



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA  
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

***“EL ESPACIO DE ACCIÓN DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES  
DEL SEGURO SOCIAL (SNTSS) Y LA RECONSTRUCCIÓN DE SUS VÍNCULOS  
CORPORATIVOS”***

**TESIS  
PRESENTA:**

**RODRIGO EDUARDO OCAMPO MERLO  
2123802337**

**PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR EN ESTUDIOS SOCIALES  
(LÍNEA LABORALES)**

**DIRECTOR: DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO**

**JURADO: DR. ARTURO ANDRÉS PACHECO ESPEJEL**

**DR. IGNACIO GATICA LARA**

**IZTAPALAPA, CIUDAD DE MÉXICO, SEPTIEMBRE DE 2018.**

## Agradecimientos

Sin hacer muchos cálculos y evaluaciones hace ya casi seis años tomé la decisión de embarcarme en una aventura que con esta investigación termina. Fueron años difíciles y gratificantes al mismo tiempo, el reto de enfrentar una hoja en blanco y plasmar las ideas que dieron vida a esta investigación estuvo plagado de frustraciones, oscuridades, desánimo y de visitas obligadas y de urgencia al médico. Sin embargo, las complicaciones se mezclaron con la satisfacción y el gusto de reconocer en el cumulo de información pequeños hallazgos que iban dando forma al trabajo. Alegrías que se saborean en la soledad y frente al computador, de esas que se sienten como una palmada en el hombro y motivan a seguir en época de borrascas.

Y mientras escribo estas líneas pienso que sería injusto reconocer el gozo de la aventura en el encierro de la redacción, el viaje no hubiera sido el mismo sin la entrañable compañía y amistad de Julio, Susana y el buen Cerón. Siempre estaré agradecido por su apoyo, consejos, risas y compañía. Susana, gracias nuevamente, disculpa si no encuentro otra palabra para expresar mi deuda. Azucena, Mariano, Santiago, fueron de gran valor sus observaciones críticas a los avances. Lorena, Elizabeth, Eduardo, Adrián, Carlos, Idalia, Daniel, me llevo una gran enseñanza y su trato siempre fraterno.

Asimismo, quiero aprovechar el espacio para expresar mi más profundo agradecimiento a los miembros de la Comisión del posgrado en Estudios Sociales/ línea laborales por el apoyo brindado durante mi estancia. Una mención especial merece la Dra. Marcela Hernández, quien durante el tránsito en maestría y doctorado siempre ofreció consejos para aclarar ideas que en su momento lucían confusas. De igual manera, va mi reconocimiento al coordinador de la línea, Dr. Juan Manuel Hernández, cuya intervención para atender las problemáticas académicas y administrativas que surgían siempre fue oportuna y con la mejor disposición, pero sobre todo, agradezco su horizontalidad y calidez en el trato. Como parte de la coordinación no puedo dejar de resaltar el apoyo brindado por Karen Vázquez, su orientación en el mundo del papeleo fue imprescindible, una extraordinaria colaboradora, quien además me ofreció su amistad que es correspondida.

Una especial gratitud va para el Dr. Ignacio Gatica, quien acompañó la elaboración de mi tesis, primero como asesor y luego como lector, su disposición y agudeza de comentarios permitió atender las múltiples deficiencias que se presentaron durante la investigación. Al Dr. Arturo Pacheco, agradezco enormemente sus observaciones, pero sobre todo, que haya aceptado ser lector de mi trabajo.

Como parte de los agradecimientos debo incluir al Dr. Chris Tilly, quien además de facilitar mi estancia de investigación en UCLA, realizó oportunas críticas al apartado teórico de la investigación. Mi infinita gratitud por la hospitalidad brindada durante mi estadía en Los Ángeles va a la familia Macías Zuñiga, quienes sin conocerme, me abrieron las puertas de su casa y me extendieron su apoyo, un gesto que nunca voy a olvidar. Sr. Humberto, Sra. Rosa, Emilio, Ernesto, Carlos y Jesús, este pequeño logro siéntanlo también de ustedes. Elizabeth Zuñiga, esto no hubiera sido posible sin tu confianza.

También quiero agradecer al Instituto Mexicano del Seguro Social que junto con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, me dieron todas las facilidades para realizar la investigación en total libertad. Por la parte institucional va mi reconocimiento al Dr. José Luis Olvera Gómez de la Coordinación de Planeación y Enlace Institucional, al Dr. José Luis Aranza Aguilar, Director del Hospital General de Zona No. 32, a la Dra. Claudia Barrera de la Coordinación de Enseñanza del mismo nosocomio y a la Lic. Irasema Tovar del área de Calidad y Normatividad. Por la parte sindical el reconocimiento a Hermila Bazán Luna, Secretaria General de la Sección XXXV, a Julio Bernal, Secretario del Interior, y por supuesto a los representantes sindicales del H.G.Z. 32. No puedo dejar de resaltar la disposición brindada por los trabajadores de base y de confianza quienes amablemente accedieron a ser entrevistados, un acercamiento que fue más fructífero por el apoyo de Kali, mi cariño y gratitud.

Quiero agradecer a mis padres por su confianza, comprensión y apoyo en los momentos más difíciles, pero sobre todo, por ser tan cómplices en mis logros, les repito lo que alguna vez les expresé “gracias por enseñarme que el camino de la constancia aunque no es el más

fácil, suele ser el mejor”. A mis hermanos y sobrinos, gracias por su cariño, este trabajo se escribió pensando también en Ustedes. A la familia Mosqueda Campos, su apoyo ha sido invaluable.

He dejado al último las siguientes menciones no por menos importantes, sino porque no encuentro las palabras para expresar mi gratitud. Paola, gracias por tu tiempo, por tu paciencia, por tu cariño, por creer en mí cuando ni yo mismo creía, porque mis desvelos fueron también tuyos, porque mis alegrías y lagrimas también las acompañaste, porque en los momentos más complicados decidiste esperar. A Denia, gracias porque a ti también te toco esperar a que papá terminara la entrega y el avance, porque los tiempos de juego se reducían por el trabajo, porque sabías entender cuando los ánimos y las fuerzas no alcanzaban hasta la noche para contar el cuento, pero sobre todo gracias por tu sonrisa, tu alegría y tus ocurrencias, fueron el pequeño impulso que el cuerpo necesita para seguir. El texto que tienes en las manos, es para ti y es por ti.

Finalmente, quiero expresar mi más sincera admiración al Dr. Enrique De la Garza, a quien agradezco haya aceptado dirigir y acompañar este trabajo de investigación, ha sido un orgullo compartir esta etapa con Usted. Su disposición y reflexión crítica en torno a mi investigación fueron vitales para que llegara a un mejor puerto, las deudas y deficiencias del trabajo aquí expuesto son mi entera responsabilidad.

Es preciso añadir que sin el soporte del Conacyt, este trabajo de investigación no habría sido posible.

*El impuesto global*

“El amor que pasa, la vida que pesa, la muerte que pisa.

Hay dolores inevitables, y así es nomás, y ni modo.

Pero las autoridades planetarias agregan dolor al dolor, y encima nos cobran ese favor que nos hacen.

En dinero contante y sonante pagamos, cada día, el impuesto al valor agregado.

En desdicha contante y sonante pagamos, cada día, el impuesto al dolor agregado.

El dolor agregado se disfraza de fatalidad del destino, como si fueran la misma cosa la angustia que nace de la fugacidad de la vida y la angustia que nace de la fugacidad del empleo”

*Eduardo Galeano. Espejos: una historia casi universal*

## Índice

<b>1.2. El configuracionismo como planteamiento teórico metodológico</b>	<b>21</b>
a) el configuracionismo	21
b) El espacio de acción sindical	30
c) El espacio de acción sindical y la cuestión de la táctica y la estrategia	34
d) Una breve revisión histórica de la construcción de los espacios de acción sindicales	46
<b>1.3. Estrategia metodológica</b>	<b>50</b>
a) Conceptos ordenadores y dimensiones de análisis	51
<b>1.4. Instrumentos metodológicos</b>	<b>55</b>
a) La Delegación Sur del Instituto Mexicano del Seguro Social en perspectiva	57
b) Estructura organizacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS)	70
c) la Sección XXXV del SNTSS.	78
a) Pertinencia	79
b) Aportación.	82
<b>Capítulo II. Discusiones en torno al corporativismo</b>	<b>86</b>
<b>2.1. Repensar el corporativismo</b>	<b>86</b>
<b>2.2. La crisis del Estado Liberal y el nacimiento del Estado Social</b>	<b>90</b>
<b>2.3. La discusión en torno al concepto de corporativismo: sus alcances teóricos y prácticos</b>	<b>94</b>
a) Los orígenes del concepto.	96
b) La reconstrucción del concepto	99
<b>2.4. Consideraciones para el análisis del corporativismo</b>	<b>111</b>
a) Estado	112
b) Control	113
c) Resistencia	114
<b>2.5. Diversidad de corporativismos</b>	<b>119</b>
<b>2.6. consideraciones finales en torno a los debates sobre el corporativismo</b>	<b>125</b>
<b>2.7. El corporativismo en México</b>	<b>126</b>
a) el nacimiento del pacto	126
b) El corporativismo sindical y el cambio en las relaciones sindicales	134
<b>2.8. Diversidad de corporativismos: el caso mexicano</b>	<b>144</b>
<b>Capítulo III. La reestructuración de la Seguridad Social</b>	<b>151</b>
<b>3.1. El estado de la cuestión en torno a la problemática de la seguridad social a nivel mundial</b>	<b>151</b>
<b>3.2. La reestructuración del sistema de seguridad social en México</b>	<b>168</b>
<b>Capítulo IV. Reconstruyendo por niveles la configuración corporativa del SNTSS</b>	<b>195</b>
<b>4.1. Una mirada al pasado del SNTSS</b>	<b>196</b>

a) Reconstruyendo el vínculo corporativo en su primera etapa: Sindicalismo keynesiano	196
b) Cronología del SNTSS: primera etapa del vínculo.	204
<b>4.2. El vínculo corporativo del SNTSS en su segunda etapa: La emergencia de un nuevo paradigma</b>	<b>212</b>
a) el período de crisis	212
b) La recuperación económica, el estallido del conflicto y la estabilización de las relaciones sindicales	216
c) el estallido del campo.	226
d) el reacomodo del campo	231
e) La reconfiguración corporativa a nivel macro.	237
f) Cronología del SNTSS en su segunda etapa	245
<b>4.3. La alternancia en el poder y la continuidad del corporativismo. ¿Una nueva etapa?</b>	<b>250</b>
a) El SNTSS y la continuidad del panismo	259
b) EL SNTSS y el retorno del PRI.	270
<b>4.4. El SNTSS frente a la disidencia.</b>	<b>278</b>
a) Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social	279
b) Movimiento Nacional en Defensa de la Seguridad Social (MONDESS)	298
c) El Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes del IMSS y la impugnación de la toma de nota de Manuel Vallejo Barragán	315
d) Movimiento yo soy 17.	322
e) A manera de conclusión	325
<b>4.5. La configuración corporativa en el nivel macro.</b>	<b>327</b>
<b>4.5.1. Una caracterización del corporativismo flexible en el sistema político</b>	<b>339</b>
<b>Capítulo V. Una reconstrucción de la configuración corporativa del SNTSS en sus niveles meso y micro</b>	<b>343</b>
<b>5.1. La configuración corporativa de mediación: el caso de la sección XXXV</b>	<b>343</b>
a) La planilla naranja, los dispositivos de control y las prácticas sindicales.	353
<b>5.1.2. Una caracterización de la configuración corporativa de mediación</b>	<b>361</b>
<b>5.2. Configuración corporativa de concertación política y productiva</b>	<b>365</b>
a) La cuestión electoral y la construcción de hegemonía	365
b) la cuestión productiva y la construcción de hegemonía	383
<b>Conclusiones.</b>	<b>410</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>436</b>
<b>Anexos</b>	<b>452</b>

## Capítulo I. Planteamiento del Problema

La crisis del sistema capitalista de finales de los años setenta ha implicado la emergencia de nuevos procesos de re-mercantilización de las sociedades a través del proyecto económico-político-social conocido como neoliberalismo. Dentro de este nuevo contexto, la figura del llamado Estado de bienestar responsable de garantizar las condiciones mínimas de existencia a su población se ha debilitado, de acuerdo a la utopía neoliberal, las relaciones sociales deben estar reguladas ya no por un orden institucional intervenido por voluntades humanas, sino por fuerzas abstractas como la de la mano invisible del mercado. Sin embargo, dicha aseveración descansa en supuestos que son difíciles de sostener, ya que el Estado lejos de ser un estorbo para la libre circulación del capital, ha sido el principal garante y articulador de mejores condiciones para su circulación y acumulación.

Además, el Estado aún conserva la fuerza y los instrumentos para contener los conflictos que se desarrollen en su seno, ya sea a través de la fuerza directa, o bien, por medio del establecimiento de pactos corporativos con diversas organizaciones, todo esto al menos para el caso mexicano. En otras palabras, el Estado sigue siendo un sujeto central dentro del modelo socioeconómico que se adoptó hace más de treinta años, es decir, sus autoridades públicas e instituciones aún son las instancias responsables de atender las demandas que el mercado no puede absorber y la política se mantiene como el instrumento de lucha necesario para la consecución de mejoras sociales (Hobsbawm, 2011). Como señala Eric Hobsbawm, el neoliberalismo ha nutrido sus políticas con el intento de

“trasladar una degeneración patológica del principio del *laissez-faire* a la realidad económica mediante el repliegue sistemático de los estados ante cualquier regulación o control de las actividades de las empresas lucrativas. Este intento de transferir la sociedad humana al mercado (supuestamente) por actores en busca de sus propios intereses [Es...] un *reductio ad absurdum* de lo que sus ideólogos leyeron en Adam Smith, igual que lo era lo que los bolcheviques leyeron en Marx” (Hobsbawm, 2011, p. 20)

El declive de la política de sustitución de importaciones dio paso a la adopción de este modelo socioeconómico de desarrollo que nació bajo la apuesta de beneficiar al gran capital transnacional y nacional por medio del impulso a la industria manufacturera

exportadora y al sector financiero (De la Garza, 2001). Habría que añadir que la crisis capitalista de finales de los años setentas y principios de los ochentas, no sólo significó la implantación de un modelo socioeconómico que surgió como respuesta a la crisis fiscal del Estado agravada por la caída de los precios del petróleo, sino también representó la reestructuración de una parte del aparato productivo a nivel mundial. Un proceso de reestructuración que fue teóricamente atendida desde distintos enfoques que hacían señalamientos en torno al agotamiento de la base tecnológica, a la existencia de un desajuste entre el modo de regulación y el régimen de acumulación, y a la presencia de nuevas formas de organización del trabajo japoneizadas cuyas características exigían mayor flexibilidad en la producción.

Cabe resaltar que estos cambios en el ámbito productivo no sólo respondieron a la emergencia de una clase empresarial que a través de innovaciones tecnológicas, cambios en la organización del trabajo y el impulso de la producción en pequeños lotes buscaron superar la crisis, sino que el Estado en coordinación con el capital nacional y trasnacional impulsó procesos de reestructuración también de las relaciones laborales y su modo de regulación, propiciando una redefinición de los espacios de acción del sindicalismo en su conjunto aunque de manera diferenciada, es decir, las afectaciones a estas organizaciones aunque siguieron una tendencia de debilitamiento y repliegue a conservar derechos adquiridos históricamente, la profundidad de los cambios no fue para todos la misma, esto es, los sindicatos de las empresas paraestatales aunque vieron reducido su espacio de negociación e influencia en el rumbo de la política económica, complementaron sus pérdidas en la negociación salarial con la obtención de préstamos salariales y en especie, suerte que no corrió el resto de las organizaciones.

Además de los cambios en los mecanismos formales e informales de regulación y coerción sindical, se construyó un discurso público hegemónico respaldado desde ámbitos académicos y con eco en los medios masivos de comunicación que vitoreaba el fin de la historia y el triunfo del capitalismo bajo su forma neoliberal. Un ambiente intelectual que respaldado por las estructuras estatales y las prácticas poco transparentes de las elites sindicales, minó la legitimidad de las organizaciones dejando mínimos argumentos para justificar su existencia como mecanismos de representación obrera frente al capital.

Generándose con lo anterior, un contexto poco propicio para construcción de solidaridades en torno al movimiento obrero y la formación de una experiencia obrera con poca o nula tradición sindical y con nuevas significaciones sobre su organización colectiva en torno al trabajo.

Como señala Arturo Ramos al retomar a Adolfo Gilly, el proceso de formación socioeconómica neoliberal representaba “la forma discursiva del programa de una clase dominante que se expresa en la práctica de la reestructuración del capital y el Estado” (Ramos, 2002, p. 100). El capitalismo en su fase liberal resurge con la capacidad de imponer un dominio hegemónico que respaldado de dispositivos de control, represión y coerción, logró inclinar para el caso mexicano, la balanza a favor de las burguesías locales y globales generando una tendencia creciente de precariedad hacia las condiciones en que se trabaja, minando con ello, la posibilidad de articular resistencias colectivas obreras, cuestión que sin embargo no logró eliminarlas del todo.

La utopía neoliberal no ha logrado erradicar las contradicciones del motor de la historia y aunque las nuevas tecnologías ofrecen formas alternativas de opio, no se han diluido del todo las emergencia de acciones colectivas que aunque de manera fragmentaria y esporádica cuestionan el ritmo del capital que se impone en los centros de trabajo y afecta los mundos de vida y la sustentabilidad de la existencia humana. Acciones de resistencia frente al capital que por momentos se cruzan con movimientos reivindicativos de demandas múltiples que aunque no han logrado generar cambios radicales, van de a poco y llenas de contradicciones interviniendo también en el trazo del desarrollo histórico.

Ahora bien, a más de treinta años durante los que se han vivido procesos de adaptación y adecuación de los economías nacionales a los mandatos del libre mercado, han surgido debates teóricos que incorporan en su argumentación la problemática en torno a sí el capitalismo en su fase neoliberal sigue una tendencia convergente en la que los sujetos poco tienen que hacer ante el inevitable rumbo de la historia. De acuerdo con los planteamientos de la convergencia, la dinámica capitalista aunque presiona de maneras diversas los procesos de ajuste y cambio, las economías de los Estados nacionales tenderán hacia un necesario proceso de desregulación de sus sistemas de relaciones industriales, de

los mercados de trabajo y de los sistemas de seguridad social (Regini, 2000), por tanto, a los actores sólo les quedará la tarea de retrasar o adelantar la inminente consolidación del proyecto neoliberal uniforme de desregulación. Sin embargo ante estos análisis sumamente deterministas en los que se despoja de su capacidad de agencia a los actores y se niega la historicidad de los procesos sociales, han surgido posturas teóricas que reconocen la existencia de una diversidad de capitalismo (Regini, 2000; Hall & Soskice, 2004; Crouch, 2005).

Algunas de estas teorías de la divergencia emplearon enfoques dualistas que trataban de descifrar sí las economías sobre todo europeas, enfrentaban los procesos de desregulación sin ningún tipo de intermediación, o bien, de una manera concertada. Sin embargo, estos estudios han quedado muy limitados para reconocer que aún en los Estado-nacionales que dan prioridad a formas de concertación para la regulación de los sistemas de relaciones industriales, de los mercados de trabajo y de los sistemas de seguridad social, se presenta la adopción de políticas contradictorias que integran medidas plenas de liberalización sin concertación para responder a necesidades precisas de alguno de los ámbitos señalados. Por lo tanto, el análisis no debe reducirse a visiones dualistas que cierran la puerta a la existencia de dinámicas de desregulación complejas que pueden incorporar en mayor o menor grado y de acuerdo a los sectores de producción, medidas de concertación o liberalización. Además, este enfoque también ignora la influencia de redes institucionales también diversas, un determinado tipo de cultura laboral, la articulación de interacciones entre actores mediadas por el poder y con una particular correlación de fuerzas, así como estilos en la toma de decisiones que contemplan razonamientos que no se reducen a valoraciones instrumentales, elementos todos ellos, que presionan de maneras diversas la conformación de capitalismo con configuraciones distintas e históricamente determinadas, visión que no limita el análisis a la adopción de uno u otro modelo del esquema dual de la divergencia.

Crouch (2005) hace una evaluación crítica de las limitaciones que presentan propuestas como las de Hall & Soskice (2004), argumentando que aunque han surgido estudios que buscan superar la estrechez de los modelos de las economías de libre mercado y coordinadas, éstos no han logrado superar la rigidez que supone la adopción de modelos.

De igual manera, señala que aquellos que buscan superarlos, a quienes denomina enfoque analítico, solamente han tratado de identificar el grado en que los diversos modelos presentan rasgos de una economías de mercado o coordinada. Aunque Crouch hace un buen balance sobre el estado de la cuestión el tema de la variedad de capitalismos, no logra escapar al recurso de la construcción de modelos como método analítico, y por tanto, a la carga funcionalista que ello contiene. Como señala De la Garza & Neffa (2010), la noción de modelos en su intento por formalizar la estructura y funcionamiento del sistema, muestra a los elementos que lo componen integrados de una manera coherente y armónica, cuya acción está en relación con la funcionalidad del conjunto dejando de lado las discontinuidades y contradicciones que pueden ser consustanciales a un caso de análisis concreto.

Como propuesta teórico-metodológica alterna que permite reconstruir el proceso de formación socioeconómica neoliberal en México y los cambios en las relaciones laborales, en esta investigación se recurre a la metodología configuracionista latinoamericana desarrollada por Enrique de la Garza (2012a), la cual, ofrece herramientas teóricas que permiten la resignificación de conceptos a partir del análisis de realidades concretas, evitando así, ajustar la realidad a modelos rígidos definidos *a priori*. Como señalan Neffa & De la Garza (2010), el concepto de configuración

“implicaría solamente la existencia de funcionalidad parciales, junto a disfuncionalidades, contradicciones, fragmentaciones u oscuridades, que se manifestarían en un proceso dinámico, es decir, en el que la interacción entre diversos agentes podría conciliar o agravar las contradicciones en función de acuerdos o desacuerdos y dependiendo de las fuerzas de cada parte así como del contexto. Una configuración también puede implicar que las relaciones entre sus partes pudiera reconocer diversos niveles de dureza y laxitud.” (De la Garza & Neffa, 2010, pp. 36-37).

Lo oportuno de la recuperación de la propuesta configuracionista permitirá desarrollar una investigación que reconoce el juego que se establece entre estructuras, acciones y subjetividades en los diversos niveles que se articula una realidad concreta. En un nivel macro por ejemplo, permitiría comprender que la dinámica del capitalismo mundial no

puede entenderse a partir de su unidimensionalidad, o bien, de ser percibida como un monolito, sino que es necesario reconocer que existe una diversidad de capitalismo situados en espacios geográfica e históricamente determinados, que aunque presentan retos comunes, la respuesta que se da a ellos depende de una multiplicidad de contextos en los que intervienen sujetos con capacidad agencia y que dotan de sentido a sus acciones. Lo anterior no supone la adopción de una postura subjetivista, la cual, reduce la realidad al análisis de los significados y la construcción del sentido, es más que eso, la propuesta de la configuración reconoce que la interacción de los sujetos se encuentra inserta en estructuras de poder que aunque no lo determinan, sí presionan su objetivación.

Entender la dimensión macro que permita descifrar la dinámica capitalista en México y su impacto en las relaciones laborales, requiere reconocer la presencia estructuras globales y nacionales en interacción, en las que intervienen actores cuyas acciones están cargadas de subjetividad donde se mezclan valoraciones de carácter moral, estético, un tipo de razonamiento cotidiano y evaluaciones de carácter instrumental. Reconocer la subjetividad en la acción de los sujetos, es trascender la superficialidad de su interpretación, es comprender que la acción subjetivada dota de historicidad la concreción de lo social, lo vuelve contingente, no siempre predecible, con un rumbo acotado de posibilidades de realización, pero no determinado. Poner en el centro de análisis a los sujetos en interacción en un mundo intersubjetivo y presionado por estructuras que no guardan un estricto orden funcional, permitirá matizar y precisar la argumentación de esta investigación en torno a la dinámica del capitalismo en México y su relación con el mundo del trabajo, estrategia que no supone la proyección de islotes teóricos, sino que simplemente, busca dotar de especificidad el análisis de casos concretos sin que esto suponga una renuncia a la enunciación de generalidades, o la exposición de leyes de tendencia (De la Garza, 2012a).

Incorporar la discusión en torno a la diversidad de capitalismo desde una perspectiva configuracionista permite reconocer que los procesos sociales no necesariamente son convergentes, que la manera en que se han enfrentado las crisis capitalistas como la de finales de los años setentas y la más reciente de 2008-2009 ha seguido diversas estrategias, generándose por parte de los Estados-nacionales políticas contradictorias que pueden

articular medidas plenas de liberalización económica con formas de regulación concertada o no; todo dependerá de las condiciones sociohistóricas y económicas del ámbito al que se quiera apuntar, llámese sistemas de seguridad social, sistema de relaciones industriales o mercado de trabajo. Para el ámbito de la seguridad social con el que cruza el interés de esta investigación, se vuelve más o menos clara la manera diferenciada en que se han atajado los procesos de reestructuración, los cuales, no necesariamente convergen hacia una apertura del sector a la iniciativa privada, sino que en América Latina se han presentado procesos de re-reforma que contemplan la reinscripción y centralidad estatal en la gestión del servicio, un ejemplo claro son los sistemas pensionarios, que aunque siguieron una tendencia privatizadora durante las décadas de los ochentas y noventas, ahora se replantea la adopción de otras vías que permitan superar su crisis.

La manera de presentar el contexto permite reconocer que aunque existen políticas que podrían llamarse de tendencia global, el arraigo de éstas en los diversos contextos no tiene los mismos resultados, ni las tácticas y estrategias para llevarlas a cabo son las mismas. De acuerdo a lo anterior, podemos decir que los procesos de reestructuración de la seguridad social en México aunque siguieron desde los años ochenta una tendencia afín a las políticas de ajuste emanadas de organismos internacionales como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los resultados y alcances de estas reformas no fueron convergentes al resto de América Latina y el mundo, al menos no en todo. Es decir, la comprensión de los cambios y transformaciones en el sistema de seguridad social en México necesitan considerar los contextos financieros y demográficos particulares, pero no sólo eso, también la profundidad de reestructuración que adquirieron sus procesos productivos en los que intervino la implementación de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización en el trabajo, el impulso de una nueva cultura laboral y medidas de flexibilización numéricas, salariales y funcionales. Además se debe tener presente el tipo de relaciones laborales que han imperado en las instituciones destinadas a cubrir ese servicio, para el caso de la presente investigación, en el Instituto mexicano del Seguro Social (IMSS). Con lo anterior se puede decir que no basta enunciar la apertura de las economías con interconexiones a escala global y las presiones que ello ha desatado en los contextos nacionales, sino que se

vuelve necesario reconstruir la dinámica del vínculo histórico que se ha articulado entre los actores pertinentes a nuestro objeto como son el Estado, el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS). Una configuración relacional de la que pueden resultar complicidades y tensiones que definen una determinada intermediación de intereses y una experiencia laboral concreta que influye en el operar del sistema de seguridad social mexicano.

La ruptura epistemológica con la elaboración de *modelos* para la comprensión de las relaciones laborales en el IMSS y el proceso de reestructuración de la institución, se vuelve necesaria si se quiere desenredar la interacción que establecen los sujetos considerados pertinentes al objeto de estudio, la cual, se encuentra embebida de códigos culturales y subjetivos que no necesariamente son coherentes. Un vínculo que además no siempre es funcional y puede presentar distintos niveles de dureza y laxitud (De la Garza & Neffa, 2010). Reconocer el carácter contradictorio de la interacción inserta en estructuras que la presionan y delimitan, permite comprender el desarrollo, límites y alcances de los movimientos disidentes que emergieron a finales de la década de los ochentas dentro del IMSS, los cuales y de manera inédita, fueron capaces de cimbrar la estructura poco democrática del sindicato, pero no sólo eso, también supieron contener cambios que los trabajadores consideraban que afectaban y precarizaban sus condiciones de trabajo, logrando generar ajustes de flexibilización concertada (Sánchez & Ravelo , 2003). Un proceso de lucha que sin duda influyó en la planeación estratégica institucional de reestructuración, además de volverse un precedente que permeó la experiencia sindical y laboral de los trabajadores del Instituto y que como se verá, permite comprender la ruptura subjetiva del presente en torno al sindicato.

Como se ha expuesto, la formación socioeconómica neoliberal no sólo ha impreso cambios al contenido de los seguros que contempla la seguridad social, sino en la definición de las relaciones laborales que se establecen no sólo en el ámbito privado, sino en las empresas e instituciones dependientes del Estado. En materia sindical, las transformaciones ocasionaron el debilitamiento de las organizaciones obreras en lo que se refiere a su capacidad de negociar beneficios frente al Estado y en sus posibilidades de intervención en

la definición de políticas a escala macro, es decir, los acuerdos políticos que estos grupos de la sociedad civil habían establecido con el Leviatán en su etapa benefactora, adquirieron bajo el neoliberalismo nuevos matices y contenidos de los que había de dar cuenta. Lejos de haberse sepultado el pacto corporativo con la apertura económica, los procesos de reestructuración productiva y la alternancia en el poder en el año 2000, esta intermediación de intereses sigue vigente como mecanismo de control y como garante del monopolio de representación de gran parte de las organizaciones sindicales, entre ellas, el SNTSS.

