los procesos de decisión política y su corresponsabilidad en las decisiones.

Lehmbruch discrepa del concepto propuesto por Schmitter, por entender que su definición en el esquema conceptual del modelo *input-output* atiende fundamentalmente la función de *input* (articulación de los intereses). Asimismo entiende que descuida algunos aspectos importantes del corporativismo y propone caracterizar al corporativismo como «un modelo institucionalizado de formación de la política, en el cual las grandes organizaciones de interés colaboran entre sí y con la autoridad pública no sólo en la articulación (o también en la intermediación) de los intereses, sino también en su forma de desarrollo, en la elección imperativa de los valores y en la actuación (puesta en práctica) de esa política» (8).

Igualmente y para completar este panorama conceptual, L. Panitch entiende por corporativismo «una estructura política en el ámbito del capitalismo avanzado, que integra grupos organizados de productores socio-económicos, a través de un sistema de representación y de recíproca interacción cooperativa a nivel dirigencial y de movilización y control social a nivel de masas» (9).

Y finalmente, Colín Crouch prefiere definirlo como «un sistema en el cual, las organizaciones que representan intereses funcionales tratan de intermediar ejercitando el control de sus miembros en el interior de un sistema de orden complejo» (10).

Como puede observarse, existen discrepancias de orden conceptual; unos conciben este fenómeno como un sistema de representación de intereses, otros dan un alcance más totalizador al fenómeno (modelo de formación política) y otros como estructura política de las sociedades capitalistas avanzadas. Con independencia del alcance que se dé al concepto, es posible reflejar como coincidencia las nuevas relaciones entre los grupos de interés y el

(7) PHILIPPE SCHMITTER: «Ancora il secolo del corporativismo?», *cit.*, págs. 52-53.

(8) GERHARD LEHMBRUCH: «Corporativismo Liberale e Governo dei Partiti», *cit.*, pág. 166.

(9) LEO PANITCH: «Recent Theorizations of Corporatism: Reflection on Growth Industry», en *British Journal of Sociology* (1980). Citado por A. PAPPALARDO en «Neo-corporativismo, partiti e crisi economica», en *Stato e Mercato*, núm. 8, 1982, págs. 207 y siguientes.

(10) COLIN CROUCH: «Stato, Mercato e Organizzazione: La Teoria neo-corporativa», en *Stato e Mercato*, núm. 2, 1981, págs. 333-358.

Estado y los cambios registrados en los procesos de formación de la decisión política, descansando éstos en la colaboración y el consenso y las transformaciones en el sistema de representación.

Sin embargo, más allá del reconocimiento de nuevos procesos formales de formación de las decisiones, hay que poner el acento en el control y reducción del conflicto como objetivo de estos modelos.

Mientras el modelo pluralista no limita la presencia de grupos de interés, con posibilidad de influencia en los canales de decisión política y la condicionan, el corporativismo supone la reducción drástica de los grupos de interés, lo que supone una decisión previa respecto: 1) al área de la actividad estatal donde puede producirse esta corresponsabilidad decisional, y 2) a los grupos que pueden participar en el consenso corporativo, lo que en definitiva produce problemas de legitimación de la decisión que excluya a unos y acepte a otros. Dichas decisiones, cuya base legitimadora resulta discutible, tienden precisamente a incorporar a los grupos con capacidad de coacción política y en esferas de actividades cuya conflictividad tenga directa influencia en la estabilidad gubernamental. Las consecuencias directas que se pretenden con esta interpretación son el control de las demandas de los mismos, el control del comportamiento del grupo y de sus bases y, por tanto, el control del conflicto, reconduciéndolo a términos asimilables y produciendo lo que podríamos llamar nueva legitimación. El fenómeno corporativo en su versión actual (neo-corporativismo) a pesar de sus antecedentes, tiene su plasmación en y después de la segunda guerra mundial con la colaboración en la reconstrucción europea, a pesar de que su reconocimiento teórico no tiene lugar hasta finales de los años sesenta y la década de los setenta. En gran medida por la carga ideológica del concepto, que no lo hacía adecuado a la sensibilidad democrática de la postguerra.

La experiencia inestable y especialmente conflictiva del liberalismo, las nuevas condiciones creadas en el período bélico, donde la necesidad de acuerdo de las fuerzas políticas y sociales crea fórmulas de institucionalización del consenso, y la conciencia de que el marco institucional democrático amplía la conflictividad y la expresión de demandas no asimilables, sientan las premisas del nuevo sistema.

2. LOS ELEMENTOS DEL MODELO

¿Cuáles son los elementos de este modelo?, o mejor, ¿cuáles son los comportamientos de los sistemas políticos que registran experiencias corporativas?

De entrada, y a mi entender, voy a formular ocho de ellos que en mayor o menor medida aparecen presentes en estas sociedades:

— El desplazamiento de las decisiones políticas de los órganos del Estado a entes paraestatales.

— La negociación y el consenso son la base fundamental de las decisiones políticas.

— Desarrollo apreciable de la participación institucional de los grupos de intereses.

— El monopolio de la representación otorgado a los grupos de intereses que participan en el consenso neo-corporativo.

— La caracterización del Estado como interlocutor básico de los grupos de intereses.

— La corresponsabilidad de las asociaciones sindicales y empresariales en las decisiones políticas.

— La renuncia de los grupos de intereses a mantener una posición reivindicativa autónoma.

— La centralización de la negociación.