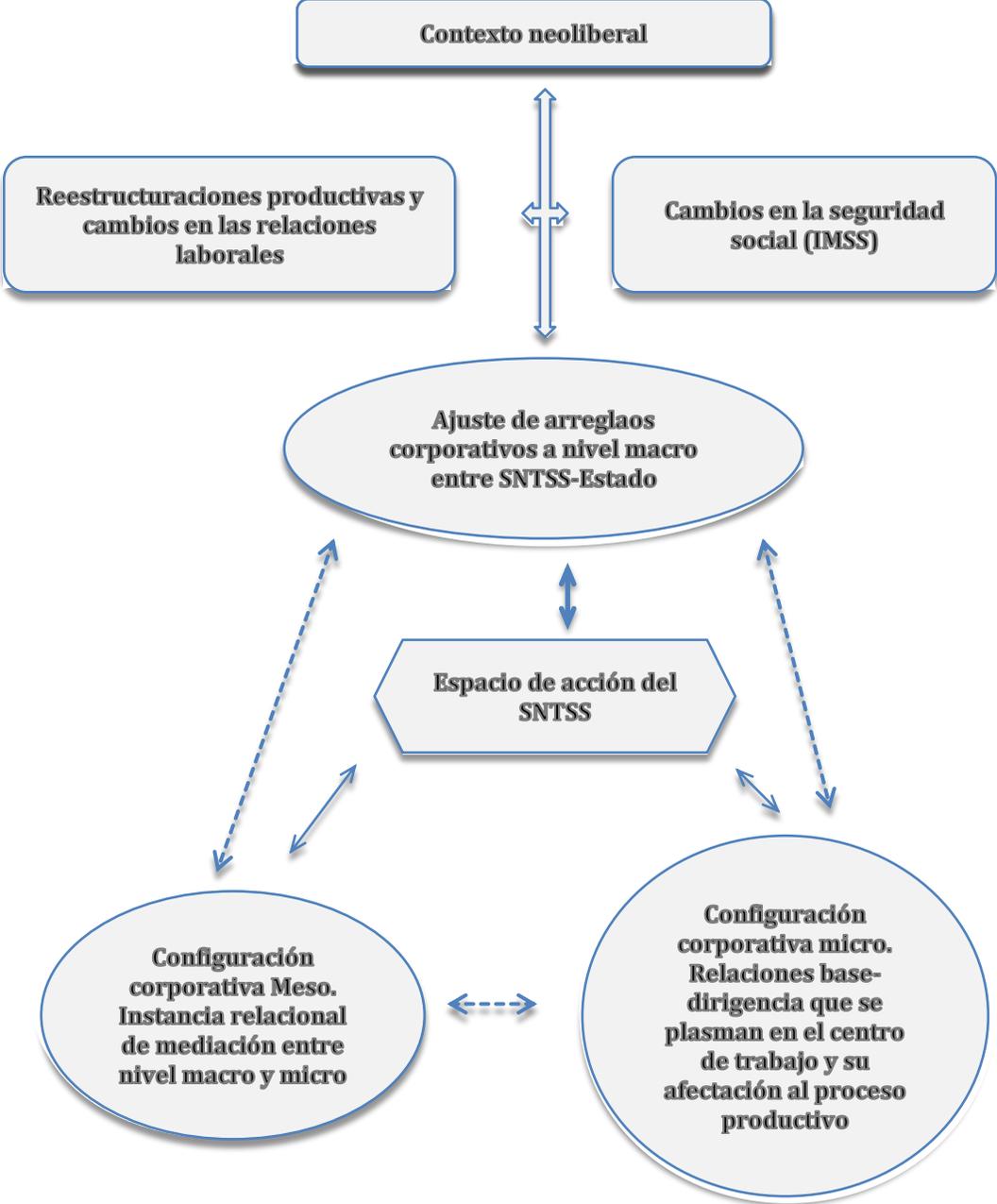
Cabe señalar que al igual que apunta el planteamiento de la diversidad de capitalismos, es imposible hablar sobre procesos de intermediación de intereses uniformes, esto es, los acuerdos que se establecen entre grupos de la sociedad civil como los sindicatos y el Estado también asumen particularidades diversas, por tanto, teóricos como Enrique De la Garza (2015) ha señalado la necesidad de hablar en torno a la existencia de una diversidad de corporativismos desde la óptica del configuracionismo latinoamericano (De la Garza, 2012a). Asumiendo este último planteamiento, una de las tareas a resolver en esta investigación será analizar de qué manera el juego entre estructuras, acciones y subjetividades, dotan de contenido a la relación corporativa que establece el SNTSS con el Estado mexicano. Sin embargo, hemos reconocido que la reconstrucción del vínculo quedaría incompleta si se enfoca el problema sólo en un nivel macro como se ha hecho en la literatura existente sobre el tema, es decir, la exposición de los pactos generados entre dirigencias sindicales y el Estado no es suficiente para explicar la manera en que se concretan y articulan los vínculos de aquellas con sus agremiados. Los contenidos de la relación grupos de interés-Estado en su nivel macro no se trasladan de manera mecánica a las redes de interacciones que se generan en los centros de trabajo, hacer aquel ejercicio analítico implicaría negar la capacidad de agencia de los sujetos miembros de una organización sindical, es decir, aunque los dispositivos de control desde la dirigencia en contubernio con el Estado y la parte patronal pueden ser férreos, no logran anular la capacidad de resistencia, ni la posibilidad de generar consensos y negociaciones en los centros de trabajo que pueden o no, impactar en la definición de los procesos de trabajo. En suma, la reconstrucción de la configuración corporativa del SNTSS necesita trascender su enfoque político macro y vincularlo con otros niveles de realidad, además de reconocer que

la intermediación de intereses posee dimensiones también culturales y subjetivas que deben ser consideradas para reconstruir la experiencia de sindical y laboral de los trabajadores del Seguro Social.

Una vez expuesto lo anterior, resulta necesario puntualizar que el objetivo de la presente investigación estará enfocado a *conocer la reestructuración los espacios de acción del SNTSS a partir de la reconstrucción por niveles de su configuración corporativa*. Es necesario precisar que el periodo de tiempo en el que se inscribe este estudio toma como inicio la ruptura sindical del año de 1989, coyuntura que permitió el nacimiento de la sección XXXV, ámbito en el que se ubica el centro de trabajo al que se tuvo acceso para la exploración de campo; el esfuerzo de reconstrucción llega hasta la actual gestión sindical encabezada por el Dr. Manuel Vallejo Barragán (2012-2018), y es en el periodo que comprende de 2014 a 2016, cuando se accede a un centro de trabajo para obtener información relacionada a los procesos de intermediación de intereses corporativos en el nivel micro. Las preguntas que guían este trabajo tienen la intención de comprender, ¿qué elementos intervienen en la conformación de los múltiples niveles de la configuración?, ¿cómo se articulan las estructuras, acciones y subjetividades que componen cada nivel configuracional?, ¿de qué manera la configuración corporativa presiona al espacio de acción del SNTSS? y por último, ¿de qué manera se vinculan los distintos niveles que integran la configuración?

El esquema que se presenta a continuación además de ser una síntesis del planteamiento del problema de esta investigación, muestra las dimensiones contempladas para la reconstrucción del objeto de estudio.

**Esquema 1. La construcción del espacio de acción sindical y los niveles de la configuración corporativa**



Fuente: elaboración propia

Como puede verse en el esquema, la reconstrucción del espacio de acción sindical requiere considerar los niveles y dimensiones corporativos con los que se relaciona. En lo que se

refiere a su dimensión macro, se consideran como elementos de pertinencia relacional el arreglo histórico que ha establecido la dirigencia del SNTSS con el Estado y los cambios que se han impreso en el ámbito de las relaciones laborales y la seguridad social desde la década de los ochentas hasta la actualidad, en particular, en el IMSS. Enfocar este nivel permitirá comprender la manera en que los dispositivos de control se activan como respaldo a la implementación de políticas de reestructuración de la seguridad social y el impulso de transformaciones a las formas de regulación laboral. La consideración estructural de los cambios no rechaza la posibilidad de que surjan procesos de resistencia que rechazan las estrategias de reforma y el actuar de la dirigencia sindical, y que pueden derivar en acciones colectivas de confrontación. Cabe señalar que la concreción de estas acciones dotadas de significados e insertas en una cultura laboral y sindical particular, no debe ser entendidas como la expresión de un simple rechazo o aceptación del orden, sino que de ellas se desprenden complejos procesos de negociación del mismo.

Incluir en la ecuación la capacidad de agencia de los trabajadores del SNTSS dentro de un horizonte acotado de posibilidades, permite reconocer que la reconstrucción del espacio sindical no debe limitarse a considerar sólo el ámbito macro, debido a que en los centros de trabajo también se generan consensos productivos de carácter corporativo, además de librarse batallas donde se pueden abrir canales de resistencia y diálogo que hacen posible, por ejemplo, una reestructuración concertada y cómplice de la reforma al sistema de seguridad social en el IMSS. Considerar como parte de la configuración corporativa la presencia del consenso y la resistencia, permite reconocer que la objetivación del espacio de acción sindical no es el resultado de determinaciones objetivas únicamente, sino un complejo arreglo entre estructuras, subjetividades y acciones que propician que el círculo configuracional se mantenga relativamente abierto y en movimiento.

Ahora bien, la literatura existente en torno al corporativismo se ha centrado en analizar la intermediación de intereses a través de las categorías clásicas de la ciencia política tales como democracia, representatividad, control y dominación, sin embargo, bajo esta óptica se enlazó a las categorías con campos relacionales que consideraron solamente a los sujetos que intervienen de manera directa en la intermediación de intereses tales como el

Estado, centrales obreras y campesinas, dirigencias sindicales, y agremiados, dejando de lado que en las configuraciones corporativas están presentes otros actores como es para nuestro caso el usuario-derechohabiente, los medios de comunicación y representantes del capital nacional y trasnacional, actores que intervienen de manera diferenciada y coyunturalmente en la concreción del vínculo político y en la producción del servicio que presta el IMSS.

Aunque el concepto del corporativismo emana de la ciencia política, sus fronteras analíticas se encuentran estrechamente vinculadas a la problematización teórica del trabajo donde se han realizado construcciones conceptuales que señalan la existencia de un corporativismo de la producción (De la Garza, 2012b, 2014, 2015). La cercanía entre los dos enfoques permite tender un puente entre disciplinas y retomar de los estudios laborales la propuesta acuñada por Enrique De la Garza llamada *Trabajo no Clásico*, la cual, retoma los conceptos acuñados históricamente para la comprensión del trabajo industrial para ampliarlos y comprender el trabajo creado en el sector servicios, un ámbito donde la relación capital-trabajo se vuelve más difusa y la incorporación de un tercero en el proceso de trabajo se vuelve fundamental para su comprensión. Una herramienta teórico-metodológica que como se expuso arriba, se vuelve indispensable para comprender las relaciones laborales vinculadas a los procesos de intermediación de intereses corporativos.

En suma, se puede decir que las problemáticas que se abren en torno a la *comprensión de la reestructuración del espacio de acción del SNTSS*, exigen considerar y desenredar el tipo de relaciones laborales que se articulan en un ámbito de producción de servicios como el IMSS; en el que se establece un nexo corporativo diferenciado y por niveles entre base-dirigencia presionado por cuestiones de carácter estructural como son los cambios en la seguridad social, así como por transformaciones en la esfera laboral que responden a tendencias globales y locales.

El futuro se presenta relativamente abierto y parte de su definición se encuentra en la acción colectiva de los sujetos colectivos, nuestra tarea será reconstruir qué elementos intervienen en la configuración de dicha acción y cuál es su correspondencia con la estrategia de acción de la dirigencia sindical. Consideramos que este esfuerzo nos ayudará

a trazar espacios de posibilidades para la definición de la relación laboral entre el Instituto y Sindicato, en un contexto en el que el trabajo y la reestructuración de la Seguridad Social en México enfrentan nuevos desafíos.

## *1.2. El configuracionismo como planteamiento teórico metodológico*

### *a) el configuracionismo*

Como se ha dejado claro en el apartado precedente, para la elaboración de esta investigación se ha recurrido a la propuesta teórico-metodológica de la configuración, la cual, nos permitirá captar la realidad no como algo dado, inmutable, ahistórico, sino en transformación e impulsada por factores de carácter estructurales y subjetivos. Esta corriente nutrida del pensamiento marxista de la que puede encontrarse a Enrique de la Garza como uno de sus principales referentes, reivindica el concepto de *sujeto-objeto* como síntesis de la relación entre estructuras, subjetividad y acciones, planteamiento que ha cuestionado el predominio del método hipotético-deductivo en el estudio de las ciencias sociales, que lejos de ser un método constructor de teoría, es sólo un justificante de ella (De la Garza, 2012a).

El planteamiento configuracionista cuyo antecedente también se puede reconocer en los trabajos de Hugo Zemelman, sostiene que la construcción de categorías siempre deben tener un contenido pre-teórico, es decir, el contenido de las mismas no puede estar dado *a priori* como lo supone el hipotético-deductivo porque cerraría la posibilidad de llenar de nuevos contenidos a los conceptos. Esto no implica renunciar al empleo de marcos teóricos generales, valen en tanto su generalidad, pero no debe perderse de vista lo específico del caso concreto, es decir, las nuevas relaciones y determinantes que se pueden presentar en él. De acuerdo a esto, la realidad no debe buscar ser ajustada a los marcos teóricos generales que pueden responder a temporalidades y contextos diversos, la realidad siempre está en movimiento, dándose, por lo tanto, no debe pretenderse encuadrarla y sujetarla a una teoría, sino que como señala Zemelman (2012), el *modo de concreción* de lo real exige la reconstrucción de los niveles y dimensiones del caso concreto, los cuales, pueden ser más amplios, complejos y contradictorios que la mera validación o rechazo de

supuestos lógicos como los de la hipótesis, esto es, se debe reconstruir en el pensamiento aquello que se presenta articulado y dándose (en movimiento) en lo real concreto.

El configuracionismo por tanto, se presenta como una alternativa epistemológica y metodológica al método hipotético-deductivo. Algunos esfuerzos de sistematización de este último y la búsqueda por dotar al estudio de lo social de científicidad emulando a las ciencias naturales pueden rastrearse en las primeras décadas del siglo pasado en Viena a través del llamado *positivismo lógico* del que sus principales exponentes fueron: Ernst Mach, Mauritz Schlick y Rudolf Carnap. Los postulados que pueden reconocerse dentro de este planteamiento tienen que ver con la intención de construir una ciencia basada en la observación de datos duros, la cual, debe mantenerse al margen de cualquier interpretación de juicio, es decir, se reconocía como imperativo la construcción de un lenguaje de observación neutro (Hughes & Sharrock, 1999). De esta manera, la verificación de lo real se daría por medio de la observación empírica y la deducción lógica, por tanto, las cuestiones relacionadas a la dimensión subjetiva carecerían de relevancia y su indagación sería mera especulación. Bajo esta lógica, las ciencias sociales quedarían limitadas al estudio de lo observable, de lo *dado* que se presenta como un todo sistémico lógicamente integrado.

Al fincar el eje del conocimiento en el lenguaje observacional, se pretendía hacer de la ciencia una ciencia empírica y a partir de ello darle un carácter objetivo, donde la historia sólo vale en tanto permite contrastar la repetibilidad de los hechos. Además, la ciencia bajo estos postulados debía renunciar a conocer las *cosas en sí* mismas como lo sostenía Lazarsfeld (Hughes & Sharrock, 1999), lo que debe alcanzar el conocimiento científico es sólo la descripción de las cualidades generales de los hechos o cosas, esto es, todo aquello que sea observable y cuantificable. Las propiedades de la cosa investigada deben ser traducidas en variables, buscando con ello, convertir los conceptos en indicadores empíricos, observables, registrables, y de acuerdo a ello, sólo quedará la tarea de ir al campo a validar o rechazar las hipótesis que sostienen a la teoría. La síntesis del método hipotético-deductivo la expresa bien De la Garza al retomar los postulados de Nagel cuando señala “el ideal de la ciencia es llegar a un sistema deductivo, es decir, un sistema de proposiciones cuyo núcleo central sean los enunciados universales a partir de los cuales

poder hacer deducciones hipotéticas sobre fenómenos singulares como explicaciones tentativas que tendrán que ser sometidas a verificación.” (De la Garza, 1990, p. 9).

En contraste a lo expuesto, el configuracionismo plantea que el camino del conocimiento no necesariamente debe responder al desarrollo de una lógica rigurosa, por el contrario, el camino de reconstrucción del conocimiento puede presentar discontinuidades además de estar impregnado de ideología, historia, subjetividad, cultura (De la Garza, 1990). Así mismo, la realidad no sólo tiene un nivel -el empírico-, la articulación de lo real se da por niveles de realidad, por tanto, la construcción teórica debe elaborarse pensando también los diversos niveles de abstracción en que puede ser reconstruido el caso concreto de análisis. Además resulta difícil sostener el establecimiento de leyes universales como estrategia de explicación de los hechos, esto implicaría asumir la ahistoricidad del mundo social. La propuesta de la configuración a diferencia del hipotético deductivo, considera que la realidad no es algo dado, estático, en espera de ser descubierto y verificado, sino que la misma está en constante transformación y para reconstruirla hay que integrar los elementos de carácter estructural, subjetivo y acciones inscritas dentro de contextos intersubjetivos en los que se establecen luchas de poder.

Es importante señalar que los planteamientos del hipotético-deductivo influenciaron también a parte del pensamiento marxista, que reconocía en la dinámica del capitalismo una visión positivista de la historia regida por leyes en la que los sujetos poco pueden hacer, una forma de pensamiento a la que el joven Gramsci denominó *pensamiento revolucionario asfixiante* que mezclaba las ideas de Marx, Darwin y Spencer, el cual, y como lo señala Hobsbawm (2011) tuvo su mayor influencia en el periodo de 1880 a 1914; aunque debe reconocerse que este tipo de lectura en torno a Marx prevaleció durante gran parte del siglo pasado, sobre todo en los regímenes sometidos al yugo estalinista. Bajo esta óptica esquemática y evolucionista del marxismo, el cambio dependería de la agudización de las contradicciones entre las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción, la cuestión sería encontrar los detonadores pertinentes que acelerarán el inminente rumbo de la historia de la que la clase proletaria saldría victoriosa y sería la sepulturera del capitalismo. Para esta lectura del marxismo la cuestión del cambio dependería del ajuste y desajuste que se establece entre estructuras, en el cual, el sujeto aparece diluido en cuanto a

la potencialidad de su acción.

La explicación y comprensión del mundo para este *pensamiento revolucionario asfixiante* radicaba en descifrar cómo la base económica determina las superestructuras, es decir, al conjunto de fenómenos jurídicos, políticos e ideológicos. Además, cuestiones como el análisis de la conciencia y acción de los sujetos quedaba subordinada a la comprensión de las circunstancias económicas, las cuales, nos permitirían descifrar por qué los sujetos se encuentran inmersos bajo una *falsa conciencia* que les impide desarrollar su *consciencia para sí* transformadora y revolucionaria. Afortunadamente algunos autores escaparon a este tipo de lecturas que establecían una relación mecánica entre las estructuras y los sujetos, dejando de lado la capacidad de agencia y el significado subyacente en sus acciones. Uno de estos autores fue Antonio Gramsci, de quien abreva la propuesta de la configuración.

Tal vez la mayor contribución de Gramsci al marxismo es el haber desarrollado una teoría política de éste, la cual, cuestionaba las argumentaciones que aseguraban la determinación de las superestructuras por la base. El filósofo italiano planteaba que las superestructuras en el proceso social poseen una relativa autonomía y no son la expresión mecánica de la base económica, es decir, su noción de política lleva implícito un concepto de praxis (Hobsbawm, 2011). Una noción de praxis que tiene presente la voluntad históricamente condicionada que Marx plasmó en aquella frase que suscribe que los hombres hacen su historia pero bajo circunstancias que no eligieron, esto es, bajo determinadas circunstancias históricas. El cuestionamiento a la relación mecánica citada y el desarrollo autónomo de la esfera política queda más claro cuando Gramsci (2009) desarrolla la definición ampliada del Estado, en la que se reconoce que en este último se encuentra la sociedad política más la sociedad civil. La incorporación de estas dos esferas a la estructura del Estado le permitieron al autor comprender que los procesos de control y dominación no son automáticos ni la expresión de la determinación de una estructura, sino que éstos también se ejercen a través de la acción y la organización política conscientes. En otras palabras, el poder no se ejerce sólo de manera coercitiva, sino también bajo el consenso que puede garantizar la hegemonía por medio del liderazgo moral e intelectual y en este rubro la intervención de asociaciones civiles como la iglesia, los partidos políticos, las escuelas,

sindicatos, etc., cobran un papel central como actores en disputa por la hegemonía. Como señala Hobsbawm, Gramsci “valoró con la mayor claridad la importancia de la política como dimensión especial de la sociedad, y porque reconoció que en la política hay implícito mucho más que poder.” (Hobsbawm, 2011, p. 336). Al respecto el mismo pensador añade “Estado es todo el complejo de actividades prácticas y teóricas con las cuales la clase dirigente no solo justifica y mantiene su dominio sino también logra obtener consenso activo de los gobernados” (Gramsci, 2009b, p. 17). Es decir, la acción política es como un “Centaurio maquiavélico” con doble naturaleza, fuerza y consenso. El Estado no solo es monopolio legítimo de la violencia, es también hegemonía que es dirección política, “el dominio de la clase dominante se funda sobre fuerzas que se pueden llamar <<espirituales>> [consensuales]” (ídem, p. 18).

La propuesta gramsciana entonces, evidencia la pobreza y limitaciones de los planteamientos que conciben a lo real de manera unidimensional; la realidad no solo es estructural determinante de la superestructura, sino que es histórica y caleidoscópica, cuestión que comparte Edward Palmer Thomson. Este historiador inglés también de perfil marxista aunque prefería nombrarse materialista histórico, es otro autor que buscó superar el reduccionismo economicista y estructuralista que una parte del marxismo había impreso en sus estudios. Al igual que el filósofo italiano, este historiador combinó su labor académica con un intenso activismo político, aunque volcado a la lucha por los procesos de pacificación y desarme nuclear en los años ochenta. El compromiso político de Thompson, lo obligó a separarse del Partido Comunista en 1956 cuestionando la invasión soviética a Hungría y las formas que había asumido el socialismo realmente existente (Illades, 2008).

La visión de Thompson respecto al marxismo lo llevó a cuestionar lecturas simplistas en torno al materialismo histórico, principalmente en lo concerniente a la metáfora de la base y la superestructura. El historiador británico consideraba necesario reconocer que la lectura determinista de la relación entre estas dos dimensiones debía de comprenderse a partir de su articulación dialéctica, y sólo a través de esta concepción podía superarse el reduccionismo económico que autores como Althusser habían aportado al marxismo, así como lograr una explicación de la historia como unidad (Illades, 2008).

Thompson criticó fuertemente los planteamientos que simplificaban el proceso de formación de la clase obrera y lo entendían como el resultado de una relación mecánica entre revolución industrial y generación espontánea de *la clase obrera*, la síntesis de estas ideas su expresa bien en la siguiente ecuación “energía de vapor + sistema industrial = clase obrera” (Illades, 2008, p. 84). De acuerdo a este autor y como se mencionó, la lectura de determinación de la base sobre la superestructura anula al sujeto como constructor de los procesos históricos, por tanto, *la formación de la clase obrera* debía entenderse como un proceso activo “que debe tanto a la acción como al condicionamiento. La clase obrera no surgió como el sol, a una hora determinada. Estuvo presente en su propia formación” (Thomson, 1989, p. XIII). Con este tipo de afirmaciones que son desarrolladas de manera magistral en su obra *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Thompson derrumba los supuestos que reducen el análisis de la experiencia y la formación de la clase a ser una mero reflejo de las determinantes de la base económica, sin negar que ésta ejerza cierta influencia en ella. Al respecto del reconocimiento del espacio propio para la acción humana Carlos Illades (2008) señala

“[...] Thompson reconoce no sólo la causación múltiple dentro de la historia, sino también sus diversas posibilidades de desarrollo. En esta línea, cada coyuntura histórica debería verse ‘como un momento del devenir, de posibilidades alternativas, de fuerzas ascendentes y en declive, de ideas y de acciones contrapuestas’. El proceso histórico, en suma, es el resultado de opciones y constituye una práctica humana no dominada. No tiene un fin, es abierto, y el conflicto es intrínseco a él.” (Illades, 2008, p. 53).

El papel activo que Thompson reconoció en los sujetos dentro de su proceso de formación como clase no debe entenderse como una concepción voluntarista de la acción, lejos de ello, buscó plasmar en las líneas de su trabajo la manera en que los individuos fueron sujetos de su propia historia en un contexto en que la revolución industrial no sólo afectó la vida de los trabajadores, sino la política, la religión y la cultura en su conjunto. Y con esto no se quiere decir que el análisis de Thomson se reduzca a ser una descripción de una multitud de individuos con una multitud de experiencias, sino que se reconoce que los individuos en un proceso de cambio social desarrollaron experiencias comunes, articularon

su identidad e intereses con otros y frente a otros, permitiendo con ello generar una experiencia de clase y conformarse como tal. Entendiendo a esta última no como una estructura o categoría, “sino como algo que tiene lugar de hecho (y que puede demostrar que ha ocurrido) en las relaciones humanas [...] la noción de clase entraña la noción de relación histórica” (Thomson, 1989, p. XIII). Logrando con esta precisión despojar al término de su connotación de *cosa* que se le atribuyó por una parte de la sociología y el marxismo ortodoxo.

Recuperar la propuesta de Thompson como factor que enriquece la perspectiva configuracionista, permitirá comprender a nuestro objeto de estudio como un proceso multicausal en el que la acción se presenta como una práctica humana histórica no dominada e inserta dentro de un margen acotado de posibilidades. Un enfoque de lo social que permite reconstruir la totalidad a partir de la consideración de los cambios que se gestan en lo político, cultural, ideológico y cómo estos se engarzan con experiencias laborales concretas que son significadas de maneras diversas y pueden devenir en la articulación de acciones colectivas que dibujan en el horizonte un espacio para la construcción de lo posible.

Una vez expuesto lo anterior, es necesario precisar entonces que el configuracionismo se articula con una concepción del sujeto inmerso en estructuras que presionan su acción sin determinarla. Asimismo, la acción posee una dimensión subjetiva que dota de sentido la situación concreta dentro de un campo de relaciones intersubjetivas en las que el poder se ejerce asimétricamente, interacciones que además, están insertas dentro de un contexto cultural específico (De la Garza, 2012a ; Hernández, 2012). Es importante mencionar que aunque se reconoce que el sujeto actúa dentro de un margen acotado de posibilidades, su racionalidad no se reduce a la evaluación instrumental de su entorno, sino que en ella intervienen también sentimientos, códigos morales, estéticos, cognitivos, así como formas de razonamiento cotidiano. Y como quedó expuesto con los planteamientos de Gramsci, Thompson, Zemelman y De la Garza, la propuesta teórico metodológica de la configuración suscribe la crítica a la concepción de un sujeto determinado por las estructuras y expresión mecánica de las mismas; de la misma manera, se desmarca de los postulados que consideran que el entramado social se articula con relaciones entre

individuos voluntaristas guiados bajo una racionalidad maximizadora.

De la Garza (2012a) argumenta que el configuracionismo fundado en el pensamiento marxista, posee un concepto de realidad en el que se establece una relación entre lo objetivo y subjetivo que reconoce leyes de tendencia. Asimismo, la categoría de lo objetivo supone una dimensión material y subjetiva, donde la construcción de sentido interviene como un nivel de la realidad que guía y le da significado a la acción (De la Garza, 2012a). Retomando el desarrollo que el autor hace sobre su propuesta configuracionista, a continuación se presentan las dimensiones que considera deben tomarse en cuenta para la comprensión del método:

i) *El configuracionismo posee un concepto de realidad social* donde se reconoce la relación dialéctica entre objetividad y subjetividad. En él se desarrollan procesos de objetivación generados por los sujetos y sus interacciones que adquieren vida propia (De la Garza, 2012a). En esta dimensión se incorpora la existencia de sujetos capaces de significar su experiencia concreta, su relación con el otro y su entorno, dotando al mismo tiempo la significación a su acción.

ii) *Contempla la existencia de leyes históricamente determinadas.* Es decir, se reconoce la presencia de coyunturas históricamente determinadas que ofrecen un marco de posibilidades para la acción que si bien no la determinan, sí la presionan, pero que en última instancia permiten al sujeto intervenir en el rumbo que toma lo social.

iii) *Lo objetivable no se reduce a lo físico.* Esta afirmación supone el reconocimiento de una dimensión empírica que se articula con la construcción de significados por parte de los sujetos. Significados que a su vez, se encuentran enredados en códigos de sentido contenidos en la cultura.

iv) *Posee un dimensión de sentido.* La propuesta configuracionista también reconoce la construcción de significados que dan sentido a una realidad concreta. El sentido entendido como un nivel de la realidad. Como señala De la Garza al retomar a Geertz, el dato no debe entenderse como un mero reporte de lo dado, lo que está ahí esperando ser descubierto,

sino que se construye de la relación entre sujeto-objeto “el dato está siempre subjetivado en un conjunto objetivado y sobre el mismo influyen tanto la teoría como los significados del investigador y de los sujetos investigados” (De la Garza, 2012a, p. 235).

El configuracionismo requiere por tanto, la elaboración de investigaciones empíricas concretas en las que se desenrede la manera en que se configura la relación estructura, subjetividad y acción. Este método permitirá llenar de nuevos contenidos los conceptos ya existentes, es decir, permitirá ampliarlos y dotarlos de nuevas significaciones permitiendo la comprensión de la particularidad de cada caso de estudio, sin que ello suponga la renuncia a la elaboración de postulados generales con los que está comprometida la ciencia.

De acuerdo a lo expuesto hasta aquí, la tarea de este trabajo será reconstruir la experiencia histórica no como algo que se contempla y da pie a la reflexión, sino como un espacio donde se objetiva el sujeto -para nuestro caso el sindicato- en el que permanecen circunstancias y procesos que lo determinan pero en el que se abren a su vez las posibilidades de acción, ese espacio social por conquistarse, que aunque es indeterminado aún, es susceptible de materializarse por medio de las prácticas sociales (Zemelman, 2012). De esta manera no se pretende solamente dar cuenta de lo dado que está esperando a ser descubierto y explicado, sino reconstruir lo real a partir su comprensión como articulación de procesos históricos y prácticas, permitiendo con ello comprender lo real como algo en movimiento, inacabado, que aunque posee tendencias, los sujetos por medio de su acción embebida de subjetividad tienen la posibilidad de renovar las estructuras.

El marco teórico-epistemológico expuesto permitirá entonces discernir el espacio de acción sindical inserto en campos relacionales corporativos, pero desde la óptica propuesta para este estudio, se pondrá especial acento en la acción objetivada en resistencia que busca subordinar los procesos y dinámicas del ámbito laboral y político para fines individuales o colectivos. Una acción en resistencia inmersa en un campo de fuerzas que será necesario reconstruir y analizar como irrupción del proceso de producción de servicios de una institución enfocada a la seguridad social. Indagando también si el sindicato ha sido capaz de trascender su espacio “natural” laboral hacia otro como el de la política y de ser así,

cómo lo ha hecho, o bien, qué canales de acción se vislumbran como viables a partir de la reconstrucción del objeto.

Finalmente se puede decir que la propuesta teórico-metodológica del configuracionismo permitirán reconstruir el espacio de acción del SNTSS inserto en relaciones de carácter corporativo. Un espacio que se presenta condicionado por presiones de tendencia global, pero en cuya concreción intervienen de manera diferenciada y por niveles ordenes institucionales, culturales e interacciones con una particular distribución desigual del poder que será necesario considerar. Cabe señalar que la intención de esta investigación además de enfocarse a la reconstrucción de los campos objetivos de acción del sindicato, pretende analizar al sindicato como grupo social a la manera de Gramsci (2009b), es decir, comprendiendo su adhesión activa o pasiva a las formaciones políticas dominantes; además de hacer algunas consideraciones sobre su capacidad de imponer reivindicaciones propias en la esfera política o en el lugar de trabajo.

### ***b) El espacio de acción sindical***

Como se ha dejado entre ver en las líneas precedentes, las transformaciones socioeconómicas de corte neoliberal han significado para al caso mexicano la reconfiguración de los procesos de intermediación de intereses corporativos que caracterizaron al modelo de relaciones laborales mexicano. Un conjunto de cambios cuya profundidad e impacto ha dependido de la posición estratégica de los sindicatos en el Sistema de Relaciones Industriales e Institucionales, de coyunturas particulares, de la capacidad de resistencia y articulación de acciones colectivas de los trabajadores, así como de los procesos de concertación llevados a cabo entre las empresas, trabajadores, gobiernos locales y federales, para enfrentar los desafíos de sus ámbitos particulares de acción.

Si bien es cierto que las respuestas a la regulación laboral de corte neoliberal han tenido respuestas diferenciadas por parte de los actores intervinientes en el proceso productivo, no se debe pasar por alto que el impulso de los cambios en la regulación de las esferas productiva y circulatoria siguieron una tendencia que basó sus principios en los

fundamentos de la escuela económica neoclásica, la cual reconoce como elemento de regulación por excelencia para las relaciones laborales y el proceso productivo, a las fuerzas del mercado, es decir, cualquier intervención ajena a la fuerza impersonal de la ley de la oferta y la demanda debía ser entendida como un distorsionador que afecta su capacidad de autorregulación. De acuerdo con esta argumentación, las organizaciones sindicales y su intervención monopólica en los mercados de trabajo serían entendidas como una aberración y distorsión que impide la liberalización de las potencialidades de la fuerza de trabajo y pone serios limitantes a los temas relacionados con la productividad.

Sería un error suponer que los postulados del libre mercado se limitaron a ser argumentaciones de legitimación de un orden, es decir, la realidad no se redujo al discurso aunque éste sea una de sus dimensiones, al contrario, la estrategia neoliberal a través de la participación activa de los estados y el capital nacional y transnacional, propició procesos de apertura y desregulación de los mercados que debilitaron la fuerza de negociación corporativa sindical, acentuándose con ello, la precarización de las condiciones en que se trabaja.

Es oportuno señalar que aunque pueden reconocerse tendencias precarizantes en la desregulación de las economías cuyo efecto se acentúa sobre todo en los países periféricos, la concreción de las políticas económicas y los modelos productivos no ha seguido una sola vía. Estudios como el de Hall & Soskice (2004) que se han vuelto clásicos para comprender la dinámica del capitalismo actual argumentan en torno a la necesidad de reconocer la existencia de una diversidad de capitalismo en los que intervienen órganos institucionales de regulación que presionan la definición de las economías hacia el libre mercado, o bien, hacia el desarrollo de economías coordinadas de mercado. Un planteamiento que como ya se ha señalado, al recurrir a la construcción de modelos y tipificaciones ideales pone una camisa de fuerza a la posibilidad de reconstruir y comprender dinámicas complejas de regulación que pueden variar según el sector productivo y los actores que intervienen en él, y en las que se pueden presentar en menor o mayor medida procesos de liberalización o coordinación. Tomando como referencia la propuesta de Hall & Soskice, han surgido otras que argumentan en torno a la existencia de

procesos de convergencia divergentes que pueden darse a nivel nacional y regional, para autores como Ludger Pries (2016) el caso de la regulación y concertación de intereses en la Unión Europea resulta un buen ejemplo.

De acuerdo a Pries, la adopción de estrategias diferenciadas para la regulación del trabajo y la economía de la que resultan procesos de convergencia divergentes, depende de las fuerzas estructuradoras de instituciones sociales tales como las redes sociales, profesión/gremio, mercado, organización y régimen público. Si bien el sociólogo alemán expone su propuesta como una alternativa que busca superar los planteamiento dicotómicos de elección sobre capitalismo o socialismo, intereses neoliberales vs intereses de los pueblos, empresarios vs trabajadores, su argumento resulta sumamente simplista al asumir que el desarrollo de los mercados de trabajo puede explicarse a través del análisis de las instituciones que lo intervienen, dando un peso considerable a los procesos de concertación y desestimando con ello las relaciones de poder y dominación que subyacen en la construcción de marcos regulatorios. Para este planteamiento de corte institucionalista y con carácter normativo, el conflicto se muestra como un elemento contingente en las relaciones sociales de producción, el cual, puede ser subsanado con la adecuada negociación y afinación de marcos legales, quedando fuera de su esquema el tema coercitivo y los procesos de resistencia que pueden emanar de esta relación dialéctica. De igual manera, se desestima la importancia del sentido y significado que los sujetos dan a sus acciones, un elemento que se torna irrelevante para una perspectiva con sesgos estructural-funcionalistas y con fundamentos metodológicos verificacionistas, propuesta que contrasta con los postulados del configuracionismo, para quien la construcción de significados es también una dimensión de lo real que requiere ser explicada e incorporada en la reconstrucción de la totalidad concreta (De la Garza, s/f). Una dimensión subjetiva históricamente determinada y en relación con estructuras y acciones.

Además, se vuelve necesario reconocer que al igual que los planteamientos neoclásicos, los aportes de corte institucionalista poco aportan para la comprensión de los procesos de acumulación de capital, resultado de las relaciones sociales de producción a las que se busca comprender y explicar. Es decir, desde perspectivas como la de Pries (2016)

pareciera que los procesos de acumulación son el fruto de negociaciones y concertaciones efectivamente reguladas, quedando ausente todo elemento coercitivo, de enajenación, despojo, desestimando de igual manera la emergencia de resistencias en los procesos productivos y la articulación de acciones colectivas que cuestionan el rumbo y contenidos de la institucionalidad. Bajo esa óptica, el éxito o fracaso de las economías dependería exclusivamente del uso eficiente de recursos y de la presencia de marcos regulatorios sólidos nacionales y regionales.

Dejando por ahora la crítica hacia las ausencias de las posturas institucionalistas o la falsedad de los supuestos neoclásicos, lo que importa por ahora es destacar que los condicionamientos históricos que definen las relaciones laborales en la actualidad no pueden comprenderse sin tomar en cuenta las múltiples determinaciones que los atraviesan, entre las que se encuentran los procesos de reestructuración productiva iniciados en la década de los ochentas, la consecuente emergencia de una clase empresarial que cobró un protagonismo renovado y la redefinición de las prioridades de los estados nacionales en el marco regulatorio laboral. Un conjunto de transformaciones que no sólo han trastocado las configuraciones sociotécnicas que se objetivan en el proceso productivo, sino la lógica interna de las relaciones que se establecen entre sindicatos, empresarios y Estado. Una dinámica que requiere ser problematizada a través de la abstracción de conceptos como el de corporativismo, el cual fue de gran utilidad heurística para la comprensión de las relaciones que se establecieron entre los sujetos enunciados durante la etapa keynesiana del capitalismo en el siglo pasado.

Sin embargo, para la presente investigación no basta con la reconstrucción de las relaciones corporativas en México, sino que se requiere dotar de contenido al concepto a partir de su concreción en un sindicato perteneciente al sector público y de servicios como lo es el SNTSS. Es decir, se vuelve preciso desenredar los nexos internos que se establecen entre este gremio, el Estado, la directiva del IMSS, el sector empresarial, la base trabajadora y los derechohabientes. Sólo a través de la consideración de los actores intervinientes, insertos en estructuras y capaces de significar su campo de interacciones, es que será posible hacer una reconstrucción de esta totalidad concreta, y en la medida de lo

posible proyectar potencialidades de acción para el sindicato ante un panorama que luce sombrío para la organización colectiva de trabajadores.

Aunque queda claro que el objetivo de esta investigación se enfoca en comprender el espacio de acción sindical a partir de la reconstrucción de la configuración corporativa del SNTSS por niveles, consideramos que este esfuerzo podrá ser complementado con la identificación de canales potenciales para la realización y concreción de su acción en coyunturas futuras y presentes, como son la alternancia en el poder del gobierno mexicano, la reestructuración profunda del sistema de seguridad social y las contradicciones existentes dentro de la intermediación corporativa; un conjunto de elementos que pueden abrir potencialidades para su transformación.

Ahora bien, una reconstrucción del espacio de acción sindical requiere comprender la manera en que esta noción ha estado ligada a conceptos como el de táctica y estrategia, al tiempo de vincularse con el tema de las relaciones laborales y la discusión del movimiento obrero. Un tema que se desarrollará en el siguiente apartado.

### ***c) El espacio de acción sindical y la cuestión de la táctica y la estrategia***

El origen del concepto estrategia se muestra históricamente ligado al militar, sin embargo, su empleo trascendió los campos de batalla. Sus primeros usos no militares tuvieron que ver con la necesidad de explicar las decisiones estratégicas que tomaban los comerciantes por dominar los mercados modernos emergentes a través del bloqueo de sus rivales directos y posibles competencias (Womack, 2007). Para autores como Womack, la idea de “estrategia” puede rastrearse mucho antes de la aparición del mercado moderno, ya que su aparición en la literatura de habla inglesa puede ubicarse desde que el pueblo estadounidense iniciara el comercio de pieles en las Rocallosas (Idém, 2007).

El empleo antiguo del término ha permitido que su uso haya sido diverso, enfocado para la comprensión de la toma de decisiones empresariales, para el análisis del movimiento obrero, o bien, para la reconstrucción de los procesos de resistencia proletaria en el proceso productivo. Pero no es sino a través del pensamiento de Lenin que el término ligado al de

táctica cobra relevancia teórica y especificidad para trazar las potencialidades de acción del sector bolchevique con miras de volver un concreto posible en un concreto real, llamado socialismo.

Para el período de consolidación de la revolución rusa, el autor comenzó a problematizar el término planteándose la interrogante en torno a los pasos que deberían seguir los bolcheviques para asentar el proceso revolucionario socialista en aquel país y su posterior exportación al plano internacional. Entre uno de los retos a vencer por parte de la revolución y que Lenin expresaba como parte de su estrategia política, era la necesidad de analizar cuál sería la mejor manera de integrar a las masas semi-proletarias como el campesinado al proyecto del partido debido a la inestabilidad que demostraban al momento de definir su posición frente al proceso revolucionario. Además la inquietud del pensador ruso también pasaba por cómo enfrentar la resistencia de la burguesía prevaleciente, así como la identificación de los pasos a seguir para incorporar al proletariado ruso, al de los países aliados y al internacional proyecto socialista, factores que resultaban de vital importancia para la consolidación futura de la revolución (Harnecker, 1988).

La fuerza de la propuesta de Lenin conjugaba la agudeza teórica con la astucia práctica, condiciones necesarias para la reconstrucción de la realidad concreta, y a partir de ello, identificar sus potenciales aliados y las fuerzas contrarias en la coyuntura del proceso revolucionario. Una inquietud que siguiendo la máxima marxista expresada en las tesis sobre Feuerbach, tenía como objetivo no sólo la interpretación del mundo sino su transformación.

El interés de conjugar teoría y praxis por parte de Lenin, le llevó a realizar una necesaria distinción entre estrategia y táctica, términos que de acuerdo al autor habían sido empleados como simples sinónimos. La precisión de sus contenidos permitiría su complementación y reconocerlos como elementos de un mismo proceso que estaría en función de la dirección política revolucionaria. Es decir, la estrategia y la táctica serían herramientas clave con las que el partido orientaría y dirigiría su acción ante las problemáticas y situaciones políticas concretas que enfrentaba la revolución. Martha Harnecker haciendo un análisis de la propuesta de Lenin sobre los conceptos ofrece un

panorama general que permite diferenciar sus contenidos. En lo referente a la estrategia señala

“La estrategia revolucionaria determina el camino general por donde debe encausarse la lucha de clases del proletariado para conseguir su objetivo final: la derrota de la burguesía y la instauración del comunismo, es decir, es la forma cómo se planifican, orientan y organizan los diversos combates sociales para conseguir este objetivo” (Harnecker, 1988, p. 33).

En lo referente a la táctica suscribe

“[...]la táctica está constituida por las distintas operaciones o medidas concretas que se adoptan para llevar a cabo el plan estratégico [...]La táctica debe determinar el qué hacer específico de acuerdo a las circunstancias históricas concretas y no sólo de acuerdo a los ‘deseos subjetivos’ de la vanguardia porque eso significa ‘condenarla al fracaso’[...] La táctica debe adaptarse a diversas situaciones. Cada vez que surge una nueva coyuntura política ésta debe responder con formas de organización y de lucha apropiadas a esa nueva situación” (Harnecker, 1988, pp. 46,56).

Como puede verse con lo expuesto hasta aquí, para Lenin la estrategia estaba en relación directa con la política y en otras ocasiones con lo militar, ya sea en la búsqueda de la instauración del régimen socialista, o bien, para la consolidación del mismo por medio de los sindicatos quienes jugarían un papel “estratégico” al estar engarzados con el partido para recuperar a las masas de trabajadores y poder realizar a cabalidad la dictadura del proletariado (Womack, 2007). La táctica en cambio, busca comprender las circunstancias de lo real concreto y a partir de ello instrumentar la acción, que para el caso de la presente investigación puede traducirse en la potencialidad que para el sindicato supone su intervención en el proceso productivo y la redefinición de sus alianzas políticas ante eventos coyunturales emergentes.

Ahora bien, el tema de la estrategia no se refiere solamente a una cuestión que da cuenta de una capacidad política de movilización, propuestas como las de Beverly Silver (2003), John Womack (2007) y Raniero Panzieri (De la Garza, s/f b) han señalado la necesidad de

reconocer que la estrategia de lucha obrera pasa también al interno de los procesos productivos. Un espacio donde se objetiva el carácter antagónico de la relación capital-trabajo, donde surgen las resistencias que los mecanismos de control y regulación por más sofisticados que sean, no logran eliminar. Un espacio en disputa para el que las buenas intenciones no bastan como mediación y concertación, y desde el que pueden emerger nuevas coyunturas para la acción transformadora.

De acuerdo a estos autores, es en el proceso productivo donde se despliegan las tácticas y estrategias de los actores para imponerse o resistir al otro. El empresario por ejemplo, posee los medios de producción mediante los cuales extrae el plusvalor de la fuerza de trabajo que en el mercado se convierte en ganancia, pero no sólo eso, además del plus-trabajo impago eje y pilar de la reproducción del sistema capitalista, el capital dispone de diversos recursos para controlar y sancionar al trabajador, medidas coercitivas que incluyen la posibilidad del despido; como contraparte y resultado de la existencia de una relación social de producción antagónica, el trabajador tiene como recurso principal de lucha el uso de la huelga que no descarta el despliegue de otras formas de resistencia y sabotaje.

Al respecto de la importancia de la huelga como expresión de lucha que equilibra la desigualdad inherente a las relaciones sociales de producción, Womack recupera una cita de Henry George escrita al papa León XIII señalando lo siguiente “los métodos [de los sindicatos] son como los de un ejército[...] pues la huelga [...] es una forma de guerra pasiva [...] Cuando los ejércitos abandonen el hierro y el plomo para llegar a acuerdos lanzándose pétalos de rosa [...] entonces obtendrán ganancias los sindicatos que sólo recurren a argumentos morales” (Womack, 2007, p. 62). Y concluye retomando nuevamente a George “las asociaciones laborales sólo pueden elevar los salarios con el uso de la fuerza” (Ibídem, p. 62).

Reconociendo la legitimidad de la resistencia y lucha obrera, es que Silver (2003) y Womack (2007) dirigen su crítica a las posturas que redujeron la comprensión de la estrategia en tanto capacidad de movilización, ya que subestimaban el poder que tiene la fuerza obrera en el proceso productivo, capaz de poner en jaque a los sistemas nacionales

de relaciones industriales en su conjunto, y a partir de ello, generar transformaciones societales profundas y mayores equilibrios en la relación capital-trabajo. La tarea que quedaría a la investigación de acuerdo Womack, sería analizar las particularidades de cada industria ubicando las posiciones de trabajo estratégicas capaces de detener por sí mismas el proceso productivo, al respecto señala

“la del trabajo es fuerza no sólo en el sentido positivo, por lo que aporta, por la producción, sino también, y en esto radica lo más especial, en sentido negativo, por lo que quita o resta a la producción cuando deja de operar, que es muchísimo en el caso de las posiciones industrial y técnicamente estratégicas” (Womack, 2007, p. 51).

Es importante señalar que Womack retomando parte del planteamiento de Dunlop (1978) en torno al funcionamiento de los Sistemas de Relaciones Industriales (SRI), argumenta que es necesario no plantear el problema de la acción y posición estratégica sólo al interior de la fábrica, ya éstas pertenecen a un orden estructural más amplio, es decir, al SRI de un Estado nación. De acuerdo a Womack, la interrupción del proceso productivo de una industria “X” puede poner en jaque todo el sistema de producción de una nación, y los efectos del paro pueden ser más estratégicos para el movimiento obrero que si se suspendiera la actividad de una industria de menor relevancia para el SRI. Los procesos de sindicalización de acuerdo con este autor deben responder a esta misma lógica, es decir, en términos de la posición de los trabajadores en el sistema de mercado, así como en el proceso tecnológico de producción. Womack citando nuevamente a Dunlop señala

“Algunos trabajadores han podido cerrar una planta completa o infligir grandes pérdidas, ya sea por poseer una habilidad poco común, por su ubicación en el flujo de las operaciones o por su control sobre materiales o productos perecederos[...] Otros obreros tienen un fuerte poder de negociación como consecuencia de su ubicación en una estructura de mercado[...] El poder de negociación de los asalariados depende de su posición estratégica para negociar con la compañía, y la posición estratégica de la compañía depende a su vez de sus tratos con el resto del mecanismo del mercado” (Womack, 2007, p. 68).

Como se puede notar, la estrategia en Womack se encuentra en relación directa con la posición obrera dentro del proceso de trabajo y posteriormente dentro del sistema de relaciones industriales, y a partir de reconocer la fortaleza que da determinada posición en cualquiera de las dos esferas, el obrero organizado puede pelear en condiciones igualitarias frente al patrón ya que tiene la capacidad de generar caos al sistema productivo nacional e incluso internacional.

Por otro lado y de una manera semejante a la de Womack, Beverly J. Silver (2003) elabora un análisis histórico del movimiento obrero reconstruyendo cuáles han sido en la literatura las principales maneras de abordarlo, enfatizando la importancia de enfocarlo al interno de los centros de trabajo y no sólo en lo externo de su dimensión política. Sin embargo y a diferencia de Womack, el propósito de la socióloga norteamericana es evidenciar los elementos que se manifiestan como realmente nuevos en el contexto de la llamada globalización, y cómo esta última ha presionado de maneras diversas las estrategias de acción de los movimientos.

El estudio de Silver comienza diferenciando los distintos tipos de poder que surgen en los procesos negociación de los trabajadores, para ello utiliza la distinción propuesta por Erik Olin Wright, entre *poder asociativo* y *poder estructural*. Para este último autor, el *poder asociativo* resulta de las formas organizativas de los trabajadores que se materializan en sindicatos y partidos políticos; organizaciones que emplean sus fuerzas para la consecución de mejoras de vida para los trabajadores. El llamado *poder estructural*, lo divide en dos tipos: *el poder de negociación en el mercado de trabajo* y *el poder de negociación en el lugar de trabajo*.

Del *poder estructural* en su dimensión del *poder de negociación en el mercado de trabajo*, Silver argumenta que el proceso de globalización ha impactado de manera negativa la capacidad de negociación de los trabajadores en este rubro, ya que la dinámica global ha permitido la movilización de reservas globales de fuerza de trabajo que están dispuestas a trabajar por menor salario en los países a los que se migra. En lo que respecta al poder de *negociación en el lugar de trabajo* que se asemeja a la propuesta de Womack, señala que

las nuevas formas de organización en el trabajo llamadas posfordistas han significado una pérdida de poder de la fuerza obrera para negociar en el lugar de trabajo a causa de procesos como el de subcontratación y otras formas de desintegración vertical que debilitan los contrapesos del trabajador frente al capital en el lugar de trabajo. Sin embargo, Silver argumenta que no hay evidencia suficiente que demuestre que estas dinámicas laborales en ascenso signifiquen una inminente derrota del movimiento obrero y su capacidad para articular acciones colectivas, por el contrario, retomando a Marx y Polanyi considera que las fuerzas de trabajo y el movimiento obrero están en constante reconstrucción y en los períodos de crisis que genera de manera sistemática y periódica el modo de producción capitalista, es posible que se conforme una nueva clase obrera.

De manera similar a Lenin, Silver reconoce la potencialidad del cambio sólo a partir de la coyuntura, sin embargo, pareciera que las contradicciones son sólo el resultado de consecuencias económicas, subestimándose la dimensión política y cultural como procesos que pueden generar condiciones para el cambio en la correlación de fuerzas del desarrollo histórico concreto.

A pesar de este sesgo economicista en la propuesta de Silver, es importante reconocer que su planteamiento se posiciona frente a los que reflexionan en torno a la pérdida de centralidad del trabajo como elemento cohesionador de la acción colectiva, es decir, en contra de los planteamientos que consideran que el movimiento obrero ha sufrido su derrota histórica y no existen las condiciones objetivas para su resurgimiento. Silver pone entre comillas dichas aseveraciones y apuesta por hacer un análisis de los movimientos obreros desde una perspectiva histórica que evidencie cómo ha sido su formación y cuáles son los nuevos elementos que los constituyen. Las presiones globales sin duda han mermado el poder de negociación del movimiento obrero, sin embargo, el *poder asociativo* aunque se ha acotado, aún es una opción estratégica para equilibrar las fuerzas de las relaciones sociales de producción.

Junto a las propuestas de Womack y Silver enfocadas en destacar la importancia de la lucha obrera en el proceso productivo se vuelve necesario incorporar el planteamiento

teórico de Raniero Panzieri para quien el espacio del proceso de trabajo es una expresión de la lucha de clases con potencialidad de que el capital variable devenga en movimiento obrero autónomo (De la Garza, s/f b). Un autor que reconocía la heterogeneidad de la composición de la clase obrera, potencialidad que no se limita como Womack a la técnica y ubicación en la división social del trabajo, sino que incluye la importancia de lo social como espacio de reproducción de la fuerza de trabajo y lo central de lo político y cultural en tanto en tanto tradición de lucha y organización (Ídem, s/f b). Un conjunto de determinaciones que intervienen en las potencialidades para la construcción de la acción colectiva.

La virtud del planteamiento de Panzieri, es que la capacidad hegemónica de la clase obrera no se autodefine por su situación estructural como lo es para Womack (2007), sino que a semejanza de Edward Thompson (1989), la clase se construye en la práctica y está presente en su propia formación, no de manera voluntarista sino inserta en coyunturas históricas que abren caminos potenciales de transformación y cierran otras posibilidades de realización a la acción humana no determinada.

La propuesta de Panzieri apunta por un retorno a la lucha del movimiento obrero por el control del proceso de trabajo, buscando superar con ello la estrategia sindical centrada en la negociación directa con el Estado para monopolizar las condiciones de compra y venta de la fuerza de trabajo. La reducción de la lucha obrera al terreno de la circulación significaría para el autor, el sometimiento directo de los trabajadores y sus organizaciones a la lógica del capital (De la Garza, s/f b). Por tanto, la vinculación entre táctica y estrategia quedaría fragmentada generando políticas sindicales integristas de reivindicación salarial y ocupacional, y limitadas al ámbito institucional (Ídem, s/f b).

El problema para Panzieri radica entonces en cómo superar la escisión entre lucha política y la lucha sindical, una cuestión nada sencilla, sin embargo asume como punto de arranque el desarrollo de una concepción alterna a la del partido guía poseedor de la teoría correcta que se impone desde afuera a los trabajadores y centrado en la lucha económica. Es decir, para el pensador italiano resulta vital la superación de un planteamiento de corte leninista

que entiende al partido como una correa de transmisión negando la cara subjetiva del sujeto-objeto, cosificándolo y volviéndolo un instrumento a disposición de los intereses del partido. Contrario a esta argumentación, Panzieri (De la Garza, s/f b) propone la concepción de un partido instrumento de clase, el cual, debe reconocer que la lucha política pasa también por el control del proceso de trabajo, es decir, la relación social de producción entendida como relación de poder. Una relación del poder que no diluye al sujeto sino que a través del concepto de composición de clase reconoce su posición objetiva en el proceso de trabajo, “pero también [la] subjetividad obrera en tanto relación dinámica entre estos dos niveles articulados en el espacio de la lucha por el poder sobre el proceso de trabajo” (De la Garza, s/f b).

El traslado que hace Panzieri de la lucha de clases a la fábrica le permite superar la dicotomía entre lo económico y lo político, ya que para el autor la relación de producción es económica en tanto explotación, pero también política en tanto dominación (De la Garza, s/f b). Sin embargo, la agudeza de Panzieri va más allá que la de Womack y Silver al señalar que en la relación social de producción de donde se desprende la disputa por el proceso de trabajo no sólo hay control y necesidad de valorización del capital, sino también ideología y cultura. Como señala De la Garza, para Panzieri la clase obrera como sujeto de relaciones de producción “no aparece solo sujeto estructural, sino una articulación entre objetividad y subjetividad con eje en el proceso de producción” (Ídem, s/f b).

Habría que añadir otro matiz que integra al análisis el autor italiano y es que la lucha política no es la expresión y resultado mecánico del traslado de la táctica y estratégica del partido hacia el obrero, sino que se vuelve la expresión de las contradicciones cotidianas que se objetivan en el proceso de trabajo, contradicciones de las que puede desprenderse la acción colectiva de resistencia y la emergencia de un movimiento obrero transformador.