3. ANALISIS DE LOS ELEMENTOS

a) *El desplazamiento de las decisiones políticas a entes paraestatales*

Como ya hemos dicho, el neo-corporativismo introduce variaciones importantes en el sistema de representación típico de la democracia liberal y compatibiliza, sin sustituirse, la representación territorial y la funcional. Así, el esquema de la representación consiste en: *a)* La formulación de demandas; *b)* la presentación al sistema político de tales demandas, y *c)* la decisión del sistema respecto a su satisfacción (la respuesta).

Con arreglo a este esquema, en el modelo de representación democrática, la demanda social es presentada y filtrada por el partido político que cumple la función de mediación política y los órganos del Estado proporcionan la respuesta del sistema respecto a qué demandas son satisfechas. El funcionamiento del modelo neo-corporativo implica que son las grandes asociaciones de intereses las que seleccionan y presentan las demandas y la respuesta a las demandas se produce como consecuencia de la integración en el proceso de decisión de los grupos de intereses.

La primera fórmula provoca una sobrecarga de demandas en el sistema y la expresión de demandas no asimilables, así como la ideologización de las mismas, en gran parte por cuanto los encargados de presentarlas (partidos:

políticos) encuentran su función y se diferencian por la elaboración de proyectos ideológicos coherentes y alternativos (11). La segunda produce reducción de las demandas y los canales de selección y solución, evita la expresión de demandas no asimilables y reduce el conflicto por la participación en la respuesta por quien la suscita.

Esta sustancial transformación del sistema representativo hace que se produzca ese desplazamiento de los focos de decisión fuera de los órganos estatales. La representación territorial y los partidos políticos, a pesar de la pérdida de su papel de mediación y de sus primitivas funciones, todavía cumplen importantes funciones de legitimación en cuanto vía para la ficticia expresión de una soberanía popular (12) y en cuanto que los órganos estatales que articulan esa representación territorial (Parlamento), a menudo prestan legitimación democrática a las decisiones tomadas en el consenso corporativo. En este sentido, basta constatar cómo gran parte de la producción normativa del Parlamento en materia económico-social se reduce a dotar los acuerdos tripartitos de fuerza de ley mediante su asunción por la Cámara (recordemos en este sentido lo acontecido con los presupuestos del Estado y su vinculación con el AES). Habría que decir en todo caso, que parece dudoso que el orden neo-corporativo sea una solución estable a la crisis de representación por cuanto la propia lógica de ésta hace que cada vez crezca más el conflicto político no institucionalizado, que por la naturaleza de sus demandas a corto plazo, presente dificultades de integración. Además este tipo de fórmulas acentúa las tendencias autoritarias innegables: la expresión ya extendida «democracia fuerte o dura» no es más que el reconocimiento eufemístico de esta tendencia.

Se puede, por tanto, afirmar en este sentido que la elaboración de las decisiones políticas recae, no ya en los órganos del Estado (ejecutivo y legislativo), sino en los grupos de intereses (sindicatos y empresarios), que en puridad deben entenderse como sujetos privados, y la Administración, también como parte negociadora con éstos (13), produciéndose una suerte de delegación del poder público a las organizaciones privadas.

Parecido proceso distorsionador se produce aunque en otro plano, con la sustracción de funciones a los mediadores políticos clásicos, es decir, a los partidos políticos que pierden parte de esas funciones de mediación.

(11) CLAUS OFFE: «L'attribuzione dello...», *cit.*, pág. 191; ALESSANDRO PIZZORNO: «Il sistema pluralistico de Rappresentanza», en *L'Organizzazione degli interessi nell' Europa Occidentale*, *op. cit.*, pág. 352.

(12) ALESSANDRO PIZZORNO: *Op. cit.*, pág. 400.

(13) ALDO CESSARI: «Pluralismo, Neocorporativismo e Neocontrattualismo», en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1983.

El neo-corporativismo, según algunos autores (Lehmbruch), acrecienta los requisitos de construcción de consenso (*consensus building*) en política económica, lo cual no están en posición de satisfacer los partidos. El mayor ejemplo vendría dado por la política de rentas (núcleo del fenómeno corporativo). La política de rentas es uno de los instrumentos de ajuste coyuntural de la economía y como tal, requiere decisiones rápidas, que los partidos tienen dificultad en tomar (dada la complejidad de la toma y revisión de acuerdos en los órganos de éstos). También estas decisiones comportan efectos a breve plazo que contrastan en muchos casos con los intereses electorales de los partidos.

Sin embargo, considero que esas afirmaciones no explican la pérdida del monopolio de la representación por parte de los partidos políticos y sus repercusiones en la crisis de la representación; habría que encontrar esa explicación en una serie de causas encadenadas (aparición de nuevas demandas sociales no canalizables a través de éstos, aparición de nuevos sujetos políticos, etc.) no siendo en cualquier caso ajena la práctica corporativa.

b) *La negociación y el consenso como base de las decisiones políticas*

La plasmación fundamental del fenómeno corporativo se produce en la esfera de la política económica y social.

El Estado subordina sus propias decisiones en materia de política económica al consenso, creando nuevos procesos que regulan la formación de la voluntad política. Entendiendo que la eficacia de las decisiones fundamentales económico-sociales se funda en un proceso de creación de consenso, deviniendo la negociación social en la versión neo-corporativa de un proceso de colaboración de clase (14).

En estas prácticas neo-corporativas, la pretensión del Estado es obvia, al incorporar a las grandes asociaciones de intereses (en especial a las organizaciones sindicales) al proceso de formación de la decisión política, intentando de ese modo inducir las a no ejercer sus poderes de veto sobre tales decisiones.