Cabe señalar que la centralidad y relevancia en la esfera de la producción por parte de Panzieri no supone una renuncia a la mediación y concertación de intereses desde las organizaciones de trabajadores con el Estado, simplemente y como ya se ha señalado, el

espacio de acción obrera considera que debe alargarse, la batalla debe darse en todos los niveles, sin embargo, para este autor el problema del poder nace en la fábrica (De la Garza, s/f b). En otras palabras, en el proceso de trabajo se sintetizan las luchas y contradicciones del sistema capitalista, luchas y antagonismos que nacidos en la fábrica se expanden y expresan en las múltiples dimensiones que conforman la realidad concreta, como señala De la Garza

“Diría Panzieri que la fábrica tiende a permear toda la sociedad civil y su racionalidad a diseminarse por la sociedad entera. Con el surgimiento de la fábrica-sociedad y de la sociedad- fábrica, es decir, una fábrica que sintetiza el conjunto de las contradicciones sociales y una sociedad que se ve sujeta a la lógica del capital, el campo de la política se amplía. La fábrica ya no es solo economía sino el lugar donde el plan microeconómico se impone autoritariamente y en donde el plan estatal se concretiza. Asimismo, lo estatal ya no es solo el ámbito de lo político como terreno desgajado de lo económico, sino que es también el de la regulación del ciclo. Política y economía van de la mano, como cara de la misma medalla. La ampliación y compenetración de los espacios de la economía y de la política hacen pensar a Panzieri que hoy la lucha de clases es una lucha total, en el conjunto de la sociedad civil y no únicamente en el espacio del proceso de trabajo” (De la Garza, s/f b).

Como argumenta De la Garza, el pensamiento de Panzieri lleva implícita una concepción de la historia como articulación de coyunturas relativamente abiertas, desarrollando al mismo tiempo un pensamiento científico revolucionario que traza campos de acción viables para los sujetos. Siguiendo a De la Garza, el problema para el pensador italiano no pasa en cómo hacer cumplir al proletariado su destino histórico, sino cómo la heterogeneidad del movimiento obrero a partir de sus condiciones históricas puede articular acciones colectivas autónomas. Entendiendo esto último como capacidad de “generar un proyecto de clase alternativo al proyecto burgués y de dirección de la sociedad; pero, en segundo término, como valorización, es decir, como capacidad de resistir al poder del capital en el proceso de trabajo” (De la Garza, s/f b).

De acuerdo a lo expuesto hasta aquí, para Panzieri no basta con reconstruir la historia del

movimiento obrero para comprender sus retos del presente (Silver, 2003), ni los tropiezos de éste por identificar las industrias estratégicas del SRI y ponerlo en jaque. Como señala Womack, la comprensión de estas problemáticas tal vez pueda ayudarnos a comprender por qué los movimientos obreros “han llegado hasta donde han llegado, pero no más lejos” (Womack, 2007, p. 204), pero nada más. Para Panzieri y en sintonía con Lenin, la inquietud investigativa no se conforma con la identificación y contemplación de los que pueden ser llamados errores históricos, sino que lo histórico como señala De la Garza al seguir el pensamiento del teórico ruso, se vuelve un recurso analógico de los procesos que se dieron en condiciones semejantes “lo histórico como [potencialidad] del objeto insuficientemente maduro, pero que en su pasado contiene aspectos que abren espacios a las soluciones objetivas” (De la Garza, s/f, p. 131). Autores que comparten una propuesta metodológica en torno a la necesaria reconstrucción científica del objeto virtual (De la Garza, *ibídem*), que aunque indeterminado, existe como potencialidad de concreción.

Acercando la propuesta metodológica de esta investigación a los postulados de Panzieri y Lenin en torno a la necesidad de recurrir a principios científicos de reconstrucción de la totalidad concreta con el objetivo de trazar caminos probables de realización de la acción de los sujetos, quedan hacer algunas consideraciones más. Sin bien es cierto que propuestas como la de Lenin busca articular la teoría con la praxis, en su planteamiento sobre la estrategia de acción revolucionaria queda diluida la noción del sujeto-objeto, además de que descuida junto con Womack y Silver la comprensión y necesaria consideración de la experiencia laboral y su relación con la cotidianidad y mundos de vida de los trabajadores. Propuestas teóricas que no permiten comprender la manera en que las bases trabajadoras significan y objetivan sus estrategias generando un tipo de experiencia laboral concreta.

Más afín a la propuesta obrerista de Panzieri se encuentra el planteamiento teórico metodológico configuracionista, que permite entender que en la reconstrucción de la táctica y estrategia intervienen condicionamientos objetivos, que pueden ser materiales e inmateriales, los cuales, entran en juego con la subjetividad de actores insertos en relaciones de poder. Una interacción entre estructuras, subjetividades y acciones que en

procesos coyunturales pueden disparar la articulación de acciones colectivas capaces de renovar los contenidos de esta triada.

Estudios recientes del trabajo en torno a la construcción de estrategias empresariales desde una perspectiva configuracionista como los desarrollados Marcela Hernández (2006, 2012), a diferencia del análisis del movimiento obrero entendido como fuerza política externa al proceso de trabajo, plantea que para comprender cómo se configuran las estrategias del sujeto-empresario es necesario estudiarlo desde su ámbito de trabajo, “como sujeto social dentro y fuera del mismo. Para esta perspectiva de estudio, las acciones son el resultado de la relación que se establece entre estructuras sujetos y acciones” (Hernández, 2006, p. 214). La propuesta de Hernández se entrelaza con las de Silver y Womack al identificar el lugar de trabajo como eje de la discusión, sin embargo las supera al destacar la relevancia de otros mundos de vida para la reconstrucción de la estrategia, colocando en el centro del análisis las múltiples dimensiones que intervienen en la toma de decisiones de sujetos que significan sus acciones dentro de un marco acotado de posibilidades de realización. Como señala Enrique De la Garza al debatir en torno a la propuesta de la configuración

“[...]se plantea la reivindicación del sujeto o mejor dicho del concepto de sujeto-objeto que sintetiza estructura, subjetividad y acción[...] Es decir, a incorporación plena del sujeto en la metodología empieza por concebirlo precisamente como sujeto-objeto y dar cuenta de las objetivaciones que lo presionan, así como de sus capacidades de dar significados; todo esto en un espacio objetivo-subjetivo de posibilidades” (De la Garza, 2012a, pp. 232,242).

La propuesta teórico metodológica configuracionista entonces, permite la incorporación de sujetos que significan y dan sentido a la construcción de sus tácticas y estrategias bajo un margen acotado de posibilidades, que aunque pueden estar insertos en relaciones de poder y en condiciones de desventaja de fuerzas, disputan las fronteras de lo real concreto, esto es, no son sólo autómatas que ven pasar el curso de la historia.

Además dicha metodología exige emprender una tarea de reconstrucción de las múltiples

determinaciones que intervienen al objeto, por tanto y para el caso de la presente investigación se vuelve relevante reconocer que en la configuración del espacio de acción sindical en el que interviene la definición de tácticas y estrategias se deben considerar las presiones objetivas como puede ser la posición que se ocupa en el Sistema de Relaciones Laborales, el establecimiento de una política económica, de políticas laborales, los recursos e instrumentos de lucha con los que cuentan las organizaciones en los que se puede definir si se actúa como fuerza política o si se sabotea el proceso productivo. Condiciones objetivas que presionan la interacción entre sujetos con relaciones de poder asimétricas en las que se evalúan las fuerzas propias, de adversarios, o aliados con los que se pueden establecer arreglos de carácter corporativo, o bien, alianzas con centrales obreras que se reconocen como contrapesos dentro de un discurso de lucha de clases. Es decir, la viabilidad de la acción se encuentra inscrita dentro de un margen acotado de realización, presionada por relaciones de poder y estructuras.

La postura teórico metodológica de la configuración como guía de este trabajo tiene la intención de recuperar el “concepto de relación social caleidoscópica, de futuro relativamente abierto, de relación fluida entre lo objetivado y los sujetos, entre estructura, subjetividad y acción, poniendo en el centro del análisis el concepto de experiencia.” (De la Garza, 2012a, pp. 231-232). Expuesto lo anterior, a continuación se desarrollará la manera en que se ha problematizado el tema de las opciones sindicales en América Latina y la definición de sus espacios de acción.

#### ***d) Una breve revisión histórica de la construcción de los espacios de acción sindicales***

La importancia de los sindicatos en la conformación del sistema de relaciones industriales (SRI) del siglo XX, radicó en su capacidad de convertirse en fuerzas políticas capaces de generar contrapesos en la relación capital-trabajo que se sostiene al interior de los procesos productivos, y como ya se ha señalado retomando a Womack, su capacidad de negociación se basó principalmente en la posición estratégica que ocupaban dentro del propio SRI. Sin embargo, las estrategias sindicales para enfrentar esta relación y trazar caminos potenciales para la acción no siempre fueron las mismas, es decir, la configuración de sus espacios de realización y fronteras de posibilidades es histórica como lo deja claro De la Garza (2004)

al hacer una reconstrucción de las alternativas sindicales en América Latina.

Una de las primeras formas de organización sindical caracterizada por integrar en sus filas a trabajadores de un mismo oficio emergía en lugar de las asociaciones llamadas mutualistas, concibiendo como principal forma de lucha la huelga y la insurrección, no la negociación colectiva (De la Garza, 2004). Es decir, sus principales acciones estuvieron enfocadas al sabotaje directo con la intención de parar el proceso productivo en su conjunto, no importando la posición técnica de los trabajadores, ni si existían condiciones de articulación con otros grupos de la sociedad civil para orquestar acciones comunes. Un rasgo que se debe destacar de este sindicalismo de oficio

Otra característica que debe resaltarse en este tipo de sindicalismo fue su interés por mantener el monopolio del mercado de trabajo, cuestión que no tenía que ver solamente con la necesidad por conservar el empleo como medio de supervivencia, es decir, sus estrategias de resistencia expresaban el deseo por mantener el estatus que confiere la pertenencia a determinado gremio, una cuestión que se combinaba con el interés de mantener el ritmo de los ciclos productivos vinculados a tradiciones culturales y cosmovisiones particulares. En otras palabras, la restricción de acceso al mercado de trabajo pasaba también por la intención de conservar y reproducir pautas, valores y normas propias de un sector obrero inserto dentro de un contexto cultural más amplio que dotaba de sentido y significado a su condición.

Ahora bien, la extensión del maquinismo junto con el naciente taylorismo y un contexto de luchas políticas de principios del siglo pasado, permitieron que el gradual proceso de proletarización y de urbanización facilitaran el crecimiento de sindicatos y la consolidación de confederaciones nacionales que buscaron establecer relaciones estratégicas con los partidos obreros (De la Garza, 2004). De la Garza señala que la base obrera ya no se encontraba en los trabajadores de oficio, sino que se trasladó a una masa creciente de campesinos cuya situación hacía posible la emergencia de una clase que podía verse como opuesta a los intereses del capital y que entendía que sus derechos podrían ser alcanzados a través de procesos reformistas, o bien, por la revolución. Este cambio en la composición de clase, acompañado de grandes movimientos sociales y revoluciones, propició una redefinición y nuevos equilibrios en las relaciones sociales de producción, los

cuales se expresaron entre otras cosas, en una paulatina legalización de las organizaciones sindicales; en Europa hasta finales del siglo XIX con Bizmarck y a principios del XX en América Latina. Cabe señalar que el viraje de este sindicalismo al que De la Garza llama de empresa puede ser caracterizado su énfasis en la estrategia de negociación colectiva, una nueva forma de negociar frente al capital que no significó la desaparición de la huelga como instrumento de lucha obrera, sino que simplemente logró generar marcos regulatorios para su instrumentalización.

La paulatina legalización del sindicalismo y la regulación de algunas de sus formas de resistencia no fueron una cuestión menor, ya que dejaban de manifiesto la existencia de relaciones asimétricas y antagónicas en el proceso productivo. Además, estas transformaciones hicieron posible que el espacio de acción del sindicalismo se reconfigurara abriéndose en el horizonte nuevas potencialidades para su realización y desarrollo. Una de las vías adoptadas fue la alineación de estas organizaciones al orden institucional imperante, cuestión que se tradujo en el establecimiento de pactos corporativos con el sistema político para la obtención de beneficios. Aunque sería justo decir que a la par de la institucionalización corporativa de algunos sindicatos, emergió una segunda ruta con un claro perfil revolucionario, cuyo programa estratégico de acción tenía como referente al marxismo-leninismo (De la Garza, 2004).

El desarrollo de la opción marxista-leninista engarzaba de manera perfecta en un contexto histórico donde el llamado Estado Social comenzaba a consolidarse y la revolución rusa ofrecía un modelo alternativo y de sociedad. Sin embargo, los postulados iniciales de esta opción resultaron sumamente limitados para trazar potencialidades de acción al sindicalismo en el mundo occidental, ya que se consideraba que solamente a través del partido se podría definir la táctica y estrategia de lucha revolucionaria, asumiendo que sería un error el traslado de esta tarea a las organizaciones sindicales por su tendencia inevitable e invariable a la reivindicación de demandas meramente económicas.

Como corriente alterna al marxismo-leninismo, puede ubicarse *al laborismo y la social democracia*, cuya principal reivindicación sindical se enfocaba en gestionar mejoras a las

condiciones de vida de sus agremiados sin plantearse la viabilidad de otro modelo societal. La estrategia para el laborismo radicaba en la necesidad de que los sindicatos se vincularan con los partidos obreros para tener injerencia en la creación de un marco legislativo que favoreciera sus condiciones de trabajo (De la Garza, 2004). Por lo tanto, para este tipo de sindicalismo la presencia del Estado Benefactor sería vital como garante del desarrollo de la clase obrera, es decir, su campo de acción se ubicaba fuera del proceso productivo y la articulación de pactos corporativos sería su principal estrategia de negociación. Un espacio para la acción que aunque no se ha cancelado por completo, ha mermado el alcance y peso de las organizaciones sindicales para la gestión de beneficios.

Y por último se encuentra el llamado *sindicalismo de la negociación colectiva*. Un sindicalismo que apostó por la creación de marcos de regulación sumamente detallados que pudieran evitar procesos de explotación discrecional patronal. A diferencia de la opción laborista, el sindicalismo de la negociación colectiva trasladaba el campo de batalla al interior de la fábrica, al proceso de trabajo, dejando de lado la arena política que había caracterizado al movimiento obrero (De la Garza, 2004).

Una vez expuestos los espacios de posibilidades para la realización de la acción sindical, se puede señalar que la progresiva consolidación del capitalismo organizado hizo posible que prevaleciera al menos en América Latina, un tipo de sindicalismo experto en la contratación colectiva, es decir, enfocado en la defensa de la esfera circulatoria. Sin embargo, como bien señala De la Garza, este tipo de sindicalismo combinó fue capaz de combinar la acción política con la gestión de la esfera de la circulación a través de la creación de pactos corporativos con o contra el Estado (De la Garza, 2004).

Sin embargo, el proceso de reestructuración productiva de los años ochentas acompañado por la desarticulación del Estado Social, ha exigido que se replantee cuál es el futuro de un sindicalismo que centró su estrategia en la negociación directa con aquel, dejando de lado el interés por el control del proceso de trabajo y cuestiones como la productividad. Es decir, al redefinirse las prioridades del Estado en materia laboral y al dar un viraje en su política económica, el espacio tradicional de acción sindical se volvió poco claro, al tiempo

de volverse adverso y hostil. La coyuntura significó la disolución del sindicalismo negociador de los grandes contratos colectivos frente al Estado, ahora, su acción se ha limitado a contener en la medida de lo posible las contracciones salariales dentro de estructuras que siguen siendo corporativas y que lo único que pueden garantizar es el monopolio de la representación a cambio de fidelidad política. Es un sindicalismo que como diría Womack (2007), se ha refugiado en la resistencia sin ningún tipo de estrategia vinculada a un programa industrial o técnico, “ni defensivo ni ofensivo”.

Una vez elaborada esta breve revisión en torno a las alternativas y opciones sindicales adoptadas en América Latina, a continuación se presenta la estrategia metodológica que guía al trabajo, plasmando los conceptos ordenadores y dimensiones de análisis considerados pertinentes para la reconstrucción del objeto. De igual manera, se desarrolla una descripción del universo de observación y se exponen los instrumentos empleados para la recolección de datos.

### ***1.3. Estrategia metodológica***

Para comenzar este apartado es necesario hacer un recordatorio del objetivo de la presente investigación, el cual está enfocado a *comprender la reestructuración del espacio de acción del SNTSS a partir de la reconstrucción por niveles de su configuración corporativa*, en un momento histórico en que la relación laboral entre Sindicato e Instituto enfrenta momentos de cambio. El esfuerzo de reconstrucción del objeto por niveles supone reconocer que el espacio de acción sindical ve limitadas o ampliadas sus fronteras de acción de acuerdo al campo relacional en el que se encuentre. Es decir, las relaciones corporativas que atraviesan el espacio de acción sindical y que se sostienen en un nivel macro, no pueden explicar por sí mismas los arreglos y significados que se tejen en los niveles medios y micro de la organización, centrarnos solamente en aquel nivel implicaría asumir que en los centros de trabajo simplemente se trasladan y ejecutan de manera mecánica los acuerdos generados desde la cúpula sindical y el Estado, esto es, el espacio de acción se volvería algo estático y predefinido por la estructura. Teniendo presente esto, a continuación se expone de manera esquemática procesos sociales y actores que

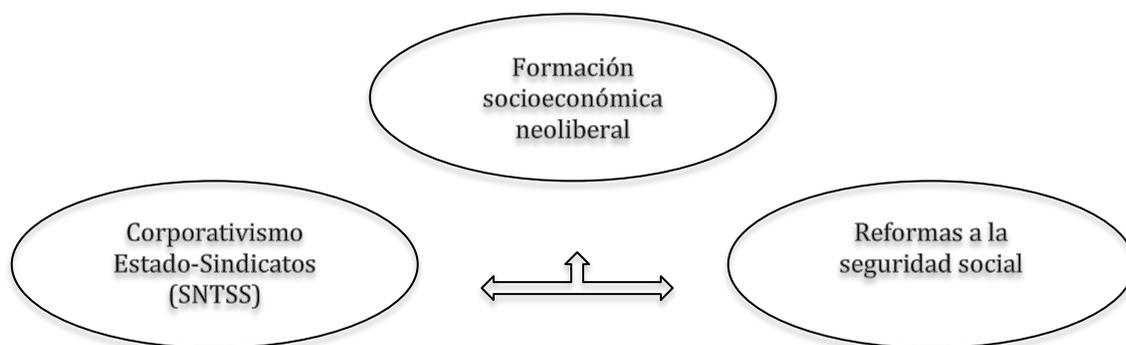
vinculados por niveles se tomaron en cuenta como intervinientes para la reconstrucción de nuestro objeto. De igual manera, se presentan de manera articulada los conceptos que sirvieron de base para el desarrollo de esta investigación: espacio de acción, corporativismo y reforma de la seguridad social.

### ***a) Conceptos ordenadores y dimensiones de análisis***

#### ***i. Nivel Macro/ Espacio de acción sindical***

En este nivel se tomarán en cuenta los cambios estructurales que tienen que ver con las transformaciones en la relación corporativa entre Estado y sindicatos, tomando como referencia la crisis sistémica de los años ochenta. De igual manera, se considerará como elemento estructural de presión para la configuración del espacio de acción sindical, la reforma a la seguridad social (IMSS) que se inicia en la década citada y se ha profundizado de manera progresiva hasta la actualidad. En el siguiente esquema se sintetiza el planteamiento expuesto, y en el anexo 1, inciso A, se podrá consultar la desagregación de los conceptos en dimensiones e indicadores que consideramos pertinentes para la reconstrucción del nivel.

*Esquema 2. Condicionamientos estructurales*

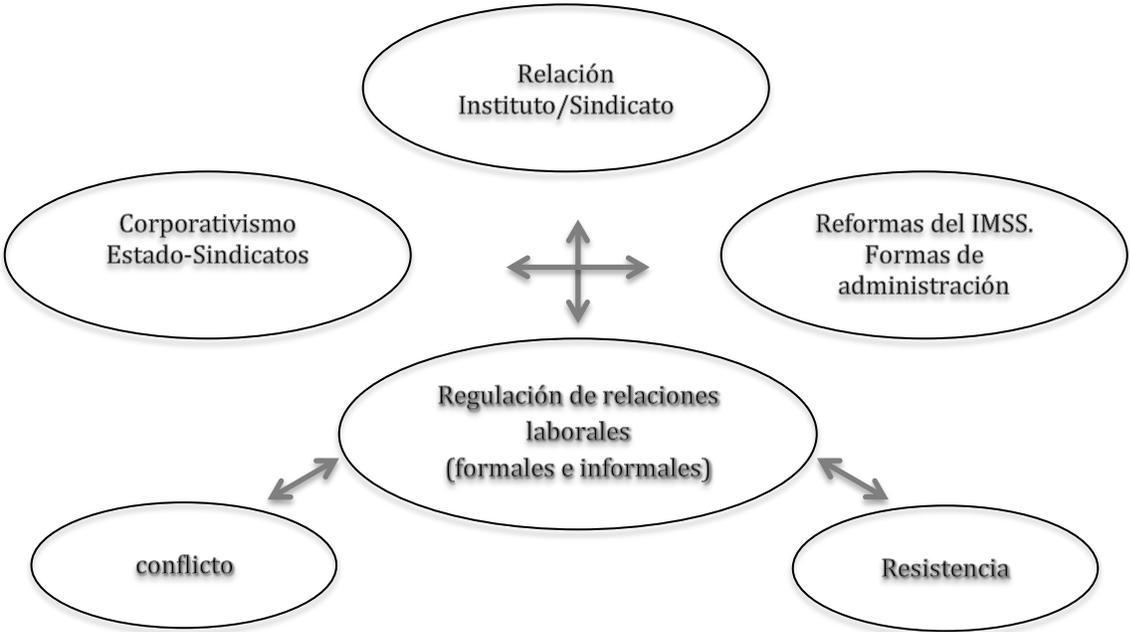


Fuente: elaboración propia

Sin bien el esquema 2 simboliza el contexto general en el que envuelve el espacio de acción del SNTSS, esto no es suficiente para reconstruir las relaciones corporativas que ahí

se establecen y condicionan su campo de acción, por tal motivo y para llenar de contenidos la particularidad que asume la intermediación de intereses del SNTSS con el Estado, se buscó reconstruir históricamente este vínculo y la manera en que se fueron tejiendo las relaciones laborales al interior del IMSS. Para esta tarea se puso especial atención en el desarrollo de los mecanismos de control que se generan de formal e informalmente, así como en los procesos de conflicto y resistencia que pueden derivar de ello. A continuación se representa por medio de otro esquema el ámbito general de relaciones laborales que consideramos intervienen en la definición del espacio de acción sindical, y en el inciso B perteneciente al anexo 1, se podrán consultar las dimensiones e indicadores que fueron consideradas para la reconstrucción de este ámbito relacional a escala macro.

*Esquema 3. Ámbito general de relaciones laborales a escala macro en el IMSS*

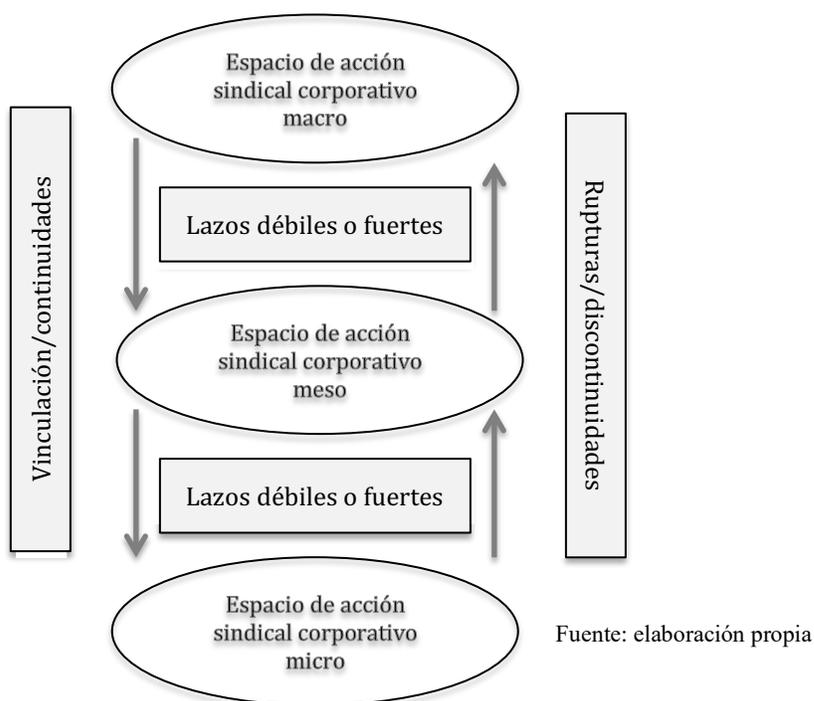


Fuente: elaboración propia

ii. Nivel Meso/ Espacio de acción sindical.

El nivel meso corresponde a una dimensión del espacio de acción sindical particular, ya que es el encargado de vincular y mediar las relaciones corporativas que se desprenden en lo macro con las dinámicas, negociaciones, consensos y disputas que se configuran a nivel micro. Aunque este espacio de acción en el que se ubican la secciones sindicales –para nuestro caso, Sección XXXV- mantiene cercanía con las directrices emanadas desde la cúpula, el control de ésta última con el nivel medio nunca es total, como tampoco lo es el que se despliega desde esta instancia con lo micro. Es decir, siempre existe la posibilidad aunque limitada de que se provoquen rupturas y contradicciones entre niveles, cuestión que permite que la configuración del espacio de acción sindical asuma cierta autonomía que sin embargo se encuentra atravesada por presiones estructurales y culturales que delimitan su espacio de posibilidades para la concreción. Si bien pueden establecerse discontinuidades entre niveles, esto no supone la disolución del carácter corporativo de sus prácticas, estas se mantienen aunque con variaciones en el arreglo que se da entre estructurales, prácticas y significaciones en torno a la experiencia sindical y laboral.

*Esquema 4. Configuración corporativa sindical de mediación entre niveles macro y micro*



### iii. Nivel Micro/ Espacio de acción sindical

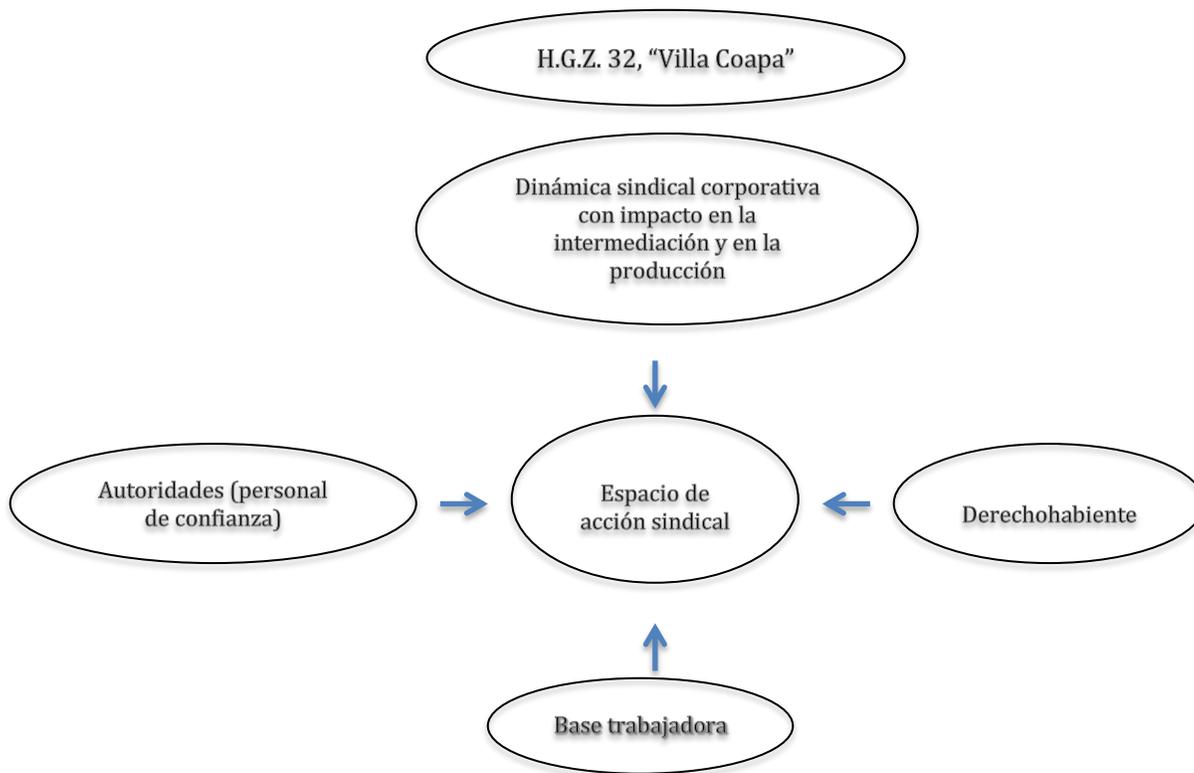
La reconstrucción del espacio de acción sindical requiere poner atención en las prácticas sindicales que se desarrollan en el lugar de trabajo, en el ámbito micro, de lo contrario, solamente se estaría trasladando de manera mecánica el contenido de las relaciones que se establecen desde la cúpula para comprender los acuerdos, negociaciones y disputas que surgen en el día a día en el proceso productivo. En otras palabras, se asumiría que la configuración micro es el mero reflejo que la determinación estructural macro, negando de esta manera la capacidad de agencia de sujetos que con sus prácticas redefinen el espacio de acción sindical y dotan de matices la intermediación de intereses.