En cualquier caso, debemos decir (cuando menos a mi entender), que no cualquier consenso o práctica negocial denota la existencia de un sistema neo-corporativo. Lo característico de ello es la subordinación (posición de subordinación) del sindicato en el esquema negocial, lo que algunos llaman

(14) ALDO CESSARI: *Op. cit.*

la asimetría en la posición de las partes (15). Clásicamente y más en las situaciones de crisis, el sindicato en el sistema corporativo actúa limitado por la conservación y en la lógica del sistema dentro de una actitud de defensa, sustrayéndosele en cierta medida la posibilidad de un real «cambio político» (término éste que estudiaremos con detenimiento refiriéndonos a los términos de las ofertas de las partes en el juego negocial) en el que existan transformaciones reales del sistema. En los momentos de crisis, los términos de la negociación son planteados en fórmulas de disminución de renta, éstas forman parte del sacrificio negocial del sindicato, justificándose en aras del interés general, que legitima ideológicamente la posición del sindicato.

En definitiva, el neo-corporativismo es una tentativa de restaurar frente al poder económico de la clase obrera las condiciones básicas de acumulación del capital (16).

c) *Desarrollo apreciable de la participación institucional de los grupos de intereses*

Se recogía anteriormente que este fenómeno se diferenciaba del análisis pluralista en la atribución a los grupos de interés de un *status* público, aspecto en el que coinciden todos los autores de esta literatura. Este *status* implica en esencia una relación privilegiada con el Estado, que se manifiesta a menudo en su institucionalización de tales grupos. Esta institucionalización es lo que C. Offe llama *status* procesal, que consistiría en la «autorización, reconocimiento e invitación a asumir en conjunto con otros participantes designados, un papel en la legislación, en el sistema judicial, planificación de la política pública y en su realización, o son investidos hasta del derecho de «Selbstrverwaltung» (administración autónoma) (17).

El proceso de institucionalización es sólo un componente de lo que hemos llamado *status* público.

Este elemento, en mi opinión, no es esencial y definitorio del modelo, bien es verdad que la práctica continuada del consenso corporativo lleva en la mayoría de los casos a un reconocimiento institucional de estos grupos de interés (en especial organizaciones empresariales y sindicales), pero es preciso también reconocer que el grado de institucionalización o de participación institucional de estas asociaciones es distinto en cada país, siendo éste incluso un criterio para algunos autores, a la hora de establecer grados

(15) CLAUS OFFE: *Op. cit.*, pág. 200.

(16) PETER LANGE: «Politiche di redditi e Democrazia Sindacale», en *Stato e Mercato*, núm. 9, 1983, págs. 425-474.

(17) CLAUS OFFE: *Op. cit.*, pág. 187.

de corporativización o distintas experiencias neo-corporativas (Pierre Muller y Guy Sáez). (17 bis).

Habitualmente esta participación institucional suele revestir la forma de cámaras de representación funcional o Consejos Económicos y Sociales que en muchas ocasiones (las más de las veces) no tienen más que funciones consultivas y representan lugares de encuentro favorecedores de la negociación.

En este sentido, podemos distinguir tres tipos de países donde el grado de institucionalización corre parejo a la intensidad de las prácticas neo-corporativas:

1.º Países con un fuerte grado de institucionalización representados como modelos ideales por Austria y Suecia y, en cierto modo, la República Federal Alemana.

2.º Países con un grado menor de institucionalización en el que podríamos situar a Gran Bretaña.

3.º Países con una institucionalización más débil como: Italia, Francia y España (en este caso fundamentalmente derivado del definitivo asentamiento del modelo de relaciones industriales, así como del marco legislativo previsto constitucionalmente y todavía sin desarrollar).

Decir en cualquier caso que parecen coincidir varios autores en que el proceso de negociación tiende a dar vida a un sistema de relaciones institucionalizadas (18). Aunque sigo manifestando que es posible la articulación de un modelo consensual donde los procesos de formación del acuerdo transcurren por cauces escasamente institucionalizados.

d) *El monopolio de la representación otorgado
a los grupos de intereses que participan en el consenso
neo-corporativo*

La decisión de qué grupos se integran en el proceso corporativo y se les inviste de la privilegiada posición antes definida, como ya hemos dicho se realiza en virtud de su capacidad de coacción política con su actividad. La necesidad de articular los procesos de control de las demandas (filtro) y reducción del conflicto lleva consigo la atribución del monopolio de la representación a éstos. En este sentido basta recordar la definición recogida de Schmitter al comienzo del trabajo.

(17 bis) «Corporatisme et crise de la représentation», Ponencia al II Congreso Nacional de la Asociación Francesa de Ciencia Política (ci.).

(18) ALDO CESSARI: *Op. cit.*

Cada interés social es representado de forma casi obligatoria por una organización, y sólo una, que reivindica la exclusividad del acceso a los recursos políticos (P. Muller y G. Sáez).

Es preciso, por tanto, para que pueda hablarse de modelo neo-corporativista, la existencia de grandes asociaciones de intereses (macroorganizaciones). No es pensable la experiencia neo-corporativa en un país de fragmentación sindical donde no exista una gran organización sindical hegemónica (habitualmente con estrechas relaciones con partidos de inspiración socialdemócrata). El análisis histórico de estas prácticas y de los países donde se han desarrollado, revela la existencia de fuertes organizaciones sindicales hegemónicas, cuando no únicas, quienes reclaman el monopolio de la representación de los intereses sociales a consensuar.