Evitando entonces realizar una lectura estructuralista del objeto de esta investigación, se realizó el estudio de caso de un Hospital General de Zona (H.G.Z.) perteneciente al IMSS ubicado en la Ciudad de México. Para la comprensión del espacio de acción sindical en este nivel y la configuración de las prácticas corporativas, se tomaron en consideración las relaciones que se establecen entre Autoridades (personal de confianza), Delegados Sindicales, Base Trabajadora y Derechohabientes. Esta labor se realizó teniendo en cuenta la vinculación que se establece entre los niveles considerados pertinentes para nuestro objeto, esto es, micro, meso y macro; una articulación que se teje y objetiva en las prácticas cotidianas bajo la relación dialéctica de presiones estructurales de distinto orden y la emergencia de procesos de resistencia.

En otras palabras, se puede decir que el espacio de acción sindical a nivel micro se reconstruyó considerando la influencia de presiones corporativas macro que en la práctica cotidiana asumen nuevos contenidos en la relación que establecen representantes sindicales locales y trabajadores. Sin embargo, sería un error limitar el contenido del corporativismo a su dimensión política, por tanto, se tomó en consideración la manera en que el espacio de acción sindical vinculado a dinámicas corporativas políticas afecta el proceso productivo, permitiéndonos así dar cuenta también de un corporativismo de la producción. Cabe resaltar que la distinción entre corporativismo de la producción y político es meramente analítica pues en lo concreto real se encuentran articuladas formando parte de una categoría más amplia como lo es la configuración corporativa. A continuación se presenta

un esquema de los sujetos involucrados en la construcción del espacio de acción sindical a nivel micro, en el anexo 1, inciso C, se pueden consultar las dimensiones e indicadores consideradas para la reconstrucción de este nivel

Esquema 5. *Ámbito micro de relaciones laborales en el IMSS.*



Fuente: elaboración propia

#### ***1.4. Instrumentos metodológicos***

En este apartado se presentan las técnicas e instrumentos que se elaboraron para el desarrollo del trabajo de campo. En correspondencia con la presentación de los conceptos y sus dimensiones de análisis, los instrumentos que aquí se muestran tienen el objetivo de reconstruir la manera en que estructuras, subjetividades y acciones se interrelacionan e intervienen en la conformación del espacio de acción sindical mediado por relaciones corporativas que se establecen por niveles entre trabajadores, autoridades, derechohabientes y representantes sindicales.

Como parte de esta tarea se tomó especial consideración en las de resistencias de la base

trabajadora frente a su proceso de trabajo. De igual manera, se indagó en la manera en que la triada estructuras-subjetividades-acciones, interviene en la construcción del espacio de acción sindical y a partir de ello, comprender el espacio de lo posible para el sindicato y su base trabajadora.

La manera en que se recabó la información de esta investigación fue a través de la aplicación de herramientas como la entrevista semiestructurada y no estructurada, la observación participante y la revisión documental (se anexan los guiones de entrevista y guías de observación en el anexo 2).

<b>Cuadro 1. Técnicas de recopilación de datos</b>	
Técnica	Aplicación
Entrevistas semiestructuradas	Representantes sindicales (en el H.G.Z. 32 y de la Sección XXXV
	Líderes del movimiento disidente de trabajadores del Seguro Social
	Trabajadores Sindicalizados del IMSS (Médicos, Enfermeros y Personal de Seguridad e Higiene
	Personal de Confianza
	Derechohabientes
Observación Participante	Centro de Trabajo
	En ámbitos donde se desarrollen movilizaciones del sindicato y disidentes
	En ámbitos públicos donde se discuta la problemática del IMSS (Cámara de diputados, senadores, otros foros)
Revisión Documental	Ley del Seguro Social
	Contrato Colectivo del Trabajo
	Publicaciones del SNTSS (Periódico electrónico: Seguridad Social)
	Informes Estadísticos del IMSS
	Seguimiento en redes sociales a páginas oficiales del SNTSS y a páginas de movimientos de resistencia en torno al IMSS

Fuente: elaboración propia

### *1.5. Universo de observación*

La presente investigación decidió llevarse a cabo en el H.G.Z. 32, “Villa Coapa”, debido al reciente impulso institucional de reestructuración a través de un proyecto piloto de un

sector de la planta laboral, en la cual, se desaparece la figura laboral de Asistentes de Servicios de Intendencia (A.S.I.) supliéndola por una nueva llamada Seguridad e Higiene, la cual es contratada bajo condicionamientos distintos a los que regían a la primera.

La situación expuesta exigió analizar la manera en que el sindicato enfrentó los cambios, cómo se negoció con la parte institucional y cuál es el significado que la base trabajadora dio a los mismos. Si bien, el fenómeno señalado da cuenta de la afectación a una sola rama o categoría laboral, se consideró oportuno indagar en la manera en que esta transformación impactó al conjunto de las relaciones laborales que se articulan en el lugar de trabajo elegido para la exploración de campo.

Es preciso señalar que el proceso de reestructuración señalado no supone un cambio en el objetivo de la investigación que es comprender el espacio de acción del SNTSS a partir de la reconstrucción por niveles de su configuración corporativa. Por el contrario, el proceso enunciado es un punto de quiebre que permitirá reconstruir las estrategias sindicales para enfrentar las medidas de reestructuración laboral y productiva, así como la manera en que ante dicho proceso se articulan acciones de resistencia que pueden trascender el lugar de trabajo.

En lo que sigue de este apartado se presentará una descripción del H.G.Z. No. 32, así como de delegación institucional a la que pertenece: Delegación Sur del IMSS. De igual manera, se presenta una descripción de la estructura general del SNTSS y de su Sección XXXV, ámbito al que pertenecen los trabajadores del hospital en cuestión.

#### ***a) La Delegación Sur del Instituto Mexicano del Seguro Social en perspectiva***

La información que se presenta en este apartado fue obtenida de la memoria estadística del 2014 que ofrece el IMSS por medio de su sitio web. Los cuadros que a continuación se exponen muestran el comportamiento estadístico del Instituto, centrándose en el análisis de los datos que describen la estructura de la Delegación Sur. Los indicadores que se revisan arrojan información sobre el número de derechohabientes que están asignados a esta delegación, los servicios que presta, el número de consultas que otorga, de hospitales en

servicio y por supuesto, el número de trabajadores sindicalizados -o de base- que pertenecen a ella.

Los años seleccionados para la elaboración de los cuadros responden al interés de indagar cuál ha sido el comportamiento en números de este organismo bajo la administración panista y el gobierno actual priista, un ejercicio que no sólo expone de una manera muy particular las estrategias de los distintos regímenes para atender el tema de la seguridad social, sino que evidencia cómo la construcción de sus políticas públicas han requerido cierta legitimación y elaboración de acuerdos formales e informales entre el SNTSS y el Instituto, una configuración de consensos y disputas que además se objetiva de manera diferenciada y por niveles.

Pero antes de realizar un acercamiento a los datos de la Delegación Sur, es importante mostrar un panorama general de la población derechohabiente a la que da cobertura el IMSS a nivel nacional y la plantilla laboral con la que cuenta para tal fin. Los datos que se presentan en el siguiente cuadro muestran la relación entre el número de *población derechohabiente potencial*<sup>1</sup> a nivel nacional a la que se presta servicio, por el número de trabajadores que tiene contratados el Instituto. El periodo que se analiza comprende de 2000 a 2016.

<b>Cuadro 2. Número de plazas ocupadas en el IMSS en relación al número de población derechohabiente potencial: 2000-2016</b>					
<b>Año</b>	<b>Población derechohabien</b>	<b>Variación porcentual de</b>	<b>Total de plazas</b>	<b>Variación porcentual de</b>	<b>Número de derechohabien</b>

<sup>1</sup> La definición de población derechohabiente potencial es la siguiente de acuerdo a la Memoria Estadística del IMSS 2014, Capítulo II, Población Derechohabiente: “Número de personas con derechos vigentes para recibir los beneficios de la Ley del Seguro Social, dependiendo del régimen de aseguramiento en que se encuentren inscritos. Incluye a los asegurados trabajadores y no trabajadores, a sus familiares dependientes y a los pensionados y sus beneficiarios. Las estadísticas de asegurados y pensionados son determinadas con base a los registros administrativos del IMSS, mientras que las relativas a sus familiares corresponden a estimaciones determinadas con base en coeficientes familiares. Los coeficientes familiares corresponden al promedio del número de derechohabientes por familia y se aplican al número de trabajadores asegurados y de pensionados.”

	te potencial (1)	derechohabientes potenciales	ocupadas	plazas ocupadas	tes potenciales por trabajador
2000	45,053,710	S/D	359,878	S/D	125.19
2001	44,718,984	-0.74	358,203	-0.47	124.84
2002	45,351,546	1.41	350,495	-2.15	129.39
2003	41,519,135	-8.45	351,122	0.18	118.25
2004	43,006,225	3.58	349,622	-0.43	123.01
2005	44,531,666	3.55	344,149	-1.57	129.40
2006	46,635,901	4.73	358,608	4.20	130.05
2007	48,650,488	4.32	360,106	0.42	135.10
2008	48,909,706	0.53	359,076	-0.29	136.21
2009	49,134,310	0.46	373,224	3.94	131.65
2010	52,310,086	6.46	385,942	3.41	135.54
2011	54,906,396	4.96	391,820	1.52	140.13
2012	57,475,897	4.68	406,549	3.76	141.38
2013	59,511,963	3.54	406,012	-0.13	146.57
2014	59,487,144	-0.04	407,732	0.42	145.89
2015	61,864,971	3.99	410,546	0.69	150.68
2016	63,480,327	2.61	418,060	1.83	151.84
<b>Tasa media de crecimiento anual</b>	<b>2.03%</b>	<b>2.22%</b>	<b>0.89%</b>	<b>0.96%</b>	<b>1.14%</b>

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016.

Como se puede apreciar, la Tasa Media de Crecimiento (TMC) de la *población derechohabiente potencial* aumentó en el periodo de 2000 a 2016 en un 2.03 por ciento; mientras que la base trabajadora en relación al crecimiento de la población derechohabiente creció sólo 0.89 por ciento. En 2000 el IMSS daba servicio a 125.19 derechohabientes por cada trabajador registrado en su nómina, mientras que para el 2016 el número aumentó a 151.84, es decir, aproximadamente 27 derechohabientes más por trabajador.

Ahora bien, sí sólo se considera a la los asegurados permanentes de los que se puede obtener una cifra más estable porque dejan fuera las estimaciones de coeficientes familiares que emplea el Instituto para obtener el dato de la población derechohabiente potencial, las cifras que se encuentran son las siguientes.

Año	Asegurados permanentes	Variación porcentual de asegurados permanentes por	Total de plazas ocupadas	Variación porcentual de plazas ocupadas por año	Número de asegurados por trabajador
-----	------------------------	--	--------------------------	---	-------------------------------------

		año			
<b>2000</b>	11 247 407	5.08	359,878	S/D	31
<b>2001</b>	11 050 422	-1.75	358,203	-0.47	30.84
<b>2002</b>	11 083 044	0.29	350,495	-2.15	31.62
<b>2003</b>	11 078 954	-0.03	351,122	0.18	31.55
<b>2004</b>	11 351 533	2.46	349,622	-0.43	32.46
<b>2005</b>	11 684 599	2.93	344,149	-1.57	33.95
<b>2006</b>	12 162 964	4.09	358,608	4.20	33.91
<b>2007</b>	12 628 392	3.82	360,106	0.42	35.06
<b>2008</b>	12 569 068	-0.46	359,076	-0.29	35
<b>2009</b>	12 313 795	-2.03	373,224	3.94	32.99
<b>2010</b>	12 825 828	4.15	385,942	3.41	33.23
<b>2011</b>	13 266 730	3.43	391,820	1.52	33.85
<b>2012</b>	13 847 599	4.37	406,549	3.76	34.06
<b>2013</b>	14 250 352	2.90	406,012	-0.13	35.09
<b>2014</b>	14 782 649	3.73	407,732	0.42	36.25
<b>2015</b>	15 381 186	4.04	410,546	0.69	37.46
<b>2016</b>	15 206 496	-1.13	418,060	1.83	36.37
<b>Tasa media de crecimiento anual</b>	<b>1.78%</b>	<b>2.11%</b>	<b>0.88%</b>	<b>0.95%</b>	<b>0.94%</b>
<b>Crecimiento total</b>	<b>3,959,089</b>	<b>35.89%</b>	<b>58,182</b>	<b>15.33%</b>	<b>5.37</b>

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016.

De acuerdo con el cuadro 3, el número de asegurados permanentes en el periodo que comprende de 2000 a 2016 siguió una TMC geométrica de 1.78 y una aritmética de 2.11 por año, datos que se posicionan sobre el porcentaje que expresa la tasa de plazas ocupadas. También se puede notar que para el año 2000 el IMSS daba servicio a 31 asegurados permanentes por cada trabajador registrado en su nómina, mientras que para el 2016 el número apenas aumentó a 5. De lo anterior se puede inferir que durante la administración panista (2000-2012) el incremento en la atención de asegurados permanentes no representó un aumento significativo en la creación de plazas que absorban la demanda creciente, y en lo relativo al comportamiento de los números bajo el régimen priista la tendencia parece mantenerse.

A pesar de lo anterior, el SNTSS y las autoridades del IMSS afirman que de 2013 a 2015 el peso de la nómina va en ascenso (SNTSS, 2014), ya que ha incrementado en un 18% el número de plazas, sin embargo, estos datos no corresponden con las cifras que el IMSS ofrece en su memoria estadística y que se expone en el cuadro 3, donde se muestra que en el periodo referido la TMC no ha crecido más de un punto porcentual por año.

Al consultar los Informes de los Servicios Personales en el IMSS de 2004 a 2016 se identificó que el indicador de número de plazas ocupadas contemplado en las memorias estadísticas del IMSS, hace referencia sólo al total de plazas presupuestarias<sup>2</sup>, no importando si son sindicalizadas o no. Por tanto y recurriendo a los informes citados, se elabora el cuadro 4, donde se precisa el número de plazas sindicalizadas creadas para la atención de una derechohabencia potencial en aumento. Es importante mencionar que a partir del año 2012 los Informes no diferencian en la exposición de sus datos, entre plazas sindicalizadas y presupuestarias, integrando a estas últimas al personal de base, confianzas tipo A, confianzas tipo B (personal sindicalizado al que se le asignó un puesto de confianza), trabajadores sustitutos y temporales, médicos residentes, servidores públicos con puestos de mando y homólogos, y a los que son contratados bajo el Estatuto de Confianza A, una modalidad que a partir del año referido individualiza la contratación ante el IMSS y se sujeta a un régimen laboral complementario. Como se verá adelante en la investigación, el llamado Estatuto A servirá de bandera de lucha a grupos disidentes al SNTSS para alertar en torno a lo que identifican como una inminente y próxima desaparición del CCT y una total reestructuración de las relaciones laborales.

El cuadro que se presenta en seguida expresa la relación entre el número de asegurados permanentes y el número de plazas sindicalizadas creadas del periodo 2004 al 2016<sup>3</sup>. Como se señaló, el dato relacionado al total de plazas sindicalizadas tuvo que reconstruirse a partir del año 2012, contemplando como plazas sindicalizadas al personal de base, sustitutos y médicos residentes.

---

<sup>2</sup> Son consideradas como plazas presupuestarias: Médicos residentes, sustitutos, base, confianza “A”, confianza “B”, temporales, servidores públicos de mando y homólogos. Son consideradas como plazas no presupuestarias: Servicios profesionales por honorarios, prestadores de servicio social, notificadores/localizadores, ejecutores, supervisores de ejecutores, visitantes, revisores, promotores de firma digital, promotores del campo y promotores clasificación de empresas, campañas de prevención y profilaxis, personal voluntario de prestaciones sociales.

<sup>3</sup> El periodo contemplado para la elaboración de la tabla inicia en 2004 ya que no existen antecedentes del Informe de Servicios Personales en el IMSS en los años anteriores.

**Cuadro 4. Número de trabajadores sindicalizados con relación al número de asegurados permanentes: 2004-2016**

<b>Año</b>	<b>Asegurados permanentes</b>	<b>Variación porcentual de asegurados permanentes por año</b>	<b>Total de trabajadores sindicalizados</b>	<b>Variación porcentual de trabajadores sindicalizados</b>	<b>Número de asegurados por trabajador</b>
<b>2004</b>	11 351 533	2.46	315,492	S/D	35.98
<b>2005</b>	11 684 599	2.93	316,614	0.36	36.90
<b>2006</b>	12 162 964	4.09	332,074	4.88	36.63
<b>2007</b>	12 628 392	3.82	334,134	0.62	37.79
<b>2008</b>	12 569 068	-0.46	340,490	1.90	36.91
<b>2009</b>	12 313 795	-2.03	347,366	2.02	35.45
<b>2010</b>	12 825 828	4.15	355,761	2.42	36.05
<b>2011</b>	13 266 730	3.43	356,899	0.32	37.17
<b>2012</b>	13 847 599	4.37	365,054	2.28	37.93
<b>2013</b>	14 250 352	2.90	364,476	-0.16	39.10
<b>2014</b>	14 782 649	3.73	365,589	0.31	40.44
<b>2015</b>	15 381 186	4.04	368,296	0.74	41.76
<b>2016</b>	15 206 496	-1.13	375,723	2.01	40.47
<b>Tasa media de crecimiento</b>	<b>1.78</b>	<b>2.11</b>	<b>1.35</b>	<b>1.47</b>	<b>0.91</b>
<b>Crecimiento porcentual</b>	<b>23.14%</b>	<b>32.30%</b>	<b>17.55%</b>	<b>17.70%</b>	<b>11.83%</b>
<b>Crecimiento total</b>	<b>3,959,089</b>		<b>60,231</b>		<b>4.49</b>

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016 y de los Informes de los Servicios personales en el IMSS de 2004 a 2016.

Como puede notarse, en el cuadro 4 muestra que a excepción del año 2013 existe una tendencia aunque mínima al alza en el rubro de los trabajadores sindicalizados. Sin embargo, aunque existe una tendencia positiva en el incremento de plazas sindicalizadas, el porcentaje total de crecimiento muestra un rezago de 5.44 puntos con respecto al crecimiento de los asegurados permanentes. Un desfase de cifras que se incrementa cuando se compara las plazas sindicalizadas con la población derechohabiente potencial, que como ya se ha señalado, incluye a los beneficiarios padres, hijos y pensionados. El siguiente cuadro da cuenta de esto.

**Cuadro 5. Número de trabajadores sindicalizados con relación al número de población derechohabiente potencial: 2004-2016**

<b>Año</b>	<b>Población derechohabiente potencial</b>	<b>Variación porcentual de derechohabientes potenciales por año</b>	<b>Total de trabajadores sindicalizados</b>	<b>Variación porcentual de trabajadores sindicalizados</b>	<b>Número de asegurados por trabajador</b>
<b>2004</b>	43,006,225	3.58	315,492	S/D	35.98
<b>2005</b>	44,531,666	3.55	316,614	0.36	36.90

<b>2006</b>	46,635,901	4.73	332,074	4.88	36.63
<b>2007</b>	48,650,488	4.32	334,134	0.62	37.79
<b>2008</b>	48,909,706	0.53	340,490	1.90	36.91
<b>2009</b>	49,134,310	0.46	347,366	2.02	35.45
<b>2010</b>	52,310,086	6.46	355,761	2.42	36.05
<b>2011</b>	54,906,396	4.96	356,899	0.32	37.17
<b>2012</b>	57,475,897	4.68	365,054	2.28	37.93
<b>2013</b>	59,511,963	3.54	364,476	-0.16	39.10
<b>2014</b>	59,487,144	-0.04	365,589	0.31	40.44
<b>2015</b>	61,864,971	3.99	368,296	0.74	41.76
<b>2016</b>	63,480,327	2.61	375,723	2.01	40.47
<b>Tasa media de crecimiento</b>	0.25	3.34	<b>1.35</b>	<b>1.47</b>	<b>0.91</b>
<b>Crecimiento porcentual</b>	<b>3.25%</b>	<b>43.42%</b>	<b>17.55%</b>	<b>17.70%</b>	<b>11.83%</b>
<b>Crecimiento total</b>	<b>20,474,102</b>		<b>60,231</b>		<b>4.49</b>

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016 y de los Informes de los Servicios personales en el IMSS de 2004 a 2016.

Aunque el cuadro 5 muestra un aumento porcentual del crecimiento de la población derechohabiente, la variación porcentual con respecto a la variación de los trabajadores sindicalizados, muestra una diferencia del 25.72%, que en números reales se expresa en un crecimiento en números reales de la población de 20,413,871 con respecto a la cantidad de plazas sindicalizadas, aumentando en promedio 4.49 derechohabientes por trabajador.

Ahora bien, el cuadro 6 contiene el número de asegurados permanentes y a la población derechohabiente potencial que se encuentran en relación al número de médicos familiares (MF) que arrojan los datos estadísticos del IMSS y que comprende del año 2001 al 2016. Como podrá verse, el número de asegurados permanentes por cada mil MF oscila en un promedio de 1.09; y cuando se considera a la población derechohabiente potencial el número crece exponencialmente al promediar 0.27 médicos familiares por cada mil derechohabientes potenciales. Ambas cifras, están por debajo de las recomendaciones que emite la Organización Mundial de la Salud (2006) en lo referente al número de médicos que debe haber por habitante, esto es, de 2 a 3 médicos por cada 1,000 habitantes.

<b>Cuadro 6. Médicos familiares del IMSS en relación al número de asegurados permanentes y a la población derechohabiente potencial: 2004-2016</b>						
<b>Año</b>	<b>Asegurados permanentes</b>	<b>Médicos Familiares (MF)</b>	<b>Número de MF por cada mil</b>	<b>Población derechohabiente potencial</b>	<b>Médicos Familiares (MF)</b>	<b>Número de MF por cada mil derechohabientes</b>

			asegurados permanentes			potenciales
2000	11 247 407	S/D	S/D	45,053,710	S/D	
2001	11 050 422	13,488	1.22	44,718,984	13,488	0.30
2002	11 083 044	13,560	1.22	45,351,546	13,560	0.30
2003	11 078 954	13,681	1.23	41,519,135	13,681	0.33
2004	11 351 533	13,763	1.21	43,006,225	13,763	0.32
2005	11 684 599	13,628	1.17	44,531,666	13,628	0.31
2006	12 162 964	13,872	1.14	46,635,901	13,872	0.30
2007	12 628 392	13,883	1.10	48,650,488	13,883	0.29
2008	12 569 068	13,664	1.09	48,909,706	13,664	0.28
2009	12 313 795	13,256	1.08	49,134,310	13,256	0.27
2010	12 825 828	13,151	1.03	52,310,086	13,151	0.25
2011	13 266 730	13,158	0.99	54,906,396	13,158	0.24
2012	13 847 599	13,252	0.96	57,475,897	13,252	0.23
2013	14 250 352	13,550	0.95	59,511,963	13,550	0.23
2014	14 782 649	13,975	0.95	59,487,144	13,975	0.23
2015	15 381 186	14,244	0.93	61,864,971	14,244	0.23
2016	15 206 496	16,844	1.11	63,480,327	16,844	0.27

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016 y de los Informes de los Servicios personales en el IMSS de 2004 a 2016.

Expuesto un panorama general en torno a los recursos humanos del IMSS en comparación con le demanda de atención de la población derechohabiente, se puede hacer una acotación y delimitar el análisis a la Delegación Sur del Distrito Federal, circunscripción territorial a la que pertenece el Hospital General de Zona (HGZ) donde se llevó a cabo la investigación. En el cuadro que se presenta en seguida, se muestra un comparativo del total de la *población derechohabiente potencial* que atienden las delegaciones a nivel nacional, lo cual permitirá comparar la magnitud de la Delegación en la que se inscribe este estudio.

<b>Cuadro 7. Población derechohabiente potencial nacional 2016</b>	
Aguascalientes	1,001,852
Baja California	2,470,887
Baja California Sur	470,341
Campeche	416,656
Coahuila	2,389,174
Colima	433,604
Chiapas	968,460
Chihuahua	2,656,704
D.F. Norte	4,596,558
<b>D.F. Sur</b>	<b>5,394,869</b>
Durango	887,129
Guanajuato	3,076,796
Guerrero	700,906
Hidalgo	912,454
Jalisco	5,280,698
México Oriente	3,500,964

México Poniente	2,205,827
Michoacán	1,617,018
Morelos	784,724
Nayarit	506,562
Nuevo León	4,563,198
Oaxaca	809,932
Puebla	2,239,921
Querétaro	1,563,576
Quintana Roo	1,047,639
San Luis Potosí	1,396,505
Sinaloa	1,928,386
Sonora	1,836,455
Tabasco	722,707
Tamaulipas	2,075,114
Tlaxcala	409,221
Veracruz Norte	1,691,440
Veracruz Sur	1,056,513
Yucatán	1,191,860
Zacatecas	675,677
<b>Total</b>	<b>63,480,327</b>

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016.

Como se puede ver, la Delegación Sur del Distrito Federal aparece en el panorama nacional como la que más derechohabientes potenciales atiende, seguida por Jalisco, D.F. Norte y Nuevo León. En lo que se refiere al número de plazas ocupadas en la Delegación Sur en el período que comprende de 2000 a 2016 encontramos que en 16 años sólo se han aumentado 2,432 plazas; con un incremento en la derechohabiencia potencial de 2,043,266 en el mismo periodo; asimismo, han incrementado el número de consultas en un total de 650,957 en un periodo más corto que comprende del 2005 a 2014 (cuadro 8)<sup>4</sup>. Como se observará, los números arrojados mantienen una tendencia que expresa mayor demanda de atención y una respuesta limitada por parte del Instituto para la contratación de plazas. Los datos se desglosan en el siguiente cuadro<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> La columna de consultas de esta tabla inicia a partir del año 2005, ya que no existen datos de mayor antigüedad para este rubro en las estadísticas del Instituto.

<sup>5</sup> Como se mencionó, en la memoria estadística del IMSS cuando se ofrece el total de plazas ocupadas no se hace distinción entre los sindicalizados y no sindicalizados. Aunque los Informes de los servicios personales del IMSS sí hacen esta distinción, el número que ofrecen corresponde sólo al total de la población derechohabiente a nivel nacional y no se presenta la información desglosada por Delegaciones, por lo tanto y para efectos de la presentación de las siguientes tablas, se conservarán los datos consultados en la memoria estadística del Instituto.

<b>Cuadro 8. Demanda de atención en la Delegación Sur del IMSS</b>				
<b>Plazas ocupadas en la Delegación Sur de 2000-2016</b>		<b>Servicios médicos proporcionados en la Delegación Sur de 2005-2016</b>		<b>Población derechohabiente potencial de la Delegación Sur 2004-2016</b>
<b>Año</b>	<b>Plazas</b>	<b>Consultas (medicina familiar, especialidades, urgencias y dental)</b>		
2000	38,116	S/D		3,756,587
2001	37,830	S/D		3,744,202
2002	37,425	S/D		3,772,939
2003	36,959	S/D		3,423,343
2004	36,569	S/D		3,516,578
2005	35,802	7,331,497		3,684,920
2006	36,568	7,449,724		3,830,025
2007	36,188	7,970,311		3,999,960
2008	36,587	7,755,819		3,967,469
2009	36,866	7,750,178		3,997,848
2010	37,931	7,836,098		4,297,816
2011	38,122	8,117,837		4,516,345
2012	38,992	7,873,960		4,576,131
2013	39,064	7,873,960		4,711,710
2014	40,071	8,094,701		5,208,365
2015	39,928	7,942,981		5,261,761
2016	40,548	7,982,454		5,394,869

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016.

Para la elaboración del cuadro 9 se consultaron las memorias estadísticas de 2011 a 2016 (únicas disponibles), es importante mencionar que las memorias no ofrecen el total de plazas sindicalizadas, esta columna se elabora considerando: trabajadores de base, becarios, residentes y sustitutos. En este cuadro se muestra cuál es la composición de las plazas ocupadas en la Delegación Sur del Distrito Federal, en la que se observa, prevalece la figura del trabajador de base. Asimismo, se puede ver que en seis años el porcentaje de plazas sindicalizadas ha aumentado en un 6.06%, sin embargo, el sector que ha crecido más son las plazas de sustituto con un 44.94% a diferencia de los trabajadores de base que han aumentado sólo un 4.81%.

<b>Cuadro 9. Plazas ocupadas en la Delegación Sur de 2011-106</b>						
<b>Tipo de contratación</b>						
<b>Año</b>	<b>Plazas</b>	<b>Plazas sindicalizadas</b>	<b>Trabajador base</b>	<b>Trabajador Becado</b>	<b>Residentes</b>	<b>Sustitutos</b>
2011	38,122	35,316	32,825	219	1,342	930
2012	38,992	36,110	33,336	200	1,393	1,181
2013	39,064	36,127	33,283	210	1,451	1,183
2014	40,071	37,049	34,130	287	1,477	1,155
2015	39,928	36,893	33,938	206	1,483	1,266
2016	40,548	37,458	34,404	181	1,525	1,348

Tasa media de crecimiento anual %	1.03	0.98	0.78	-2.85	2.13	6.28
Aumento porcentual del periodo %	6.36	6.06	4.81	-17.35	13.63	44.94

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016.

Ahora bien, el número de plazas existentes en la Delegación Sur con relación al número de población derechohabiente potencial en el periodo 2000-2016 se expresa de la siguiente manera.

<b>Cuadro 10. Número de trabajadores de la Delegación Sur del IMSS con relación al número de población derechohabiente potencial: 2000-2016</b>			
<b>Año</b>	<b>Población derechohabiente potencial Delegación Sur</b>	<b>Plazas totales en Delegación Sur</b>	<b>Número de derechohabientes potenciales por trabajador</b>
2000	3,756,587	38,116	98.55
2001	3,744,202	37,830	98.97
2002	3,772,939	37,425	100.81
2003	3,423,343	36,959	92.62
2004	3,516,578	36,569	96.16
2005	3,684,920	35,802	102.92
2006	3,830,025	36,568	104.73
2007	3,999,960	36,188	110.52
2008	3,967,469	36,587	108.43
2009	3,997,848	36,866	108.44
2010	4,297,816	37,931	113.30
2011	4,516,345	38,122	118.47
2012	4,576,131	38,992	117.36
2013	4,711,710	39,064	120.61
2014	5,208,365	40,071	129.97
2015	5,261,761	39,928	131.78
2016	5,394,869	40,548	133.04

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016.

De manera semejante al comportamiento de los datos que analizamos para identificar el número de asegurados permanentes por cada trabajador del IMSS a nivel nacional, la tabla recién expuesta muestra que durante el periodo de 2000-2016 en la Delegación Sur, la población derechohabiente potencial ha incrementado de manera constante -con excepción de los años 2003 y 2004, que experimentan una ligera caída- con relación al número de plazas existentes. Para el primer año del periodo analizado, la Delegación Sur dio atención

a 98.55 derechohabientes potenciales por cada plaza existente, mientras que para el 2016 el número aumentó a 133.04. Lo anterior supone un déficit institucional en la generación de plazas para atacar los problemas de atención, una cifra que se expresa a nivel general y local.

Una vez expuesto el tema del personal ahora se vuelve necesario dar algunas cifras en torno a la infraestructura con la que cuenta la Delegación Sur en el periodo que se ha revisado hasta aquí. Como puede notarse en el cuadro 11, el indicador referente al número de unidades médicas en servicio por delegación, se encontró que en el año 2000 los centros de atención que incluyen al tercer, segundo y primer nivel eran 58, elevándose para 2012 a 64 y experimentando una caída para el siguiente año con 61 unidades disponibles manteniéndose hasta 2015 para recobrase en 2016 con 62 unidades médicas en servicio. Cabe mencionar que resulta interesante ver como en 2004 existe un repunte en el número de unidades de atención, año en el que se negociaba el RJP de los trabajadores del Seguro Social.

<b>Cuadro 11. Unidades médicas en servicio por delegación: Delegación Sur, 2000-2016</b>				
<b>Año</b>	<b>Unidades de tercer nivel</b>	<b>Unidades de segundo nivel</b>	<b>Unidades de primer nivel</b>	<b>Total</b>
2000	8	10	40	58
2001	8	10	39	57
2002	8	10	39	57
2003	8	10	39	57
2004	8	13	42	63
2005	8	10	39	57
2006	8	13	40	61
2007	8	11	40	59
2008	8	12	41	61
2009	8	12	42	62
2010	8	13	42	63
2011	8	14	42	64
2012	8	11	42	61
2013	8	11	42	61
2014	8	11	42	61
2015	8	11	42	61
2016	7	12	43	62

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2016.

El cuadro 12 presenta una evaluación de los recursos materiales con que contaba esta

Delegación de los años 2011 al 2016<sup>6</sup>. Es de llamar la atención que en los datos que se muestran, el número de camas para el año 2016 solo sea de 4,679 y el número de consultorios de 1,396, cuando el número de derechohabientes potenciales en ese año es de 5,394,869. Si sacamos el promedio del número de consultorios por la población derechohabiente potencial, el resultado obtenido es que existe 1 consultorio por cada 3,864 derechohabientes, un dato contundente que expresa la carencia en infraestructura de esta Delegación<sup>7</sup>. Cabe señalar que la comparación con años anteriores nos permite observar que hay variaciones en el tamaño de la infraestructura, las cuales no siempre están relacionadas con la ampliación de cobertura. Con lo anterior, se puede decir que la relación laboral que se articula entre Instituto y sindicato tiene un problema no sólo de carga de trabajo consecuencia de la falta de plazas, sino que también pasa por una cuestión relacionada a la falta de infraestructura para la prestación de un servicio acorde a la demanda.

<b>Cuadro 12. Recursos materiales en unidades médicas en servicio de la Delegación Sur: 2011-2016</b>									
Años	Camas en servicio (1)			Cunas para recién nacido	Incubadoras	Consultorios (2)	Cubículos (3)	Quirófanos	Sala de expulsión
	Censables	No Censables	Suma						
2011	2,880	1,659	4,539	433	240	1,336	37	121	20
2012	2,970	1,200	4,170	385	137	1,401	37	131	18
2013	2,984	1,629	4,613	377	137	1,392	37	132	18
2014	3,046	1,629	4,675	378	162	1,397	37	121	18
2015	3,046	1,629	4,675	378	162	1,397	37	116	16
2016	3,051	1,628	4,679	404	162	1,396	37	125	16
Recursos materiales en unidades médicas en servicio de la delegación sur: 2011-2016									
Años	Lab. Clínicos (5)	Gabinetes radiológicos (6)	Banco de sangre	Farmacias	Lavandería	Ambulancias			
2011	35	99	1	33	0	21			
2012	34	82	0	36	0	19			

<sup>6</sup> Se toma en consideración sólo este periodo porque la memoria estadística no contiene años anteriores

<sup>7</sup> (1) Incluye unidades de segundo y tercer nivel de atención; (2) Incluye cubículos de planificación familiar, psicología, nutrición y dietética; (3) Se refiere a los cubículos de inyecciones y/o curaciones; (4) Incluye Salas de Cirugía Quirúrgica, Salas de Operaciones en el Área de Tococirugía y Salas Mixtas de Toco y Cirugía; (5) Se refiere a Áreas de Laboratorio Clínico, pudiendo ubicarse dentro de ellas uno o más peines de Laboratorio; (6) Se refiere a las Áreas físicas, pudiendo ubicarse dentro de ellas uno o más aparatos de rayos X. Fuente: Dirección de Prestaciones Médicas. Puede consultarse en <http://www.imss.gob.mx>

2013	36	86	1	37	0	22
2014	36	84	1	38	0	27
2015	36	84	1	38	0	17
2016	36	88	1	38	0	21

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la memoria estadística del IMSS 2011-2016.

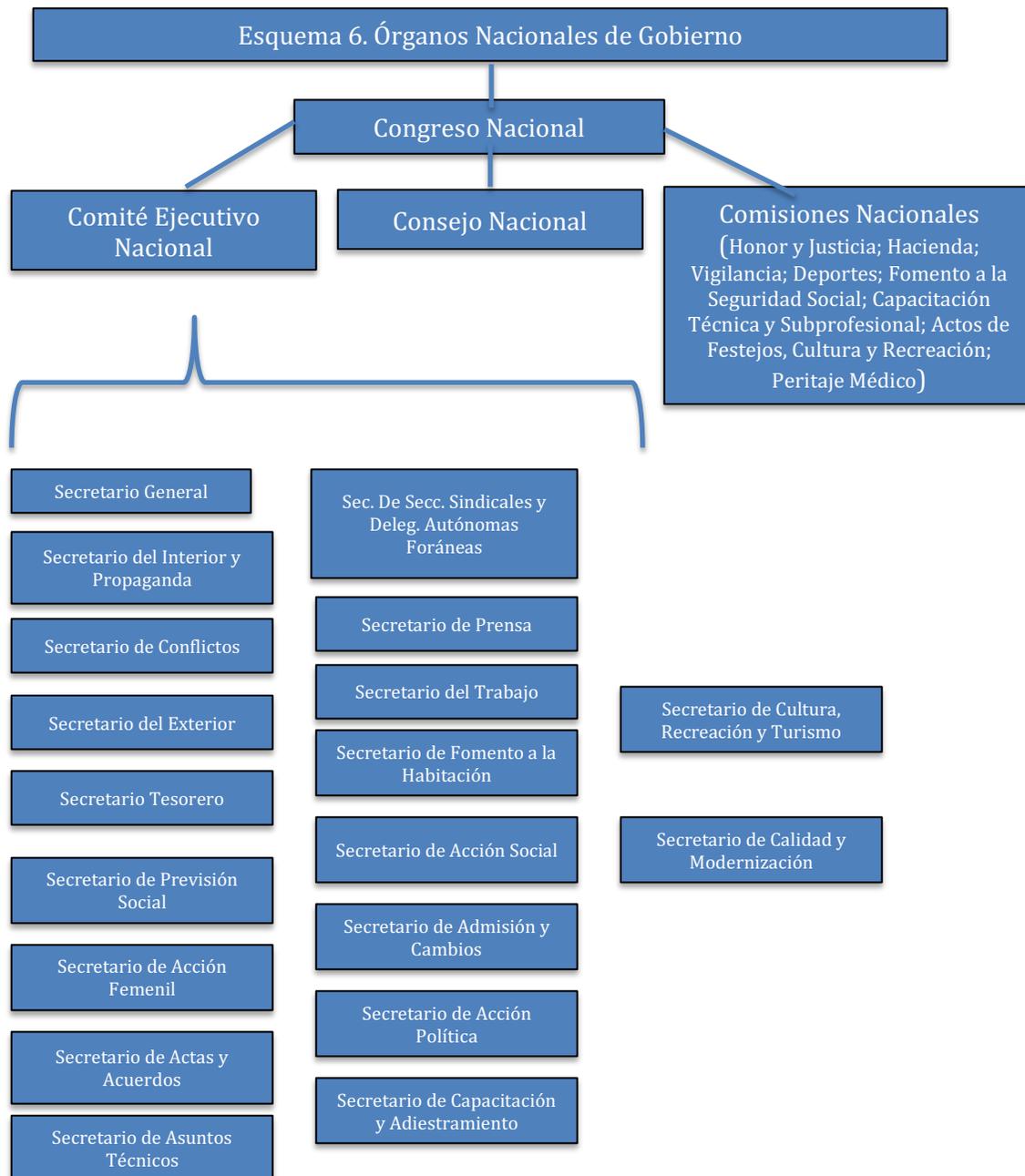
## ***b) Estructura organizacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS)***

### ***i. Los niveles de la estructura sindical***

Como se mencionó durante el planteamiento del problema, la presente investigación se tiene como objetivo hacer una reconstrucción por niveles de la configuración corporativa que atraviesa el espacio de acción sindical. Tomando como referencia los estatutos y el Contrato Colectivo de Trabajo del SNTSS, se ha decidido dividir su estructura en tres niveles. Cada uno de ámbitos relacionales se presenta como un órgano de decisión e intermediación de intereses con distintos alcances y racionalidades de acción.

Es preciso señalar que por tratarse de un sindicato de dimensión nacional y con variedad en sus esquemas de estructuración que dependen del número de trabajadores que integran cada centro de trabajo, así como de su circunscripción territorial, los siguientes esquemas se limitarán a exponer la composición de esta organización en la Ciudad de México atendiendo las especificaciones del hospital donde se desarrolla el trabajo de campo.

El nivel que presenta el primer esquema corresponde a la estructura del Órgano Nacional de Gobierno. El Congreso Nacional se muestra como la autoridad máxima del sindicato, compuesto por la representación de todos sus agremiados y a cuyas resoluciones están obligados a cumplir según lo estipula el artículo 33 de los estatutos. Del máximo órgano de representación se derivan, el Consejo Nacional, las Comisiones Nacionales y el Comité Ejecutivo Nacional.

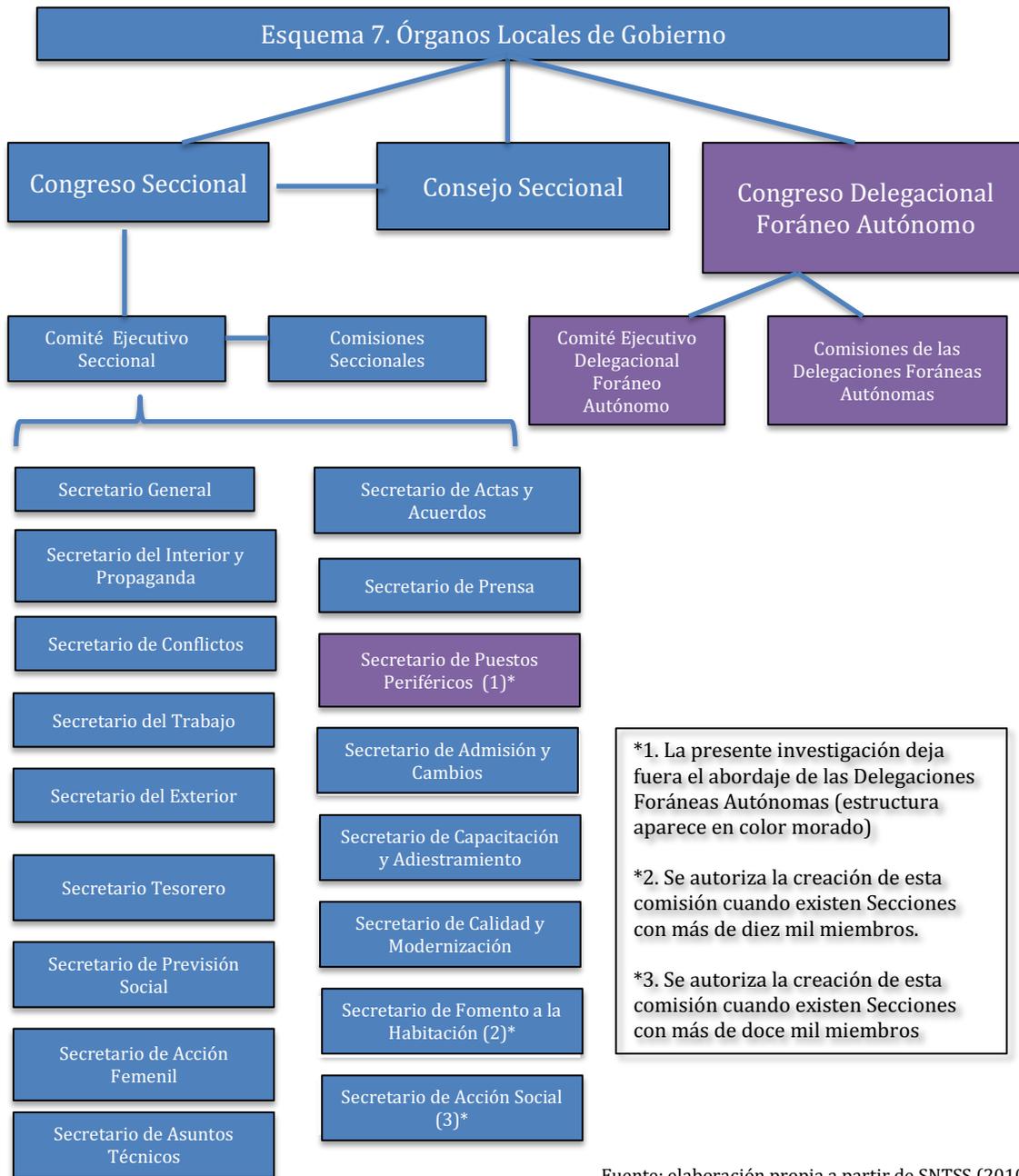


Fuente: elaboración propia a partir de SNTSS (2010)

El segundo nivel de la estructura corresponde a los Órganos Locales de Gobierno donde se puede ubicar a la Sección XXXV de la Ciudad de México. De acuerdo a los estatutos del SNTSS, la conformación de estos órganos de gobierno comprenden el Congreso y Consejo

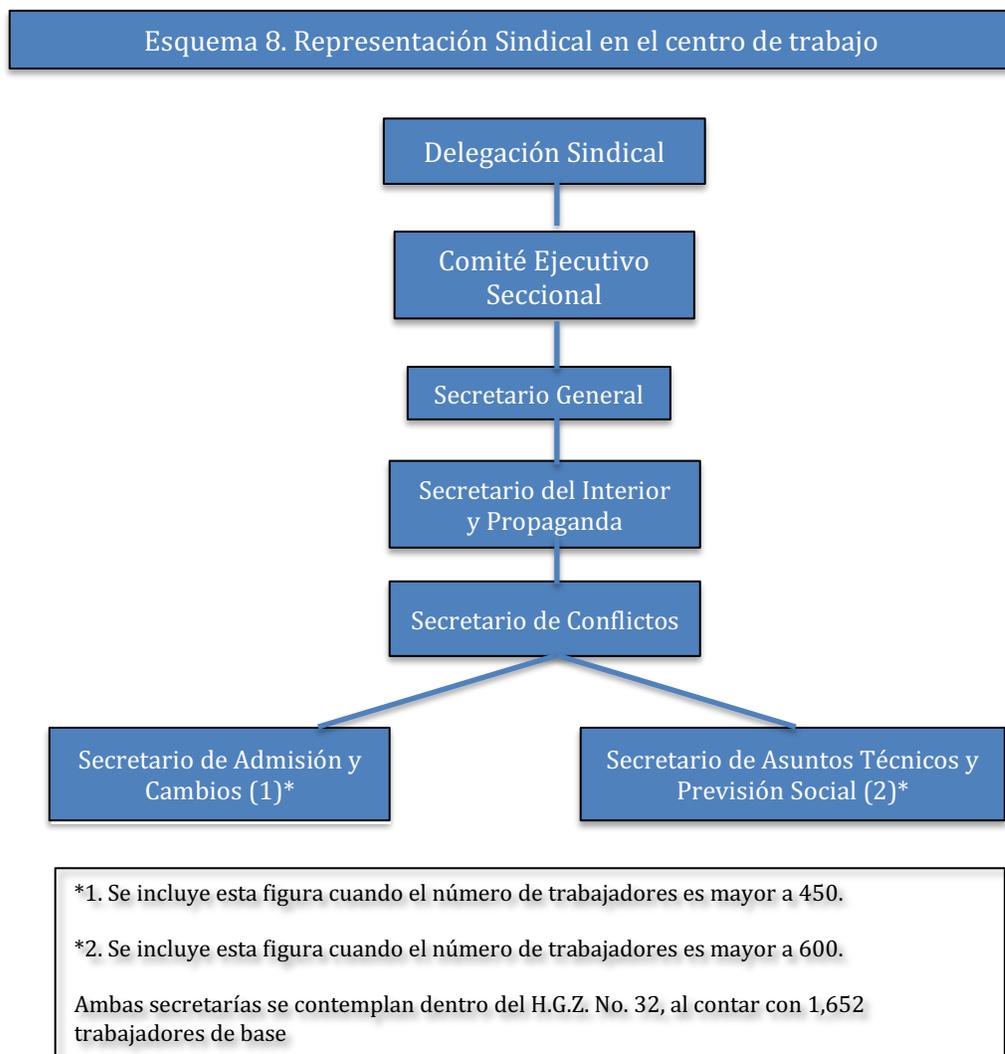
seccionales, el Comité Ejecutivo Seccional, las Comisiones Seccionales (Honor y Justicia; Hacienda; Vigilancia; Deportes; Fomento de la Seguridad Social y de Acción política), el Congreso Delegacional Foráneo Autónomo, el Comité Ejecutivo Delegacional Foráneo Autónomo, y las Comisiones de las Delegaciones Foráneas Autónomas. El artículo 110 de este documento señala además que para la constitución de una Sección es requisito indispensable “que el total de los trabajadores de una Delegación Administrativa del Instituto Mexicano del Seguro Social, o cualquier otra denominación que en lo sucesivo se les de fuera de las ya actualmente constituidas, agrupe por lo menos a 600 trabajadores” (SNTSS, 2010, pp. 38-39). Solamente la plantilla del H.G.Z. No. 32, donde se ubica la presente investigación, está compuesta por 1652 trabajadores de base (IMSS: H.G.Z. 32, 2015).

Es importante precisar que la conformación de las secciones sindicales (segundo nivel estructural) pertenecientes al Valle de México es algo relativamente nuevo y es resultado del histórico y conflictivo congreso del SNTSS en 1989, aunque su creación se oficializará hasta 1991 durante el XXX Congreso Nacional Ordinario. De este Congreso surgen la Sección XXXII, Noroeste; Sección XXXIII, Noreste; Sección XXXIV, Suroeste; y la Sección XXXV, Sureste (Ocampo, 2014; SNTSS, 2012). La estructura seccional emanada de ese proceso se mantiene hasta la fecha y quedó de la siguiente manera.



En el tercer nivel de la estructura sindical encontramos a la estructura básica de organismo, la delegación Sindical. Los delegados sindicales son los encargados de interceder por sus agremiados en los centros de trabajo, en este nivel de operación es donde se centra el estudio exploratorio de campo. Las entrevistas realizadas a representantes sindicales remiten a integrantes de la delegación sindical del H.G.Z. 32. De acuerdo a las

dimensiones de la plantilla laboral del nosocomio, la estructura de la Delegación Sindical se compone de la siguiente manera.



Fuente: elaboración propia a partir de SNTSS (2010)

Cabe precisar que si bien en este apartado se ha recurrido a una exposición de la estructura sindical por niveles, esto no debe entenderse como un sinónimo de la desagregación también por niveles que se desarrollará en este trabajo en torno a la configuración corporativa, es decir, las dimensiones estructurales expuestas aquí solamente dan cuenta de los niveles jerárquicos en que se divide la toma de decisiones y representación sindical, un ámbito jurídicamente instituido que no da cuenta de las múltiples interacciones que ahí se

entrelazan, en las que se ponen en juego acciones embebidas de significado y delimitadas por códigos no sólo legales sino culturales de los que se puede desprender un rechazo y cuestionamiento al poder, o bien, un proceso de legitimación del mismo. Una vez realizada esta pequeña precisión, en el siguiente apartado se exponen los principios formales con los que se busca dotar de espíritu a la estructura sindical.

## *ii. Principios del SNTSS.*

La primera declaración de principios del sindicato se elabora durante el Congreso Nacional Ordinario XXX celebrado del 21 al 23 de abril de 1991, poco tiempo después del comentado conflicto de 1989 (SNTSS, 2012). Dicha declaración ha seguido vigente hasta la última publicación de los estatutos consultada del año 2010 y suscribe lo siguiente

“El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), es un organismo autónomo de defensa de los intereses contractuales, económicos y sociales de los trabajadores.

El Organismo actuará siempre con plena independencia y autonomía con respecto a los demás organismos sindicales del país, así como con respecto a las demás corporaciones y agrupaciones partidistas que actúan en la vida política de nuestra sociedad.

Sin embargo, nuestra Organización, siempre deberá actuar con un espíritu solidario y clasista, cuando alguna otra organización sindical hermana, así lo reclame. Nuestro Sindicato también mantendrá lazos de hermandad con las organizaciones sindicales de América Latina y de otros países, de tal modo que contribuya a crear una gran Central Sindical que impulse por todos los medios y en cada región, la Seguridad Social.

Nuestro Sindicato reconoce a la Seguridad Social como una de las conquistas postrevolucionarias de mayor importancia. Por eso mismo, se declara como el organismo que mayormente está obligado a defenderla y a profundizarla, haciendo de ella un verdadero instrumento de redistribución de la riqueza, u un medio para lograr el bienestar social de los mexicanos.

Por tal motivo se declara enérgicamente contrario a toda política de privatización

parcial o total de la Seguridad Social.

Nuestra Organización contempla con mucho interés, los intentos del gobierno mexicano por modernizar toda la vida productiva, toda vez que el impresionante desarrollo científico y tecnológico del mundo contemporáneo, así lo está reclamando.

La modernización del Instituto Mexicano del Seguro Social, tendrá que ser fruto de una amplia y profunda consulta democrática entre nuestro Sindicato y las autoridades patronales; y deberá contener los siguientes ejes de discusión:

a) La plantilla de personal tendrá que mantenerse en revisión permanente, dando oportunidad a que -a corto o mediano plazo- tenga los incrementos necesarios, al momento de funcionar nuevas instalaciones.

b) La modernización planteada, presupone nuevas y modernas instalaciones, así como material y equipo suministrado en forma oportuna y de buena calidad.

c) Nuestro Sindicato también pugnará porque sea desechada la falsa idea de que modernidad es sinónimo de privatización; o que de la eficiencia y eficacia sólo puede lograrse si se concesionan algunos o todos los servicios que ofrece la Seguridad Social. Por el contrario, pugnaremos porque el mayor financiamiento, se derive incrementando las cuotas patronales; exigiendo al mismo tiempo, un mayor presupuesto al Estado Mexicano.

d) Modernizar nuestras actividades laborales y ofrecer un servicio de excelente calidad al pueblo trabajador y a su familia es un deber nuestro. Así lo entendemos. Pero también entendemos que la participación y adiestramiento permanente, pueden facilitar esa gran tarea.

Últimamente, México ha ido avanzando en su concepto de democracia; y no es casual que hoy en día se estén abriendo grandes espacios en donde la pluralidad de posiciones y de ideas sean el gran motor del cambio.

Nuestro Sindicato no debe permanecer ajeno a este gran movimiento de cambio. atendiendo a este reclamo, nuestra Organización deberá proporcionar, a su interior, un

clima de respeto y democracia, capaz de encontrar soluciones a todas aquellas posiciones contrapuestas, pero siempre cuidando de que sus formas organizativas no sufran desmembramientos o rupturas. Procurará siempre impulsar la pluralidad de opiniones, como única garantía de fortalecimiento y enriquecimiento.

El SNTSS refrenda su lema de “Seguridad Social y Bienestar Económico de los Trabajadores”, porque entiende que sólo manteniendo una postura valiente y decidida ante las autoridades del Estado y patronales, se podrá defender indeclinablemente los reclamos económicos de sus agremiados. De igual forma, nuestro Sindicato, siempre mantendrá un compromiso abierto y también decidido impulso, a los programas de superación social y cultural de los trabajadores; de modo tal que los intereses económicos se conjuguen con los intereses sociales, lográndose de esta forma la integración del trabajador con su naturaleza. (SNTSS, 2010, pp. 3-4).

Es interesante reconocer dentro de las líneas que dan cuerpo a los principios del SNTSS, la presencia de discurso que reconoce la existencia de un orden estructural dividido en clases, por tal motivo, se vuelve de importancia el establecimiento de lazos solidarios que trasciendan las fronteras nacionales. Un mensaje que por su contenido remonta a las reivindicaciones de un sector del movimiento obrero de principios del siglo pasado cercano al bloque soviético y que ha se ha buscado revivir a través de distintas organizaciones como la llamada IndustriALL nacida en 2012. Aunque cabe apuntar, el SNTSS se mantiene lejos de cualquier vinculación internacional con organizaciones sindicales.

Afín a este discurso que como se señaló, bien puede ser ligado a una declaración de principios sindicales de cualquier organización naciente durante la primera mitad del siglo pasado, el SNTSS busca dotarse de legitimidad enarbolando la lucha por la defensa de una institución naciente del proceso postrevolucionario, la cual, se volvió uno de los principales mecanismos del Estado benefactor para paliar en algo las contradicciones y desigualdades generadas bajo el capitalismo. Una bandera que ha estado presente históricamente en el discurso y algunas acciones del gremio, pero que a lo largo de la investigación se pone en cuestión y problematiza al discutirse parte de las reformas de privatización de los seguros con los que nació el modelo de seguridad social mexicano.

Hasta aquí dejaremos nuestra revisión de la estructura del SNTSS y sus principios, en el siguiente apartado haremos una revisión en torno a la conformación de la sección XXXV, y algunas de las principales acciones de sus secretarios generales desde su conformación.

***c) la Sección XXXV del SNTSS.***

Como se señaló en el apartado anterior, la creación de secciones sindicales como la XXXV donde se centra el presente estudio nace en 1991, sin embargo, su aparición y operación no puede entenderse como la puesta en marcha de manera mecánica de una estrategia de la dirigencia, por el contrario, el surgimiento de su primera Secretaria General es el resultado de una intermitente ruptura con el CEN, quien había buscado controlar a las secciones emergentes por medio de Secretarías afines no consiguiéndolo en esta última. Como resultado del intenso movimiento de sus bases, se logra impulsar como candidato independiente al Dr. Armando Silva Porras, quien en 1992 resultará electo por mayoría de votos para ejercer la Secretaría General de la Sección XXXV hasta el año de 1996 (SNTSS, 2012).

Lo recién expuesto permite comprender la necesaria reconstrucción de la dinámica y espacio de acción sindical por niveles, es decir, el tema del corporativismo sindical fue entendido como un problema que debía limitarse a la reconstrucción del vínculo de la dirigencia con el Estado, y a partir de las concesiones y negociaciones que se establecían desde la cúpula se podría inferir el conjunto de interacciones que se desarrollan en los centros de trabajo y las diversas estructuras medias de poder. De esta manera, a los sujetos no les quedaba más alternativa que ser copia fiel de las expectativas definidas cupularmente, quedando de lado la construcción de significaciones en torno a la intermediación de intereses corporativa y los distintos y contradictorios códigos culturales que de ello se desprenden. Quedando obviadas también las diversas estrategias de negociación del orden entre base-dirigencia, negociaciones que no necesariamente resultan en un acuerdo y al romperse, pueden permitir la emergencia de acciones individuales o colectivas de resistencia.

Como parte de esta descripción del universo de observación, a continuación se presenta una tabla con el nombre y fecha del periodo de gestión de los Secretarios Generales que

han precedido la sección XXXV.