De hecho, la reclamación del monopolio de la representación y su aceptación por el Estado, supone una parte importante en el «cambio político» propio de la negociación corporativa. Es decir, la aceptación por parte del Estado de que sólo esa es la organización legítimamente portadora de determinados intereses, excluyendo, por tanto, a cualquier otra, tanto de la negociación, como de los beneficios políticos y de participación institucional derivados de ese reconocimiento, es decir, un trato privilegiado a esa organización, en virtud de una participación en el consenso. El sindicato consensuador es considerado como el representante del conjunto de los trabajadores, aunque no estén afiliados a esa organización o incluso lo estén a otra.

Es planteable el problema de la existencia de prácticas neo-corporativas en situaciones de pluralismo sindical. A mi entender, esto sólo puede darse en los supuestos en que exista una subordinación de las otras organizaciones sindicales (por ser más débiles) y de que no existan organizaciones de trabajadores similares en cuanto a su base de afiliación y peso entre el movimiento obrero, que además puedan practicar un sindicalismo que podríamos calificar de conflictual.

e) *La caracterización del Estado como interlocutor básico de los grupos de intereses*

El Estado aumenta su actividad intervencionista, siendo ésta distinta de la efectuada en el *welfare state* (que en esencia pretendía el mantenimiento exterior del desarrollo económico), para garantizar el proceso de acumulación.

Formalmente, en el ideal neo-corporativo, el Estado se configura como una parte de la negociación, dotada formalmente de autonomía respecto de las clases y los grupos de interés, siendo esa autonomía requisito para permitir el mínimo de eficacia decisional del aparato político-administrativo

estatal (en este sentido es de destacar la admisión de una autonomía relativa de los aparatos del Estado).

Igualmente, el Estado se vuelve garante de los términos del acuerdo, producto del consenso corporativo. Asegura el cumplimiento de lo pactado, por su posición especial, que va más allá de ser una parte más en la negociación, puesto que el Estado, a pesar del cambio trilateral, no puede ser considerado de la misma forma que un grupo más de interés.

La revalorización del Estado como interlocutor de los grupos, viene reforzado por la situación actual en la que resulta también el único que puede satisfacer ciertas demandas presentes en el cambio.

f) *La corresponsabilidad de las asociaciones de intereses en las decisiones políticas*

Algunos autores sostienen que frente a la crisis del *welfare state*, que se limitaba a sostener externamente y de modo indirecto el desarrollo económico, los gobiernos se han visto obligados a asumir un papel más directivo a fin de garantizar niveles más aceptables de acumulación. Todavía en los regímenes democráticos, estos son normalmente débiles para desempeñar este papel autónomamente, buscando corresponsabilizar en la gestión de la economía a las grandes organizaciones de intereses, que tienen suficiente poder y legitimación para hacer creíble esta función.

Los sindicatos aparecen pues como corresponsables en la gestión de la crisis, realizando de esta forma funciones de legitimación del sistema. Es sin duda alguna este papel legitimador de las decisiones políticas, uno de los beneficios claros del Estado en el juego negociador, que le evita la consideración de medidas represivas para imponer estas decisiones. Esto está indudablemente conectado con el discurso del interés general, que resulta el aval ideológico que justifica la estrategia del consenso corporativo (19).

Las decisiones del Estado ya no sólo se legitiman por las técnicas representativas, sino fundamentalmente por estar respaldadas por las asociaciones de intereses, que representan sociológicamente a los colectivos afectados.

Legitimación y corresponsabilidad que vienen explicadas por una ideología contractualista, obligada en cuanto parte de un acuerdo en el que muchas veces el sindicato no gana más que un reconocimiento formal-institucional, a cambio, en muchas ocasiones, de fuertes tensiones en el seno de la organización.

(19) JUAN PABLO LANDA: *Sindicalismo y crisis*, Servicio Editorial UPV/EHU, Bilbao, 1983, pág. 16.

g) *La renuncia de los grupos de intereses a mantener una posición reivindicativa autónoma*

Las relaciones entre los grupos de interés y el Estado se articulan a través del «cambio político», término ya clásico en la literatura de los grupos.

El «cambio político» en el modelo neo-corporativo adquiere perfiles nítidamente diferenciadores respecto al pluralista.

Las organizaciones de intereses, y sobre todo los sindicatos, en el proceso de consenso-colaboración vienen compelidos a autolimitar sus propuestas a términos que tengan interés para las partes, lo que efectivamente provoca una pérdida de autonomía de los grupos.

El «cambio político» viene definido en sus primeras formulaciones como un tipo de relaciones entre el Estado y las organizaciones de intereses basados en la atribución recíproca de formas diversas de poder político. El Estado devuelve parte de su autoridad decisional en materia de política económica al sindicato consintiendo en su contribución a determinar los procesos de formación de la decisión política y en consecuencia obtener ventajas en la distribución de recursos públicos, materiales y simbólicos. *A cambio* de esto, el sindicato ofrece al Estado su poder político indirecto garantizando el consenso y empleando sus propios recursos para asegurar la legitimación, eficiencia y eficacia a la acción estatal (Pizzorno).

2.º ¿Quiénes son los sujetos del «cambio político»? En el modelo ideal corporativo (neo) los sujetos son tres: el Estado, los sindicatos y las organizaciones empresariales. Lo cual no quiere decir que no pueda existir un cambio político bilateral o multilateral con los que se conseguirían resultados similares respecto a la autorrestricción sindical (que es premisa indispensable a mi entender para hablar de cambio político, ya que éste es el objeto del mismo por parte del Estado aunque formalmente no participe).