<b>Cuadro 13. Secretarios Generales de la Sección XXXV</b>	
Secretario General	Periodo de gestión
Dr. Armando Silva Porras	1992-1996
Dr. Enrique Daniels Barrera	1996-2000
Dr. Fernando Olvera Moreno	2000-2004
Quim. Adolfo Pineda Díaz	2004-2008
C. Javier Chávez Serrano	2008-2014
C. Hermila Bazán Ortiz	2014-2020

Fuente: SNTSS, 2012.

Una vez expuesto el surgimiento de la sección XXXV, en el siguiente apartado se presenta la justificación del tema de investigación destacando su pertinencia en un contexto de reformas paulatinas en torno a la seguridad social y la consecuente reestructuración de las relaciones laborales que de esto se podría desprender. De igual manera, se plasma una revisión de la literatura existente relacionada al SNTSS, destacando aciertos y parte de sus carencias, un esfuerzo que sirve de entrada al desarrollo de la investigación que inicia con la discusión en torno al corporativismo.

#### *1.6. justificación de la investigación*

##### ***a) Pertinencia***

La reestructuración del IMSS como parte de las reformas estructurales propuestas por el gobierno federal bajo la administración de Enrique Peña Nieto ha sido un tema tratado de manera marginal, sin embargo, dentro de las políticas y planes en el rubro se ha ido implementando de manera paulatina la conformación de un modelo de seguridad social universal, que si bien no ha llegado a consolidarse, se auguran cambios profundos no sólo en la definición de sus prioridades de aseguramiento, sino en las relaciones laborales que tienen lugar dentro de la institución.

Algunos autores señalan que la política de salud en desarrollo, se inscribe dentro de un conjunto de reformas que buscan profundizar el proyecto neoliberal quitando cargas fiscales al Estado por medio de privatizaciones. Garduño & Canto (2013), señalan que no sólo en México sino en toda América Latina se han generado propuestas en torno a la

reforma de la seguridad social “tendientes a anularla y a sustituirla por diversos mecanismos de protección social, paradójicamente, bajo el pretexto de universalizar derechos.” (Garduño & Canto, 2013).

El impulso de estas políticas de salud que buscan universalizar el acceso a la seguridad social, pretende dar respuesta a un complejo panorama laboral que por sus condiciones crecientes de precariedad, subcontratación y bajos salarios, han vuelto financieramente inviable un modelo de seguridad social como el actual. De acuerdo a la Organización internacional del Trabajo (OIT), la construcción programas universales de salud deberían establecer techos mínimos de protección social que se adapten a las circunstancias y niveles de desarrollo de cada país, sin embargo, para el caso mexicano aun quedan numerosas dudas sobre la consolidación del proyecto.

Bajo esta oscuridad de límites y alcances en torno a la reforma se hacen escuchar voces con propuestas diferenciadas relacionadas al rumbo que debe tomar la seguridad social en México, una de ellas es la de la CEPAL. Este organismo considera que los beneficiarios de la seguridad social deben ser todos los ciudadanos y la sustentabilidad del proyecto debe ir acompañada de la formalización de los mercados de trabajo, esto es, de una mejor fiscalización del ámbito patronal que impida la evasión de cuotas. El proyecto cepalino además sugiere una mejor recaudación de impuestos, un adecuado manejo de la política social y una reordenación del gasto social (Garduño & Canto, 2013). Como puede verse, la implementación del seguro universal bajo este esquema no limita la participación del Estado, por el contrario, éste se vuelve el garante de la funcionalidad del mismo, a diferencia de las posturas que apuntan hacia una individualización de las responsabilidades en la materia.

En contraste, propuestas como las del ex-director del IMSS, Santiago Levy, proponen la creación de un seguro universal que pueda financiarse a través de un aumento generalizado al IVA. El esquema que propone Levy pretende que el financiamiento de la seguridad social sea por medio de aportaciones del fisco y de los trabajadores a través de una cuota fija anual. Los recursos generados se otorgarían al IMSS “[...] quien los destinaría, a su vez, a cada una de las subcuentas correspondientes” (Garduño & Canto, 2013, p. 290).

Dentro de este esquema, los derechos que se contemplarían son los que actualmente ofrece el IMSS con excepción de la vivienda y guardería. Como se muestra, la propuesta de Levy representa una doble carga al trabajador que se expresa a través del aumento del IVA de manera generalizada, así como por medio de la implementación del pago de cuotas fijas anuales, dejando de lado el énfasis en la responsabilidad patronal y en la capacidad recaudatoria del Estado por vías alternas a la aplicación universal del IVA.

La propuesta de Levy a diferencia de la CEPAL, renunciaría a atacar el problema del financiamiento del IMSS como una causa de las condiciones precarias en que se contrata, así como la evasión del pago de cuotas. En otras palabras, la deslaboralización de la seguridad social bajo la óptica de Levy, busca resolver el problema del financiamiento a través de una carga que debe absorber la sociedad civil y no el Estado por medio de su participación directa garantizando estabilidad y mejores condiciones de empleo.

En suma, cualquiera que sea el modelo que se elija, el de la CEPAL, el de Levy, u otro, la reestructuración del IMSS no debe asimilarse como un otorgamiento de dádivas universales que deja de lado el problema del empleo, sí lo que busca es una verdadera solución a la ineficiencia de los servicios que presta.

Pero cualquiera que sea el rumbo que tomé la reestructuración del IMSS, reiteramos, va a implicar una modificación a la relación laboral entre el SNTSS y el Instituto. Por tanto, la reconstrucción de la configuración actual de dicha relación se vuelve necesaria como antecedente que arrojará luz sobre la comprensión de una problemática que se avecina.

Asimismo, se tiene presente que la construcción del espacio de acción sindical y los procesos de resistencia que emanan de las bases, debe considerar que los cambios en el IMSS vienen acompañados de otro proceso de reestructuración que tiene que ver con el de la relación corporativa que ha articulado el Estado con los grupos de interés de la sociedad civil como los sindicatos; vínculo que necesita ser reconstruido y dotado de especificidad a partir del análisis concreto que supere las limitaciones de la definición clásica del corporativismo.

Y por último, es importante señalar que a inicios de 2015 el IMSS ha comenzado a reestructurar ramas productivas que no considera centrales como la de Auxiliar de Servicios de Intendencia (A.S.I.), creando una nueva categoría laboral que bajo un profesigramas más flexible se inserta en los centros de trabajo, esta es, Auxiliar de Limpieza e Higiene. Una estrategia Instituto-Sindical que ha logrado imponer nuevas condiciones de trabajo en el área de limpieza sin necesidad de reestructurar el CCT y afectar a los actuales trabajadores de A.S.I. Aún se desconoce si esta estrategia de flexibilización continuará por bloques o de manera generalizada, sin embargo, lo que importa destacar por ahora es que se vuelve pertinente a partir de la información recolectada en la información, construir escenarios posibles de acción y respuesta para una base trabajadora que con dificultades y tropiezos ha comenzado a generar brotes de resistencia aunque sin un rumbo claro.

#### ***b) Aportación.***

Una de las aportaciones que puede ofrecer la presente investigación al análisis y comprensión de esta organización de trabajadores del sector salud, es el hecho de buscar reconstruir el espacio de acción sindical y la configuración por niveles de sus vínculos corporativos en un contexto de reestructuración paulatina del IMSS. Esta propuesta contrasta con los estudios que prevalecen enfocados al análisis del discurso y los proyectos de la cúpula sindical, desestimando las relaciones de poder que intervienen en la objetivación de la resistencia en el proceso de trabajo de un prestador de servicios como el IMSS. Otro tópico recurrente dentro de la literatura en torno al IMSS se centra en su problemática financiera y el desarrollo de propuestas para salir de ella, sin embargo, pocos estudios se han enfocado a elaborar un análisis del SNTSS reconstruyendo la experiencia sindical de sus agremiados, como se verá en seguida.

Posturas como la de Gustavo Leal (2008), centran su estudio en el análisis de las políticas de seguridad social impulsadas en distintos sexenios, enfocándose en indagar sobre las acciones que emprenden los directores del Instituto y la dirigencia del SNTSS. Aunque las aportaciones de este autor son bastas, su enfoque no logra reconstruir la manera en que los trabajadores de base perciben y actúan en relación a las transformaciones de carácter

estructural que se imprimen en el Instituto, ni tampoco en cómo objetivan las estrategias que han sido proyectadas desde su dirigencia sindical, ni mucho menos, la manera en que se configuran los procesos de resistencia dentro de los procesos de trabajo de la Institución.

En contraste con Leal (2008), el análisis aportado por Sergio Sánchez y Patricia Ravelo (2003) en torno a la problemática sindical del IMSS, es sin duda un referente para comprender parte de la historia de este organismo. El estudio indaga de manera detallada en las modificaciones que sufrió el contrato colectivo de trabajo del IMSS con los impulsos modernizadores de la institución en los años ochenta, proceso del que se desprendió una de las más importantes movilizaciones del SNTSS y su base trabajadora, la cual, dio como resultado la destitución de su secretario general y un posterior y complejo proceso de restauración del poder que fue cuestionado desde sus cimientos. Sin embargo, en la propuesta de Sánchez y Ravelo (2003) se muestran dos limitantes, la primera tiene que ver con los alcances temporales de la investigación, es decir, el documento hace una reconstrucción de las transformaciones contractuales y de las propuestas sindicales desde el punto de quiebre que representó el movimiento del '89, y se continúa sólo durante la década de los noventa. Una segunda observación, es que no incluye la presencia de actores ajenos al proceso del trabajo como elementos que intervienen directa o indirectamente en el desarrollo y objetivación del servicio que se presta, asimismo, queda desdibujado el papel que estos mismos juegan en la reconstrucción de los procesos de resistencia y en la configuración del espacio sindical del SNTSS. Cuestión que se ha trabajado ampliamente por la corriente de los estudios del *Trabajo no Clásico*.

No basta con incorporar al análisis la dimensión política expresada en movilización como lo presentan Sánchez y Ravelo (2003), la reconstrucción de la totalidad de un ámbito como el de la seguridad social exige proponer conceptos que superen la visión clásica de los estudios del trabajo, así como aportar nuevos elementos al enfoque también clásico de la relación capital-trabajo.

Ahora bien, el ámbito académico no es el único que se ha preocupado por dar cuenta de las problemáticas que se ciernen sobre el SNTSS y su relación con el Instituto. Ex-dirigentes del sindicato como Eduardo Pérez Saucedo (2005) han contribuido con aportaciones

documentales para la comprensión de este fenómeno, y aunque debe reconocerse la descripción a detalle que ofrece del movimiento de resistencia a la modificación del Régimen de Jubilaciones y Pensiones que se llevó a cabo entre los años 2003 y 2004, su planteamiento se limita a exponer sólo la voz de uno de los protagonistas de este conflicto, la voz del Comité Ejecutivo Nacional. De esta manera, aunque el autor aporta datos abundantes en torno al periodo citado, su análisis se plasma con la ausencia de una reflexión autocrítica.

Otro trabajo surgido de la dirigencia sindical titulado *La disidencia en el sindicato del IMSS*, elaborado por Jesús Alberto García Chávez (2012), presenta un análisis de los movimientos disidentes en el SNTSS desde los agitados años ochentas hasta la primera década del presente siglo. A este trabajo se les debe reconocer la detallada aportación documental en torno a la conformación de grupos disidentes al SNTSS, sin embargo, el peso de las afirmaciones y señalamientos que se hacen al lo largo del documento pierden contundencia y fuerza al presentar una línea argumentativa que se limita a la denuncia, en la que se muestra todo acto de resistencia como el fruto de una acción emanada de trabajadores democráticos, y a la acción de la dirigencia sindical, como necesariamente corrupta y afín a los intereses del gobierno. Aunque no se puede descalificar de antemano que existan procesos democráticos en las acciones de la base trabajadora y la cercanía que pueda tener con el gobierno la dirigencia del SNTSS, también es cierto, que la complejidad de la dinámica sindical no puede reducirse a la existencia de trabajadores democráticos “buenos” y dirigencias “malas”, es decir, el análisis de los procesos de resistencia debe ser problematizado de una manera más compleja. Además, el autor nunca logra definir qué entiende por *trabajador democrático*, tan sólo parece asignarle a todo trabajador en contra de las propuestas de la dirigencia sindical las propiedades de democracia, honestidad y conciencia de clase. Y por supuesto, desde la óptica de García Chávez (2012) se deja de lado el hecho de que la resistencia puede ser una expresión que va más allá de su documentación en un panfleto, es decir, que ésta se expresa en el proceso de trabajo mismo y cuya explicación y comprensión requiere ubicar a los actores en interacciones mediadas por el poder distribuido de manera desigual. Pero no sólo eso, la resistencia se encuentra embebida de razonamientos que no se reducen a lo instrumental, son

contradictorios, cargados de valoraciones de carácter moral, emocional, los cuales, no necesariamente son afines a proyectos políticos amplios y cuya explicación tampoco se puede reducir y simplificar con la argumentación en torno a la presencia de *falsas conciencias*.

Señalado lo anterior, la propuesta de trabajo que aquí se presenta buscará saldar las deudas en torno al análisis de esta organización sindical teniendo como objetivo *comprender el espacio de acción del SNTSS a partir de la reconstrucción por niveles de su configuración corporativa*. Lo anterior, en un contexto en que la acción colectiva sindical a nivel nacional y mundial, luce debilitada.

## *Capítulo II. Discusiones en torno al corporativismo*

### *2.1. Repensar el corporativismo*

Aunque el vínculo entre el Estado moderno y los grupos de interés puede rastrearse desde los inicios del siglo XX, no es sino hasta la década de los años setentas que dentro de la ciencia política cobra relevancia el concepto de corporativismo a través de los escritos de Philippe Schmitter. Sin embargo, la continuidad de la relación particular que establecieron las asociaciones de la sociedad civil con el Estado se vería puesta en duda para la siguiente década, cuando la crisis del modelo keynesiano de desarrollo arrojó un nuevo proceso de remercantilización de las sociedades a través de lo que comenzaba a configurarse como la formación socioeconómica neoliberal. Esto es, las discusiones dejaron de centrarse en el análisis de la intermediación de intereses corporativa, ahora la preocupación se centraba en cómo hacer frente a la crisis productiva del momento mediante la generación de políticas post-industriales.

Aunque hubo quienes se resistieron a descartar por completo la vigencia del concepto corporativo ante un panorama que auguraba rupturas en la relación *Estado-grupos de interés*, surgieron planteamientos que simplemente pronosticaron su inminente desaparición. Los enfoques pluralistas neoliberales argumentaban que bajo la nueva formación socioeconómica, las estructuras políticas, instituciones y procesos de negociación corporativos serían superados, esto es, la apertura de las economías y el predominio de regímenes liberales y pluralistas de libre asociación, provocarían su desaparición. Bajo esta óptica, el Estado se mostraba simple y llanamente como el intermediario entre la competencia de grupos de interés, ya no como aquel actor que además de mediar, elegía los grupos que serían representados y definía sus formas de representación (Adams, 2004). El discurso pluralista asumía al corporativismo como una estructura propia de los regímenes autoritarios, keynesianos y populistas, por consiguiente, el neoliberalismo se presentaba como la formación socioeconómica sustituta, es decir, anti-corporativa y democrática por naturaleza. Sin embargo, el curso de la historia mostró lo apresurado de estos supuestos, como se verá a continuación.

Los vaticinios en torno al fin del corporativismo anunciaban que si las estructuras del

Keynesianismo desaparecían, las figuras corporativas que vinieron con él correrían la misma suerte, es decir, las relaciones laborales bajo el neoliberalismo dejarían de ser gremiales y colectivas para ser ahora individualizadas y reguladas por los imperativos del mercado. En otras palabras, al desaparecer los pactos de productividad fordistas, los enfoques de crecimiento keynesiano y los pactos macro-sociales de bienestar, la relación Grupos de interés-Estado perdería todo sentido. Sin embargo, aunque es cierto que las políticas de corte neoliberal han representado una pérdida de centralidad del Estado en rubros como el de la inversión pública, esto no ha supuesto su desaparición, ya que ha permanecido activo en lo que al ámbito laboral se refiere, en la implantación de políticas salariales restrictivas. Además el ente estatal se mantiene presente en la regulación de las relaciones laborales permitiendo la creación de marcos legales adecuados para que el capital obtenga mayores beneficios a costa de una intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo. Y para casos como el mexicano, en lo que se refiere a la intermediación de intereses con organizaciones obreras, campesinas y de la sociedad civil, aún se mantienen vigentes los controles administrativos y jurídicos capaces de coaccionar el voto electoral y propiciar la desmovilización política.

Lo anterior no quiere decir que nada ha cambiado, los sindicatos se muestran sumamente debilitados en su relación con el Estado, esto es, las organizaciones obreras han perdido fuerza para negociar y gestionar beneficios para sus miembros, quedando replegadas a contener solamente los temas salariales y de empleo. Cabe señalar que este cambio en la correlación de fuerzas para el caso de México no significó un enfrentamiento directo entre las organizaciones obreras y el Estado, situación que dejó claro que aunque existe una nueva disciplina despótica de mercado, los arreglos corporativos entre las dirigencias sindicales y el gobierno en turno siguen vigentes y son efectivos en la contención del conflicto.

Es dentro de este contexto que podemos señalar que el pacto corporativo ha adquirido una configuración distinta a la que mantuvo durante gran parte del siglo pasado, permitiendo que para inicios de la década de noventas se revitalizara la discusión en torno al futuro del neocorporativismo. Un debate que sin embargo perdió protagonismo para los estudiosos del trabajo y las organizaciones obreras en el nuevo milenio, cuestión que no resta legitimidad ni relevancia al tema, pero si exige repensarlo y a partir de ello evidenciar la importancia que

adquiere en el nuevo escenario.

Como señala De la Garza, la problematización del concepto hoy en día implica reconocer que los pactos corporativos se establecen ya no a nivel nacional sino por sectores, así como comprender que existen nuevos actores parlamentarios, ONG's y movimientos sociales que presionan de maneras diversas la dinámica en que se establece la relación Estado-Grupos de Interés; además de que debe tenerse en cuenta que la subordinación sindical ya no sólo es al Estado sino a las grandes corporaciones empresariales (De la Garza, 2015). Re-pensar el corporativismo también exige la reconstrucción de la acción estatal, que prioriza la iniciativa individual en el mercado de trabajo como una condición de acceso a los beneficios y redes de seguridad pública, como apunta Barchiesi (2014) al dar cuenta de la definición que hacen los teóricos de la regulación en torno al Estado.

Como lo mostraron los años noventa con la experiencia sueca y australiana, las políticas sumamente corporativizadas no necesariamente han implicado atraso en los temas de la productividad obrera y en la competitividad internacional (Schmitter, 1992d), por tanto, el contenido del concepto debe estar sujeto a la adopción de los matices que puede ofrecer un contexto post-Keynes, es decir, la clásica definición corporativa ofrecida por Philippe Schmitter a finales de los setentas ya no es suficiente para comprender la relación Estado-Grupos de interés. Si bien es cierto que se mantienen sedimentos de prácticas que evidencian la continuidad de estrategias autoritarias corporativas que demandan un gobierno fuerte, es importante reconocer que dichas prácticas se enfrentan a nuevos procesos de resistencia y a nuevas formas de diálogo y concertación, una muestra de ello fueron los acuerdos que se generaron en Europa para la aceptación de su moneda única (Molina & Rhodes, 2002), o bien, la revitalización de la intervención Estatal en los Estados Unidos posterior a la crisis sistémica de 2008 (Meardi, 2014).

Schmitter (1998) señaló su desconfianza en torno al regreso del pleno empleo, y por tanto, el regreso del macrocorporativismo, al respecto señalaba “La razón de mi escepticismo reside en los cambios cualitativos en los procesos de producción, las relaciones de empleo y las preocupaciones ciudadanas que parecen estar ocurriendo detrás del cambio cuantitativo en las tasas de crecimiento económico, los niveles de empleo, los precios, el comercio

internacional, etc., en marcha desde 1973 aproximadamente.” (Schmitter, 1998, p. 235). Sin embargo, la acertada lectura de este autor no necesariamente significa que los procesos de negociación corporativa no puedan resurgir o cobrar vida en otros niveles, como él mismo argumentara en sus primeras publicaciones.

Quienes anunciaron el fin del corporativismo, auguraban el fin de una forma de hacer política que a pesar de los grandes cambios y transformaciones no ha desaparecido del todo. Como señalan Molina & Rhodes (2002), el intercambio político sigue siendo viable en el actual período aunque la moneda de intercambio se haya devaluado; el cambio político es posible, así como también lo es la concertación a nivel macro en varias formas, no sólo la autoritaria que caracterizó al modelo corporativo en América Latina; además, la organización de intereses corporativa puede resultar útil para defender intereses colectivos bajo las condiciones que presenta el contexto actual.

La pregunta en torno al futuro del corporativismo sigue siendo válida, empero, no debe reducirse a evaluar cuáles son las esperanzas de vida del sindicalismo dentro de este panorama; la cuestión es cómo articular una nueva relación entre Estado y sindicatos que supere la búsqueda del proyecto neoliberal por individualizar las relaciones laborales. Además de volverse necesario pensar cómo pueden las organizaciones obreras defender sus intereses particulares pero de manera autónoma frente al Estado. Retos que sin duda requieren de gran imaginación y fuerza por parte del movimiento obrero si es que quiere generar un contrapeso al capital a partir de su organización gremial.

Sin pretender dar una respuesta a los desafíos recién planteados, en los apartados siguientes se elabora una reconstrucción conceptual en torno al corporativismo, con la cual, se pretende dar un nuevo giro sobre sus alcances y limitaciones, y con ello, construir una herramienta teórica que permita una comprensión más puntual y detallada de las relaciones corporativas en México. En un primer apartado se reconstruye el momento histórico en el que surgen los procesos de intermediación de intereses corporativos. En una segunda sección, se hace una revisión sobre el contenido y los orígenes del concepto, poniendo especial énfasis en la propuesta de Philippe Schmitter. En una tercera instancia se desarrollan algunas consideraciones para el análisis del corporativismo, en la cual, se amplía la discusión en

torno a tres dimensiones importantes para su reconstrucción: el Estado, el control y la resistencia. Y finalmente, se presenta al enfoque de la diversidad de corporativismos como una opción intermedia entre las corrientes de la divergencia y convergencia para el análisis de las relaciones corporativas.

## *2.2. La crisis del Estado Liberal y el nacimiento del Estado Social*

Nuestro presente viene acompañado de la sombra de la crisis capitalista de los últimos decenios del que Hobsbawm identificara como el siglo XX corto (1914-1991). Como señala el historiador británico, el final de siglo permitió observar el derrumbe de un mundo, evidenciando el malestar y las miserias del otro llamado occidental, una crisis que no se limitó al ámbito económico, sino que también abarcó las esferas de la política y la moral (Hobsbawm, 1995).

El sistema capitalista ha demostrado su capacidad de revolucionarse y transformarse para mantener y reproducir su existencia ante la emergencia de crisis que son inherentes a su desarrollo. Ha sabido deshacerse de aquello que le estorba, al tiempo que ha logrado mantener los dispositivos que permiten su supervivencia, entre ellos y con matices diversos, la intermediación de intereses corporativa. Un paradigma que además de servir como un elemento de control y contención hacia el movimiento obrero, le garantizó mejores condiciones de vida que se materializaron en el período de la edad de oro del sistema arropado bajo el Estado social.

Como se recordará, la crisis del '29 supuso la necesidad de hacer frente y superar un modelo de organización política y económica instrumentado por el Estado liberal, que en palabras de Gramsci, concebía a la sociedad política y la sociedad civil como dos entes con lógica propia e impermeables el uno del otro, es decir, a la sociedad civil le sería exclusiva la actividad económica quedando el Estado relegado de su reglamentación. Sin embargo, el filósofo Italiano anteponiéndose a la argumentación del movimiento librecambista, acierta al decir que la separación entre sociedad civil y política debe ser meramente metodológica y no orgánica, por lo tanto, “dado que en la realidad concreta la sociedad civil y el Estado se identifican, la conclusión es que también el liberalismo es una <<reglamentación>> de carácter estatal, introducida y mantenida por vía legislativa y coercitiva: es un hecho de

voluntad consciente de los propios fines y no la expresión espontánea, automática del hecho económico. ” (Gramsci, 2009, p. 114). De acuerdo al este autor, se vuelve una polémica superficial limitar las funciones del Estado al tutelaje del orden público y respeto a la ley. Esta idea ha existido sólo como hipótesis dentro del pensamiento del liberalismo del Siglo XIX y principios del XX, ya que la dirección del desarrollo histórico es una tarea de la sociedad civil que es también Estado. Para Gramsci, “el Estado es igual a la sociedad política más sociedad civil, es decir, la hegemonía reforzada por la coerción” (Gramsci, 2009, p. 214).

De acuerdo a lo anterior, el fracaso de la utopía liberal puesta de manifiesto con el crack del '29, significó la necesidad de reconocer que los procesos históricos no pueden ser explicados ni sostenerse sólo como resultado de fuerzas impersonales como la de un libre mercado omnipresente y regulador del todo. Es importante resaltar que dicha crisis sistémica no sólo hizo evidente la necesidad de regular de una mera distinta una esfera económica que asumía que a partir de su desarrollo autónomo podía generar desarrollo y progreso, sino también, comprender que el contenido de los procesos históricos están embebidos de agencia, es decir, de actores que hacen su historia aunque como decía Marx, no en las circunstancias que ellos eligieron. Entender el motor humano de la historia en un contexto capitalista en crisis, implicó reconocer que las contradicciones y tensiones generadas entre capital-trabajo al interior de los procesos productivos y en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, debían ser atendidas y contenidas si se quería hacer frente a la nube roja que emergía en la Europa del Este llamada socialismo. El presidente de los Estados Unidos Theodore Roosevelt reconoció bien este desafío, una muestra de ello, fue la promulgación de la Ley del 16 de Junio de 1933 (NIRA), donde se reconocía que la libre competencia era una fuerza que debía ser controlada y desafiada a través de instituciones que garantizan los salarios y precios justos, no solamente competitivos (Watcher, 2007). Es decir, para el gobierno de Roosevelt se volvía un imperativo proyectar una política económica que respondiera a las necesidades de actores institucionales y no individuales, y así, superar los efectos desastrosos que había dejado una economía regulada por las leyes del mercado. En voz de los líderes de la National Recovery Administration (NRA), el objetivo era construir comités corporativos, “who sought to replace what was seen as an individualistic, selfish, hyper-competitive system with a

system built around concerted activity under government supervision” (Watcher, 2007, p. 599). Estrategias de regulación que aunque verían limitados sus alcances con la anulación del NIRA años más tarde y la proyección de leyes más limitadas, sirven bien para ilustrar el estado de ánimo de occidente en los albores del siglo XX, el cual, se prolongaría por unas décadas más.

La redefinición de las relaciones entre sociedad política y sociedad civil posteriores a la crisis del ‘29 las explica bien Enrique De la Garza al retomar la concepción de Estado Ampliado de Gramsci, poniéndola en juego para dar cuenta de la emergencia de la intermediación de intereses corporativas. Es decir, de acuerdo a De la Garza las organizaciones de la sociedad civil se habían vuelto centrales en la conformación de hegemonía, en específico en lo relacionado a la gobernabilidad. Siguiendo al autor, los pactos corporativos incidirían en las políticas económicas y sociales durante la consolidación del Estado, al respecto señala

“el Estado ampliado de Gramsci (sociedad civil más sociedad política) adquiriría plena concreción con una sociedad civil (en esa época sobre todo sindicatos y organizaciones empresariales) con responsabilidades en la gobernabilidad junto al gobierno y los partidos políticos y parlamentos, gobernabilidad que también implicó beneficios para los trabajadores de la capa alta mejor organizados” (De la Garza, 2015)

La capacidad de intervención de la sociedad civil en la construcción de políticas no sólo significó una clara intervención del Estado en actividades productivas sino la legalización e institucionalización de la clase obrera y sus organizaciones (De la Garza, 2015). Es decir, se reconocía la conformación de una clase obrera con capacidad de acción, indispensable para la realización del proceso de acumulación del capital, la cual, no se regula de manera mecánica sino por medio de dispositivos de control, los cuales no sólo acotan, limitan, restringen, sino que proporcionan los canales apropiados para la conducción del conflicto que se genera dentro y fuera del proceso productivo, canales que aunque cooptan el accionar obrero, no lo hacen de manera total, ya que a la par pueden surgir diversas formas de organización y resistencia.

En suma, la emergencia del Estado Social reconoció el conflicto entre clases que se gesta en su seno, buscando no sólo contenerlo en base a la fuerza sino por medio de la concesión

de beneficios sociales que serán otorgados y disputados de manera colectiva a través de la conformación de grupos de interés campesinos, obreros y de la sociedad civil. Al respecto Philippe Schmitter citando a Keynes señala

“Cuanto mejor logran los ciudadanos privados organizarse en combinaciones y asociaciones poderosas para promover sus muchos y a menudo conflictivos intereses, más socavan las condiciones esenciales para el funcionamiento real del clásico concepto liberal del equilibrio automático de las fuerzas sociales en libre competencia. Y cuanto más demuestra esta armonización espontánea que tiene poco que ver con la realidad, más obligado se verá el gobierno a intervenir para garantizar una integración de intereses deliberadamente regulada y planeada [y añade...] cuanto más el Estado moderno se convierte en el garante indiscutido y autorizado del capitalismo mediante la ampliación de sus tareas reguladoras e integradoras, más descubre que necesita la experiencia profesional, la información especializada, la agregación previa de opiniones, la capacidad contractual y la legitimación participante diferida, que sólo pueden proporcionar los monopolios representativos singulares, jerárquicamente ordenados y consensualmente dirigidos. Para lograrlo, el Estado habrá de conceder o de compartir con estas asociaciones gran parte de su autoridad ejecutiva recién adquirida.” (Schmitter, 1992b, p. 42).