En cualquier caso, hay que advertir que la posición de las partes en el cambio no es la misma, es decir, no es un cambio entre iguales. La distinta posición de los grupos sociales en la estructura de clase comporta diferencias de poder de las distintas organizaciones en la lógica de la negociación. El sindicato aparece de esta forma como la parte débil de la negociación a diferencia del Estado y del capital (cuya posición estructural en términos de clase es privilegiada).

Podemos hablar, por tanto, como lo hace A. Mutti de una «asimetría estructural» en la posición de las partes en el cambio (20) (aunque la reflexión

(20) ANTONIO MUTTI: «Lo Scambio Politico nelle Relazioni Industriali», en *Stato e Mercato*, núm. 5, 1982, págs. 295-320.

la sitúa en un doble sentido respecto a la autonomía de las asociaciones y al control de las mismas).

3.º ¿Cuál es el objeto del «cambio político»? no tendría sentido responder de forma simple y esquemática, por la multiplicidad de intereses en conflicto. Las decisiones en materia de política económica, en especial los relacionados con el coste de trabajo y la política de rentas, suponen el núcleo central, sin que por ello quepa decir que se reduce a este ámbito, inversiones, política de reformas, las medidas conducentes al bienestar social, con materias que intervienen en la relación de cambio. De igual forma para el Estado la legitimación de sus decisiones así como la reducción de las tensiones sociales y la renuncia a la conflictividad aparecen como elementos importantes a conseguir. Para los grupos de interés la obtención de la posición privilegiada en los procesos de decisión y el monopolio de la representación suponen, asimismo, valores de cambio. El Estado y los grupos cambian obediencia por influencia.

Parece discutible la distinción que algunos realizan entre contratación colectiva y cambio político, entendiendo que el verdadero cambio es aquel cuyo objeto es el verdadero y propio poder (decisiones respecto a reformas estructurales, control y participación, etc.) (Pizzorno y recogido también por A. Mutti). Si en principio parece aceptable esta posición, es preciso señalar que el cambio político tiene límites, los cuales condicionan esta afirmación. Existen límites estructurales en el cambio, que son los referidos obviamente a los principios políticos, económicos y sociales del sistema, lo que conlleva el carácter parcial de las posibles modificaciones de poder relativo de las partes.

4.º Las condiciones del cambio político o, mejor dicho, qué requisitos son precisos para el cambio político: Parece incuestionable la exigencia de una autonomía de las estructuras organizativo-decisionales con respecto a las bases, en las asociaciones de intereses que participan en el consenso corporativo. Se precisa, por tanto, de un amplio margen de libertad de las estructuras de dirección en la elaboración de los términos del consenso y previamente en la decisión política de la participación en él. Esto una vez más y al igual que los otros requisitos, son predicables sobre todo de las organizaciones sindicales (recordar en este sentido lo ya dicho respecto a la asimetría en la posición de las partes ante el cambio referido en este caso al grado de autonomía, respecto a los representados, la práctica asociativa de las organizaciones empresariales es sustancialmente distinta).

Igualmente es preciso la existencia de organizaciones con estructuras jerarquizadas y fuertemente centralizadas, con ausencia de canales de participación de sus miembros en las decisiones (21).

(21) JUAN PABLO LANDA: *Op. cit.*, pág. 194.

También y como consecuencia de lo anteriormente comentado, es preciso que las asociaciones de intereses posean una capacidad de control sobre sus miembros, que garantice la aceptación del consenso y evite tensiones que pudieran comprometerlo. Obviamente, puede percibirse por todos, que el consenso corporativo puede provocar tensiones internas en las organizaciones sujetos del mismo y en especial de los sindicatos, cuyos miembros ven cómo se introducen modos de actuación ajenos a los intereses del sindicato.

La posibilidad de una contestación de la base debilita la posición de la organización tanto en su posición en el cambio, como respecto a su propia estructura organizativa (posible fuga de afiliados, deterioro de su representatividad, etc.). Para evitar estas situaciones, el sindicato dispone de elementos de control fundamentalmente ideológicos (22). En cualquier caso, el cambio político también proporciona algunos beneficios al sindicato, en muchos casos, fundamentalmente para sus afiliados, en el sentido de mejorar o preservar su situación en el mercado de trabajo (mejoras que se deriven de su participación en las decisiones políticas del Estado). Estos beneficios, qué duda cabe, suponen un elemento legitimador del cambio frente a las bases.

De otro lado, la apropiación en parte por el sindicato del discurso del interés general, así como de la práctica de lo que él mismo denomina «política realista», el discurso de unidad de clase, usado en ocasiones por sindicatos de inspiración socialdemócrata frente a posibles contestaciones de base e incluso la presencia de un partido de base obrera (generalmente socialdemócrata en las experiencias eslavas y centroeuropeas), suponen elementos de control ideológico nada desdeñables y de indudable eficacia.

5.º Aunque aparentemente sin una relación directa con el contenido de este apartado, parece necesario comentar siquiera brevemente, el cambio experimentado en los objetivos del movimiento sindical. Parece claro que se ha dado un cambio en los fines de la acción sindical desde mediados de la década de los setenta hasta ahora, en relación con períodos anteriores; cambio que no sólo afecta a los fines de la acción del sindicato, sino y como hemos estado viendo, a la forma de esta acción sindical. Los cambios referidos vienen indudablemente marcados por la crisis y sus efectos más importantes de inflación y aumento alarmante del desempleo. La crisis económica y las condiciones del mercado de trabajo imponen una limitación de las reivindicaciones.

Si en los períodos de expansión económica la acción sindical perseguía sobre todo la mejora de las condiciones económicas de los trabajadores (sa-

(22) MARINO REGINI: «Le condizioni dello scambio politico: Nascita e declino della Concertazione in Italia e Gran Bretaña», en *Stato e Mercato*, núm. 9, 1983, páginas 353-384.

lario) y la conquista de poder en la empresa, en el período que se inicia en la segunda mitad de los años setenta, las características son el retroceso en la iniciativa reivindicativa, la pugna por reconducir las condiciones de trabajo anteriormente logradas y la imposición de planes de reestructuración, lo que motiva que los objetivos de la acción sindical se dirijan casi con exclusividad a la defensa del empleo.

h) *La centralización de la negociación*

La centralización de la negociación es condición necesaria para la práctica del consenso corporativo, evitando la conflictividad de la negociación atomizada.

No cabe pensar que el diseño consensuado de los cuadros macroeconómicos de la política de rentas, inversiones, etc., pueda llevarse a cabo por otras técnicas.

Esto exige la existencia de pocas y grandes organizaciones de intereses, fuertemente jerarquizadas y con una capacidad de control real respecto de sus asociados.

La centralidad en la negociación conlleva necesariamente la centralización organizativa y decisional en las asociaciones de intereses y sobre todo en el sindicato (donde el interés de clase propicia otro comportamiento). Centralización organizativo-decisional es opuesta a democratización.

Efectivamente donde se constata esta práctica se observa un declive en el grado de democracia sindical.

Por otra parte, también la centralización de la negociación corresponde a un modelo sindical concreto que podríamos calificar de «no conflictual» (al que nos referiremos más tarde) y tiene relación obviamente con los momentos de debilidad del movimiento sindical.

Siguiendo a Marco Revelli (23) y aunque sus reflexiones vienen referidas al caso italiano, son a mi juicio generalizables. «Las fases de fuerte centralización, corresponden a momentos de debilidad del movimiento obrero italiano y de fragmentación de la clase obrera y se traduce en una débil participación de los trabajadores en las luchas y actividades sindicales, así como de la pérdida de peso político del sindicato.»

Por contra, los períodos marcados por una fuerte tendencia a la descentralización de la organización sindical, corresponden a épocas de reforzamiento del sindicato, marcadas por una extensión espontánea del conflicto

(23) MARCO REVELLI: «La Burocratie Syndicale et les Militants de Base en Italie», en *Les Syndicats Europeens et la Crise*, Presses Universitaires de Grenoble, 1981, páginas 103-132.

social, por la recomposición de la clase obrera y la resolución de las divisiones existentes en su seno, su posición en el mercado de trabajo se refuerza, paralelamente a la capacidad del sindicato a mostrarse como «sujeto político autónomo y consciente».

En sustancia, para Ravelli están claras las conexiones entre centralización y debilidad del movimiento obrero.

En definitiva y retomando el rótulo inicial del apartado, «la existencia de un escenario global permite la articulación de estos macrointereses con el Estado en el cuadro de la elaboración de políticas públicas y especialmente de la política de rentas (24).

Lógicamente, los rasgos señalados como definidores del modelo neo-corporativo, ni se dan en toda su extensión, ni en la misma medida en todos los casos, pero sí permiten constatar o bien la medida que el comportamiento político responde a las señas de identidad referidas (25).

4. DOS MODELOS SINDICALES

Como ya se ha dicho, el modelo neo-corporativo precisa como condición de existencia, la definición previa de una línea ideológica por parte de los grupos de intereses, de aceptación como instrumento de intervención, la práctica del consenso.

La práctica cooperativa lleva a la distinción de dos tipos básicos de sindicalismo (sin que pretenda que esta afirmación se interprete como categoría de clasificación). Uno de ellos, al que podríamos llamar de gestión, cooperativo o incluso corporativo, y otro que se caracteriza por su práctica conflictual (sindicalismo conflictual) término que ha adquirido ya carta de naturaleza.

1.º *El sindicalismo corporativo*

La decisión de la línea ideológica del sindicato, sus conexiones y afinidad con las formaciones políticas presentes en el sistema y en definitiva, la práctica de consenso corporativo del sindicato, definen a su vez prácticas organizativas que garantizan la aceptación pacífica de los miembros del sindicato.

Mencionábamos anteriormente la necesidad de la centralización organizativa-decisional como una de las condiciones del «cambio político» y de la

(24) PIERRE MULLER y GUY SÁEZ: *Ob. cit.*

(25) En el sentido de las características de los modelos corporativos, véase MARCO MARAFFI: *Op. cit.*, págs. 32 y 33.

existencia de una relación inversa entre centralización y el grado de democracia sindical existente. Varios autores han pretendido estudiar esta relación inversa en base a las estructuras y previsiones estatutarias de los sindicatos, llegando a conclusiones como la compatibilidad entre democracia sindical y centralización, entendiendo que ambas son cuestiones independientes (26). Estas consideraciones se basan en análisis formales en mi opinión no del todo correctos. No se trata de predicar que la democracia sindical se deriva directamente de prácticas hiperasambleístas, pero tampoco de entender que puede calificarse un sindicato como suficientemente democrático por el hecho de que pueda expresarse cierto grado de disidencia e insatisfacción, mediante las fórmulas denominadas por algunos *exit* y *voice*.

Podríamos calificar a la opción *exit* como la posibilidad de los inscritos en el sindicato de expresar su descontento con las decisiones de la cúpula sindical, con o mediante el abandono de la organización. Asimismo, la opción *voice* como la posibilidad de expresión individual o colectivamente de las posiciones de los afiliados en contraste con las decisiones tomadas, en el interior del sindicato. Dichas opciones *voice* suelen tener mayor dificultad en cuanto a su articulación. Esta posición de entender que el mero reconocimiento formal de este derecho a la disidencia, es suficiente para hablar de democracia sindical, contrasta con la realidad práctica de los sindicatos corporativizados, pudiendo predicar respecto de ellos su carácter aparcipativo y su escasa democracticidad.

Pongamos algunos ejemplos: Suecia, que pasa por reconocer como país de experiencia corporativa altamente desarrollada y con un sindicalismo ampliamente consolidado, la LO, sindicato de asalariados, mayoritario en el país, es una organización formalmente descentralizada, sin embargo, el recurso a la huelga debe contar con la aprobación de la ejecutiva, en caso de decisión contradictoria de los sindicatos afiliados, pueden emplearse medios de coacción indirectos, como son la privación de medios financieros a los sindicatos que contestan la decisión del vértice de la organización. Parece que es regla admitida que la decisión respecto a la aprobación de acuerdos salariales o la convocatoria de huelga, corresponde a la cúpula de los sindicatos nacionales, no sometiendo estas decisiones a referéndum vinculante. En la práctica, los sindicatos han abandonado los referéndums consultivos e incluso las asambleas de delegados. Se puede decir, sin lugar a dudas, que la concentración de poder en la cúpula de la LO es mucho mayor que la formalmente prevista (27).

(26) PETER LANGE: *Op. cit.*

(27) ANDREW MARTIN: «La Contrattazione in Svezia: Politica dei redditi e coesione organizzativa», en *Stato e Mercato*, núm. 2, 1981, págs. 301-332.

En igual sentido, en otras experiencias corporativas se puede constatar el control real de la dirección sindical sobre las organizaciones de base sindicales, que además de los controles estatutarios, disponen de otros medios para mantener la disciplina y el asentimiento de los afiliados, como presiones económicas, deslegitimaciones ideológicas, etc.

En realidad, en el modelo sindical neo-corporativo, pueden encontrarse las siguientes notas:

a) Atrofia de la pluralidad ideológica en el sindicato, las posibilidades de expresión de opciones ideológicas distintas de la dominante no son toleradas por suponer una contestación referida a su filosofía sindical y a la opción de consenso corporativo.

b) Son sindicatos de gestión, esto en la medida en que renuncian a una intervención política, derivada de su acción sindical, su razón de ser es la gestión de intereses de los inscritos.

c) Ausencia de canales reales para la expresión del disenso, a veces, la ausencia es incluso estatutaria, de tal forma que no es fácil observar en estas organizaciones un grado de institucionalización de corrientes internas opositoras a las posiciones oficiales.

d) El *exit* y *voice* no son canales de participación real y expresión democrática, sino en algunos casos salidas traumáticas frente a las tensiones entre la cúpula y la base sindical.

e) La vinculación ideológica socialdemócrata y el control del partido sobre el sindicato existiendo una interrelación recíproca de legitimación entre ambos. Esto se constata en los países donde el fenómeno corporativo está más desarrollado, así podemos comprobar esta relación en Suecia, República Federal Alemana, Austria, etc.

f) Igualmente, las organizaciones sindicales que protagonizan estas prácticas corporativas son fuertes, contando con una tasa de afiliación importante, cuando menos respecto a trabajadores cualificados y a la vez una competencia sindical reducida, respecto a la importancia (pequeña comparativamente) de otras organizaciones.

2.º *El sindicalismo conflictual*

A diferencia del modelo anterior, se caracteriza por:

a) Sostener una orientación ideológica que podríamos denominar anti-sistema (en analogía con la calificación que se realiza para ciertos partidos políticos). Enlazando la acción sindical en la fábrica con la lucha política contra el modelo económico del sistema.

b) Descentralización organizativa, con un grado de autonomía aprecia-

ble de las organizaciones de base, si bien no es definitivo, puesto que es posible estructuras organizativas rígidas en las formaciones sindicales «anti-sistema». En el primer sentido es claro el modelo italiano.

c) Descentralización negociadora que favorece la conflictividad social, dificultando los grandes acuerdos característicos del consenso corporativo.

Está claro que la pervivencia de organizaciones conflictuales que compitan con el sindicalismo cooperativo supone una dificultad evidente para la práctica del modelo neo-corporativo.

5. A MODO DE CONCLUSIONES

1.^a Por supuesto, puede entenderse el neo-corporativismo como un sistema de representación de intereses que no contradice los principios democráticos comúnmente admitidos, sino que los actualiza históricamente (Schmitter). O por el contrario, que este fenómeno, tendencia constatada en numerosas sociedades occidentales, es una respuesta del capitalismo tardío a sus problemas de desarrollo.

Al neo-corporativismo se le presenta en gran medida como solución a la crisis de representación, proponiendo fórmulas de representación funcional, cuando en realidad dichas fórmulas puedan ser peligrosas en cuanto que distorsionan gravemente la estructura política clásica del Estado democrático y su éxito es dudoso, ni siquiera puede decirse que las experiencias neo-corporativas hayan resuelto la cuestión de la participación estable del sindicato en la política económica, en el sentido de que las prácticas concretas no han pasado de órganos mixtos con facultades consultivas.

Lo cierto, como ya se ha dicho, es que en este modelo a pesar de los cambios operados no puede hablarse de una sustitución de una fórmula representativa por otra, sino de coexistencia entre ambas.

Como decíamos anteriormente, la crisis de representación es mucho más compleja en sus causas y en sus posibles soluciones. De hecho, el fenómeno corporativo no explica la aparición de nuevas formas de conflicto no asimilables, apareciendo en estos casos como inservibles los instrumentos de mediación propios de esta solución.

Otra cosa distinta (aunque tampoco resuelta) es la de presentar al neo-corporativismo como solución al problema de la gobernabilidad, presentando éste como alternativa a la sobrecarga de demandas del sistema frente a la represión.

2.^a ¿Se puede hablar entonces de crisis del neo-corporativismo? Parece que cualquier nuevo fenómeno que recaba la atención teórica precisa para

tomar carta de naturaleza que se hable de su crisis. Sin embargo, no falta quien habla de crisis del corporativismo o si se quiere de límites al mismo. El apunte de ciertas tendencias dan pie a esa afirmación.

a) Lo que se da en llamar crisis de legitimación y representación del sindicato, en gran medida derivada de las prácticas del consenso que conlleva el nacimiento de tensiones en el seno del sindicato, de otra parte, la incidencia de la crisis económica en el conjunto de la sociedad y en el «cambio político» traen como consecuencia la reducción de la base social de los sindicatos. El fraccionamiento de la clase obrera, el crecimiento también de trabajadores no protegidos y de trabajadores desempleados, propician la pérdida de afiliación sindical, corriendo el peligro el sindicato de no representar más que a grupos de trabajadores: los privilegiados de la crisis (28).

b) La cada vez más frecuente toma de decisiones unilaterales por el ejecutivo, en este sentido señalar que se han empleado estos métodos en Bélgica, Holanda, etc. Francia también ha utilizado esta técnica para el control de precios y salarios (29).

c) La reducción del campo de la negociación del «cambio político» por los efectos de la crisis, cuestionando para el sindicato la conveniencia de la política de consenso, a la vista de los escasos beneficios que puede proporcionarle y los costes elevados de la misma.

d) La tendencia de los empresarios a la adopción de medidas de adaptación a la crisis (competitividad, etc.) de forma también unilateral.

e) La llamada crisis fiscal del Estado, acrecentada por la recesión económica, el aumento de las demandas al Estado y la disminución de los recursos de éste, agudizados por una creciente petición de políticas de relajación fiscal por parte de las organizaciones empresariales que implica desgravaciones y ayudas a la inversión, que coloca al Estado en una contradicción difícilmente resoluble. Esta situación implícita ya en el funcionamiento del *welfare state* se ve agravada por la crisis que produce una quiebra en la lógica de éste (30).

(28) GEORGES COUFFIGNAL: «Introducción» a *Les Syndicats Europeens et la Crise*, op. cit.

(29) MIMMO CARRIERI y CARLO DONOLO: «Oltre l'orizzonte neo-corporatista. Alcuni Scenari sul futuro politico», en *Stato e Mercato*, núm. 9, 1983, págs. 475-504.

(30) GLORIA PIRZIO AMMASSARI: «Relazioni Industriali e Sistema Politico nel caso Italiano», en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriale*, núm. 10, 1981, págs. 243-259; CLAUS OFFE: «La democracia competitiva de partidos y las limitaciones históricas del Estado de bienestar keynesiano», en VV.AA.: *Parlamento y Democracia. Problemas y perspectivas en los años ochenta*, Fundación Pablo Iglesias, Madrid, 1982, págs. 47-69; JAMES O'CONNOR: *La crisis fiscal del Estado*, Ediciones Península, Barcelona, 1981.

f) La aparición reforzada de tendencias neo-conservadoras y neo-liberales, opciones estas distintas cuando menos formalmente, de las neo-corporativas. No hace falta referirse a la llegada al poder de Reagan en Estados Unidos o más recientemente, al caso alemán (RFA).

g) Es posible constatar un debilitamiento notable de la posición del sindicato en el consenso neo-corporativo como consecuencia de la desaparición de las condiciones anteriores. La recesión produce una redistribución de los recursos de poder en manos de las organizaciones sindicales, reduciéndolas, por el contrario, los grupos empresariales, que ven reforzada su posición. Esta situación de creciente subordinación destruye el equilibrio relativo necesario para el consenso.

La reflexión de entrada acerca de una redefinición del modelo parece pues justificada.

En este sentido, resulta conveniente acabar con la reflexión que L. Panitch realiza «... todo lo dicho no implica en absoluto que hayamos asistido al fin del desarrollo del corporativismo en la democracia liberal del capitalismo avanzado, al contrario, a falta de elementos que indiquen la próxima aparición de un movimiento político que fundado en la gran combatividad obrera del pasado decenio...», es probable que asistiremos a otro ciclo de formación, hundimiento y reformación de estructuras corporativas. Obviamente, es difícil que estos ciclos continúen indefinidamente y frente a la incapacidad de la clase obrera para resolver a su forma las contradicciones capitalistas, la dinámica de estos ciclos repetidos llevarán al fin a una respuesta plenamente autoritaria por parte del Estado (31).

(31) LEO PANITCH: «Lo Sviluppo del Corporativismo nelle Democrazie Liberali», en *La Società Neo-Corporativa*, cit., pág. 162.