Aunque el autor en estos planteamientos oscurece las relaciones de poder que puede presentarse en los procesos de conformación de monopolios representativos, su argumento nos permite ver que el orden que comenzaba a configurarse en las primeras décadas del siglo XX no sólo anunciaba la superación del libre mercado como eje articulador de las relaciones sociales, sino que dentro de él, se reconocía la actualización de estructuras y procesos de negociación corporativos entre el Estado y organizaciones de la sociedad civil que serían vitales para el desarrollo político y económico en Latinoamérica y parte del occidente europeo. Prácticas que como señala Schmitter (1992b), buscarían ser un remedio político a la creciente diferenciación estructural y de intereses diversos que presenta la sociedad moderna.

En suma, el proceso de acumulación capitalista en aquel momento histórico, requirió un modo de regulación particular que exigía la presencia de un Estado Social capaz de establecer pactos macro-sociales de bienestar; un manejo keynesiano de la demanda; la generación de acuerdos de productividad fordistas; una racionalidad de producción taylorista;

así como la posibilidad que en el ámbito de las relaciones industriales se garantizara la contratación colectiva, un mecanismo de regulación que posicionaba a las dirigencias sindicales como las principales y exclusivas interlocutoras de la clase obrera frente al Estado para la obtención de beneficios. Sin embargo y a diferencia de lo que las posturas liberales y pluralistas auguraban, la intermediación de intereses corporativa que se generó entre las organizaciones de la sociedad civil y el Estado no desapareció bajo el paradigma neoliberal, la necesidad de dispositivos de control y contención de la fuerza obrera sigue siendo necesaria. Aunque el mercado puede regular los costos de producción favoreciendo el proceso de acumulación, no ha logrado contener por sí mismo el descontento y las diversas formas de resistencia que surgen en los lugares de trabajo, por tal motivo, los dispositivos de control como el corporativo, permanecen vigentes.

Este primer acercamiento al concepto corporativo y el contexto en el que surge sirve bien de preámbulo para una problematización más amplia, en la que se vuelve necesario discutir más a fondo el futuro de las interacciones que le dan vida, así como la proyección de nuevas formas de concertación y negociación del Estado y los distintos Grupos de Interés. El siguiente se enfocará a esta tarea.

### *2.3. La discusión en torno al concepto de corporativismo: sus alcances teóricos y prácticos*

En un artículo elaborado por Schmitter y publicado en 1998, titulado *La intermediación corporativista se enfrenta con la economía globalizada: ¿tendremos un ganador o un perdedor pronosticable?*, argumentaba que las dinámicas que había adquirido el capitalismo global le dejaban pocas razones para creer en la supervivencia del corporativismo. Afirmación interesante de quien se considera revitalizó la discusión en torno al funcionamiento y comprensión del corporativismo moderno o neocorporativismo, sin embargo totalmente comprensible, ya que en su lectura del fenómeno nunca logró descifrar la importancia que asume el tema del poder y la dominación dentro de los procesos de intermediación de intereses corporativos. Refiriéndose al futuro corporativista el autor señala: “Sobre todo cuando se le observa desde la perspectiva macro o nacional, luce desproporcionadamente pequeño para tener mucha influencia sobre las fuerzas transnacionales, y desproporcionadamente grande para ser de mucha ayuda en la

reestructuración de los patrones sectoriales regionales.” (Schmitter, 1998, p. 238). Sin embargo, y a un poco más de distancia histórica con respecto al momento que Schmitter escribió estas líneas, se puede decir que independientemente de la amplitud o estuches del concepto, es necesario volver a repensarlo, y aún más, en un contexto financiero liberal y global en crisis.

Autores como Wachter (2007) han señalado que el declive de las economías corporativas no hizo otra cosa más que evidenciar lo inoportuno y nocivo que resultaba para las empresas la intromisión de grupos de interés como los sindicatos en un contexto de apertura económica competitiva y global. Por tanto, el repliegue y debilitamiento del sindicalismo no es más que la expresión del dominio natural de las fuerzas del mercado en el ámbito de las relaciones laborales. Sin embargo, aunque es cierto que el margen de acción sindical se ha modificado considerablemente, también es cierto que en contextos y ámbitos productivos particulares aún tienen capacidad de intervención. Asimismo, los vínculos corporativos aunque con distintas configuraciones y grados de influencia aún permanecen. Al respecto Howard Wiarda señala

[...] while corporatism in many countries was formally abolished in law and constitution, little follow-up enabling legislation was ever passed, with the result that the old labor laws, labor courts, government arbitration panels, etc. of corporatism often continue to operate. Second, many countries continue to treat such organized bodies as the Church, the armed forces, business associations (guilds), organized labor, and so on under the older corporatist rubric. Third, many of the new, so-called “pacts” between business, labor, and the state are still corporative in character. Fourth, many of the new “public-private partnerships” also are corporatism in updated dress. Fifth, many corporatist practices are still prevalent particularly in the areas of labor relations, social welfare (group categories), and social policy in general (Wiarda, *The political Sociology of a Concept: Corporatism and the “Distinct Tradition”*, 2009, p. 103).

Wiarda no es el único que se niega a aceptar que las estructuras y procesos de negociación corporativa hayan desaparecido completamente Menno Vellinga (2004); Paul Adams (2004); Oscar Molina & Martin Rhodes (2002); Enrique De la Garza (2012b, 2014, 2015); Graciela Bensusán (2010), aunque con algunos matices y diferencias en torno a la definición del

concepto y su análisis práctico, sostienen que la dinámica actual del capitalismo ha sabido convivir con las estructuras corporativas que supuestamente la apertura económica y democrática habrían de derribar. De hecho, De la Garza sostiene que no en pocas ocasiones la dinámica productiva se sirve de estas estructuras para garantizar no sólo el proceso de acumulación capitalista, sino realizarlo con concertación y así evitar que la tensión social rebase ciertos límites (De la Garza, 2012, 2014). O bien, Vellinga (2004) señala que es un error pensar que el corporativismo y su organización de intereses son necesariamente incompatibles con el capitalismo avanzado.

Pero para ser un poco más justo con las argumentaciones que giraron en torno a la desaparición del corporativismo, es necesario reconstruir el contexto bajo el que se cobijaron sus planteamientos iniciales, así como reconstruir la discusión en torno a cómo fue y ha sido problematizado.

#### ***a) Los orígenes del concepto.***

Sí bien es cierto que el concepto corporativismo toma fuerza hasta los años setentas con el artículo de Schmitter titulado: *¿Continúa el siglo del corporativismo?*, el término ha sido empleado en períodos históricos que se remontan a siglos atrás. De hecho las raíces ideológicas del concepto pueden rastrearse dentro del cristianismo, la Grecia antigua y en el pensamiento desarrollado dentro del imperio romano. Como señala Wiarda (2004, 2009), una muestra del peso de la tradición política católica en el concepto puede reconocerse desde el siglo XVIII, donde se planteaba que el trabajo y los negocios pueden coexistir en armonía sólo bajo la tutela del Estado. Asimismo y como señala Adams (2004), San Pablo ya había sugerido en la Biblia que la sociedad y la política forman una unidad orgánica similar a la del cuerpo humano cuyas partes se encuentran funcionalmente integradas de una manera armónica. Por otro lado y como representante de la tradición griega, Aristóteles aportaba a la discusión un planteamiento similar al del catolicismo señalando que entre Estado y sociedad prevalece una unidad indisoluble (Adams, 2004). En lo que a la tradición romana respecta, la figura de las corporaciones se reconocía como aquella figura capaz de organizar lo social. En suma, Adams señala, *“The ancients shared a view of the state as an organic and unified*

*entity that promotes social and political order by organizing society into functional and ordered corporate units that are regulated by the state”* (Adams, 2004, p. 64).

Sin embargo, la fuerza de los principios de estas tradiciones se vieron opacados con el proceso revolucionario francés de 1789 que abanderaba los principios liberales, cuestión que aunque no significó necesariamente su desaparición, sí representó una pérdida en su poder y centralidad como ejes articuladores de las relaciones sociales en ese momento. Adams (2004) señala que no es sino hasta finales del siglo XIX con los movimientos sindicales y las luchas obreras que venían acompañadas de un crecimiento significativo de los principios socialistas, que el corporativismo moderno resurge como alternativa a la propuesta ideológica de la inevitable lucha de clases de las corrientes marxistas, así como a la concertación voluntaria de intereses que ofrecía el liberalismo a través del pluralismo. En contraste, Schmitter (1992a) define a aquel periodo como *protocorporativismo* que continuará después de la primera guerra mundial, pasando por los años 20's y 30's en la Alemania de Weimar, así como en Suecia y Suiza. Para Schmitter, no será sino hasta después de la segunda guerra mundial que se configurará el llamado neocorporativismo o corporativismo moderno, concentrado en los temas salariales y capaz de impulsar políticas económicas en algunos países europeos.

La periodización de Wiarda (2004), que incluye una lectura no sólo de Europa sino de América Latina, señala que durante los 30's y 40's se extendió en la región latinoamericana un corporativismo con rasgos autoritarios que se combinaban con algunos principios liberales tales como: la existencia de partidos políticos en competencia, elecciones regulares y separación de poderes. En este primer periodo se buscó organizar al movimiento obrero en corporaciones, y en lo que respecta a las legislaciones, se generaron normativas que garantizaron nuevos estándares de bienestar social. Un segundo periodo para este autor abarcaría los años 50's y 60's, caracterizados por una apertura democrática mínima que se combinó con el surgimiento de regímenes autoritarios de carácter militar. Y continuando con Wiarda, existe un tercer periodo correspondiente a la década de los años 70's, donde se inician procesos de redemocratización.

La argumentación que prevaleció en este último periodo es que al parecer el corporativismo y autoritarismo habían sido barridos del panorama a consecuencia del llamado consenso de Washington que apostaba por la democracia, los mercados abiertos y el libre comercio. De acuerdo a Wiarda (2004), para los años 80' y 90's, el ambiente se impregnó de una esperanza democrática ya que a excepción de Cuba, el resto de los países en América Latina, habían celebrado al menos formalmente elecciones democráticas, al respecto el autor señala “*Some authors were so enamored of the democratization process that they closed their eyes to the weaknesses and fault lines remaining*” (Wiarda, 2004, p. 18). Un optimismo que construyó su discurso en torno al fin de la historia y a la imposibilidad de articulación de nuevos movimientos obreros capaces de establecer negociaciones políticas con las estructuras corporativas de un Estado que según se pensaba, mantendría sólo su carácter policial.

Pero independientemente de la discusión en torno a los orígenes feudales del concepto y a su temporalidad -cuya dilucidación y reconstrucción escapa a los alcances e intenciones de este documento-, lo que es importante retomar por ahora, es la idea de que el caótico fin del siglo XIX y las crisis tempranas del XX arrojaron al corporativismo como una verdadera opción práctica más que ideológica que se plantaba frente al socialismo y al liberalismo. Una alternativa no menor, como señala Adams

*“[...] corporatist reforms were intending to alleviate the growing costs and disruptions of labor-capital disputes, such as general strikes, that debilitated national economies. The adoption of corporatist structures of representation promoted consensual consultation and bargaining between labor, capital, and the state on issues such as wages, pensions, working conditions, and social policy.”* (Adams, 2004, p. 68).

El corporativismo se plantó entonces como una alternativa al declive de una sociedad organizada bajo los principios del liberalismo del siglo XIX, como una opción práctica de carácter redistributivo más que estructural y de dominación social, como lo señalaba la teoría marxista (Lehmbruch, 1992b). El orden social que emergía en los albores del siglo XX, dio paso a una sociedad de masas organizada en corporaciones obreras y patronales que intervenían en las decisiones y en la conducción de un Estado cuya legitimidad recaía principalmente en estas nuevas formas de representación de intereses no universales.

Bajo este contexto, la negociación entre clases ya no sería entre individuos aislados guiados bajo los imperativos del mercado con el Estado como testigo de fondo, sino que las corporaciones serían las representantes de la voz obrera y patronal ante un Estado que no sólo era testigo de dicha relación, sino que sería parte de la misma orientando y conduciendo sus demandas. Al menos un poco más de tres décadas después de la segunda guerra mundial se veía con “naturalidad” esta forma institucionalizada de negociar los intereses de clase y de los sectores económicos, como señala Schmitter

“Por lo menos hasta la resurrección reciente del neoliberalismo, se hicieron cada vez más cuestionables, tanto la creencia liberal de un consenso implícito en torno a la ‘justa’ distribución de beneficios, inversiones y salarios, como el supuesto pluralista de que un acuerdo normativo sobre reglas del juego ‘apropiadas’ bastaría para asegurar la compatibilidad ordenada entre las libertades democráticas y los sistemas capitalistas” (Schmitter, 1992d, p. 15).

### ***b) La reconstrucción del concepto***

A esta nueva dinámica de intermediación de intereses entre corporaciones y Estado que garantizaba al capitalismo su reproducción y su proceso de acumulación, le vinieron diversos esfuerzos por teorizarla. Sin embargo, dichos esfuerzos elaboraron un término de *corporativismo* ambiguo y lleno de connotaciones ideológicas restringido a la comprensión de las experiencias del fascismo y el comunismo. Como señalan Molina & Rhodes (2002), el corporativismo se había vuelto una característica que definía exclusivamente a los Estados autoritarios, el caso del Estado italiano bajo el mandato de Mussolini sería el ejemplo por excelencia. Una interpretación que sin duda restringía los alcances explicativos del concepto, aunque sería justo decir que aportaciones como las de Schmitter dieron mayores alcances al mismo permitiendo comprender experiencias de regímenes populistas y socialdemócratas, como veremos adelante.

Aunque el dinamismo teórico en torno al concepto corporativismo surge a mediados de los años setentas, desde los años cuarenta existieron aportaciones como las del ingeniero y economista rumano Mihaïl Manoïlesco quien problematizó el fenómeno argumentando que las economías occidentales capitalistas se irían haciendo corporativas de manera gradual

(Molina & Rhodes, 2002), afirmando además que sí el siglo XIX había sido el siglo del liberalismo, el XX sería el siglo del corporativismo (Schmitter, 1992d). Manoïlesco consideraba que era necesario construir las instituciones adecuadas “para superar el malestar moral y espiritual del hombre moderno integrándolo a la sociedad mediante lazos comunales” (Schmitter, 1992b, p. 50), es decir, el corporativismo debía permitir una forma de organización social que no privilegiara ningún interés de clase, además, debía ser capaz de someter los intereses particulares o de grupo a objetivos más amplios y trascendentales, esto es, los nacionales. En suma, el corporativismo debía ser *el articulador de las clases antagónicas*, y de acuerdo a Manoïlesco, el mejor modo para superar el conflicto subyacente entre explotador y explotado sería reconociéndolo, logrando con ello, un cambio en los valores morales de la sociedad que culminaría en la transformación de la base capitalista misma (Schmitter, 1992b). Un planteamiento sin duda utópico, normativo y lleno de imprecisiones, sin embargo, se debe reconocer que algunas de sus aportaciones como la del sometimiento de los intereses particulares a los más generales -léase nacionales- no fueron letra muerta, ya que el discurso ideológico con el que se nutrieron las formaciones corporativas en América Latina y parte de Europa, estuvo empapado de este discurso. Además el papel articulador entre clases que contiene este concepto fue incorporado plenamente no sólo por Schmitter, sino por diversos intelectuales que lo trabajaron.

Otro esfuerzo teórico en torno al corporativismo lo hizo Shonfield en 1965, argumentando que bajo los márgenes del Keynesianismo los grupos negociarían su comportamiento para llevar la dinámica económica en la trayectoria deseada (Schmitter, 1992b; Molina & Rhodes, 2002). Y añade que es un error restringir el contenido del término a un sentido peyorativo como el que se le dio por parte de los líderes laborales o socialdemócratas de izquierda y marxistas, cuando buscaron oponerse a la integración de los sindicatos a las estructuras keynesianas (Panitch, 1992), es decir, de acuerdo a Shonfield y en correspondencia con Gerhard Lehbruch (1992a), consideraba que las formas de concertación entre las organizaciones sociales y Estado podían desarrollarse bajo dinámicas voluntarias y no necesariamente coercitivas como argumentaban sus detractores. Como puede verse, la propuesta de Shonfield aunque destacaba la importancia de la participación de los grupos de interés en la conducción del Estado, dejaba completamente de lado la importancia del poder

y dominación como elementos centrales en la configuración de los procesos de intermediación de intereses corporativos.

Esta comprensión de los procesos de intermediación de intereses armónica y optimista en la que se privilegiaba la cooperación voluntaria más que la coerción, llevó a autores como Lehmbruch (1992a) a señalar que la propuesta de Schmitter tenía un indudable sesgo autoritario. Para este Lehmbruch, la estructura económica capitalista permite la existencia de un corporativismo de carácter liberal, el cual, genera una marcada interdependencia de intereses entre los grupos en conflicto, por tanto, la generación de acuerdos se vuelve necesaria y tiende a la cooperación voluntaria. Como puede notarse, esta propuesta de clara influencia durkheimiana se contraponía a la noción de conflicto de clases subyacente en los planteamientos marxistas, donde se ha resaltado el carácter antagónico de las demandas de los grupos que conforman lo social.

Para Lehmbruch, en las sociedades industriales avanzadas se desarrolla un corporativismo liberal en el que se puede reconocer una clara conexión entre un sistema político democrático liberal y el sometimiento voluntario de los grupos que participan en los procesos de negociación. De acuerdo a este autor, en el corporativismo liberal la dinámica de las organizaciones tiende a ser autónoma y los grandes grupos socioeconómicos participan en la elaboración de políticas públicas, especialmente las económicas, un rasgo que comparte con Schmitter (Williamson, 1989). Otro factor en común que puede resaltarse aunque con distintos matices, es haber reducido la comprensión de la intermediación de intereses corporativa a las estructuras de la política económica keynesiana. Al respecto señala

“En otra parte he dicho que el surgimiento del corporativismo como un modo importante de formación de políticas está vinculado a problemas de política económica keynesiana [...] Antes bien, las estructuras y prácticas corporativistas -aunque ciertamente habían existido antes- sólo adquieren importancia central en la relación entre el Estado y la economía en un etapa particular del desarrollo capitalista y bajo ciertas coacciones particulares de formación de políticas económicas” (Lehmbruch, 1992b, p. 281).

A esta afirmación se le pueden hacer al menos dos consideraciones, la primera es que de

acuerdo a Lehbruch la dinámica del corporativismo se reduce a la capacidad de los grupos de interés a generar e intervenir en la creación de políticas económicas. Aunque si bien es cierto que este factor es central para la comprensión del corporativismo en un nivel macro, su acotación cierra la puerta a la comprensión de intermediaciones de intereses que pueden surgir en niveles meso y micro, como el *corporativismo de empresa o de la producción* a los que hace referencia De la Garza (2012b; 2014). En segundo lugar, al limitar la vida del corporativismo al Estado Keynesiano, se oscurece la relevancia e importancia que adquiere esta particular intermediación de intereses bajo el paradigma neoliberal.

Hasta este punto se ha reconstruido de manera breve la historia del concepto corporativista, además de hacer el análisis de algunas de las aportaciones iniciales al tema, sin embargo, poco se ha apuntado en torno a la definición que su principal teórico desarrolla. Como se expuso arriba, debe reconocerse el hecho de que Philippe Schmitter revitalizó la discusión en torno al corporativismo como una necesidad de explicar aquello que el pluralismo no daba cuenta de manera acertada, entendiendo a este último como uno de los sistemas de representación de intereses que pueden encontrarse en las sociedades modernas junto con el sindicalismo y el monismo. Por cuestiones de espacio y de interés con respecto a lo que se pretende desarrollar en este apartado, me limitaré a presentar sólo las características que definen al pluralismo, sistema que le permite a Schmitter generar un contraste con el corporativismo.

La representación de intereses pluralista a diferencia de la corporativa, considera que en el conjunto social existe una proliferación numérica de organizaciones que se integran de manera voluntaria, con estructuras no-jerárquicas, que poseen autonomía con respecto al Estado en lo que tiene que ver con la selección de sus dirigentes o a la articulación de sus intereses, y que además no ejercen un monopolio de la representación (Schmitter, 1992b). De acuerdo a Panitch, esta visión pluralista es sumamente imprecisa y simplista, ya que supone la existencia de una multiplicidad de grupos extensivos, una conducta pasiva estatal, así como una estabilidad garantizada por “la mano invisible de la competencia de grupos” (Panitch, 1992, p. 147). En contraste y de acuerdo a este último autor, el corporativismo poseería mayor riqueza heurística para el análisis político.

En base al cuestionamiento de estos principios que muestran una imagen liberal del sistema de mercado perfecto (Nedelman & Meier, 1992), es que Schmitter desarrolla su conocida y multicitada definición del corporativismo, la cual, le permitió señalar que no todos los sistemas de representación de intereses de las sociedades modernas se rigen de la manera armónica y democrática que supone el pluralismo. Al respecto señala lo siguiente:

“El corporativismo puede definirse como un sistema de representación de intereses en que las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, y a las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos” (Schmitter, 1992b, p. 24).

Como puede verse, el autor logra incorporar al análisis de los sistemas de representación el papel que juega el Estado como actor protagónico en la contención y regulación del conflicto por medio de la concesión del monopolio de la representación en las organizaciones. Aunque cabe apuntar que además del control, se presenta a un ente estatal responsable de generar una mayor y mejor distribución de la riqueza.

Los esfuerzos de este autor por dar mayor precisión al término no se conformaron con su primera definición que entendía al corporativismo como una forma de *representación de intereses*, esto es, al definir al corporativismo de este modo, se abría una problemática en torno a si los intereses que representan las organizaciones corporativas son necesariamente representativos. Por esta razón, Schmitter abandona la definición vinculada a la *representación* y acuña una más neutral, la de *intermediación de intereses* (Audelo, 2005; De la Garza, 2012b).

Otro de los aciertos de Schmitter (1992b) al desarrollar su análisis sobre el tema del corporativismo, es que entiende que la intermediación corporativa de los intereses está sujeta a las condiciones de desarrollo institucional nacional y al contexto internacional en que se desarrolla el sistema capitalista, es decir, según las particularidades de los Estados-nacionales se articulará un determinado tipo de intermediación de intereses que de acuerdo al autor,

podrá derivar hacia un corporativismo de corte social o estatal.

*El corporativismo social* de acuerdo a Schmitter, se genera bajo contextos en los que las corporaciones brindan legitimidad a un Estado benefactor que se desenvuelve bajo regímenes estables, con sistemas políticos competitivos y con alternancia en el poder. Por otra parte, el *corporativismo estatal* se desarrolla en contextos con régimen políticos poco estables y con mayor conflicto; donde la incorporación al Estado se da mediante mecanismos de represión; y donde existe una ausencia de autonomía en la construcción de las demandas de los grupos organizados en corporaciones. Y a diferencia del corporativismo de corte social, la presencia de un marco de regulación dirigido por un Estado liberal y democrático, no es necesaria (Schmitter, 1992b).

La aportación de estas tipologías sin duda enriqueció en su momento el análisis del corporativismo en sistemas democráticos y autoritarios, pero su rigidez limitó también sus alcances explicativos. Ante esta deficiencia conceptual Schmitter (1992c) creó la noción de *corporativismos mixtos*, en los que pueden operar de forma simultánea características del corporativismo social o estatal aunque con diferentes principios y procedimientos. Sin embargo y pesar de la intención del autor por ampliar los alcances de su propuesta, no logró despojarla de su contenido típico-ideal, ni tampoco, dotarla de mayor solidez empírica.

Pero independientemente de los cinturones teóricos que Schmitter hizo a su propuesta, lo que importa destacar por ahora, es que su planteamiento tenía una deficiencia estructural que como señala De la Garza (s/f) estaba basada en formalismos de definiciones propias de modelos ideales en los que se resaltaba principalmente: el monopolio de la representación, la anulación de asociaciones que compiten con las existentes, la incorporación forzosa de los miembros a las agrupaciones, la existencia de representaciones no competitivas, una jerarquización en su estructura y un control estatal del liderazgo de las asociaciones. Una definición que como señala el mismo autor, se centraba en tres dimensiones: en primer lugar, se analizaba si la representación de los grupos de interés es formal o real; en segunda instancia, se consideraba si el proceso de toma de decisiones estatales se daba con participación de las corporaciones; y por último, se contemplaba si la dominación estatal se ejerce a través de las corporaciones, o bien, prevalecen los procesos de concertación y

coordinación (De la Garza, 2015).

Algunas otras consideraciones críticas que pueden hacerse a los planteamientos de este autor, son que al señalar que *la intermediación de intereses está en función de las necesidades básicas del capitalismo para reproducir sus condiciones de existencia* (Schmitter, 1992b), proporciona una lectura sumamente funcionalista del problema, es decir, anula la posibilidad de realización de prácticas de intermediación contradictorias que no siempre responden a las necesidades de reproducción del sistema. Esto es, el planteamiento de Schmitter se torna determinista al anular la capacidad de agencia de los sujetos que intervienen dentro del proceso de intermediación de intereses, una lectura similar a la que ofrece Bob Jessop (1992) cuando problematiza el papel del Estado dentro del corporativismo, mostrándolo como un ente capaz de subsumir el todo social a su lógica. Lo mismo pasa con O'Donnell (1998), al señalar que la naturaleza capitalista del Estado beneficia solamente a la clase burguesa, cerrando y bloqueando los canales de acceso a las clases populares, sin embargo, esta propuesta desestima la capacidad de organización y resistencia de estas últimas, acciones que pueden hacer posible mantener canales abiertos de diálogo y negociación con el Estado.

La capacidad de reconocer la relación dialéctica entre los procesos de resistencia y de concertación de intereses, es lo que dota de dinamismo al concepto, despojándolo de las nociones estáticas y armoniosas como las de los planteamientos expuestos arriba. De igual manera, la acción corporativa del Estado hacia los sectores populares no puede reducirse a la elaboración de una estrategia programática de exclusión, nociones como la legitimidad y representatividad que se dan al interno de las organizaciones, necesitan mayor explicación y no se reducen a ser procesos conferidos por decreto y acuerdos con la lógica sistémica de un todo integrado. Como señala Poulantzas, la lectura de un Estado como instrumento y utensilio de la clase dominante es sumamente simplista, esto es, debe reconocerse la autonomía relativa que adquiere bajo su forma capitalista, esto es, la autonomía se vuelve una “posibilidad en el juego institucional del Estado capitalista y cuyas variaciones y modalidades de realización dependen de la coyuntura concreta de las fuerzas sociales” (Poulantzas, 2007, p. 340). De acuerdo al autor, el Estado es entonces una unidad con especificidad propia, con un poder político institucionalizado embebido de contradicciones y en disputa, sin que esto desestime la posibilidad de que en el ejercicio del poder existan

procesos de dominación económica y cultural, es decir, un dominio hegemónico del que hablara Gramsci. Y bajo el mismo tenor que Poulantzas se puede incluir el planteamiento de Panitch cuando señala “ *si aplicamos una teoría del Estado que lo considere como relativamente autónomo de esta clase [burguesa], actuando en su propio nombre pero no necesariamente por su mandato, podemos discernir cómo el Estado responde directamente a varias presiones de clase.*” (Panitch, 1992, p.161-162).

Lo anterior no supone una independencia del Estado al sistema de dominación de clase capitalista, simplemente se pretende señalar que el análisis de la realidad concreta debe ser elaborado con mucho más matices y estar abierto a la articulación una totalidad que no necesariamente es coherente, y en la que se reconoce además la capacidad de agencia y renovación de las estructuras por actores que significan su estar en el mundo de maneras diversas, y no son simples autómatas repetidores del orden social con conductas previsibles. Y como añade Vellinga (2004), la estructura y financiamiento del Estado son producto de la competencia entre actores sociales y sus esfuerzos por controlarlo. Esto es, el Estado conserva cierta autonomía con decisiva influencia en los temas de poder y conflicto entre los grupos o clases “*The state represents a mechanism for the articulation of social relations within a complex structure of power relations that may, at times, be congruent with one another and may, at other times, contradict one other*” (Vellinga, 2004, p. 33). Elementos que sin duda escapan a los planteamientos no sólo de Schmitter, sino del conjunto de autores que en su intención de presentar a un Estado autoritario y controlador del todo, limitan la comprensión de las relaciones de poder que se gestan en él, así como el desarrollo de sus dinámicas contradictorias, en las que como apunta la teoría regulacionista, existen procesos de dominación y socialización (Meardi, 2014).

Además no puede reducirse la comprensión del corporativismo a ser un producto creado desde arriba, engarzado con un modo de dominación política o un tipo de régimen, aunque es importante tomar en cuenta que existen procesos de institucionalización autoritaria, es necesario también considerar en la reconstrucción de las relaciones corporativas, los tipos de liderazgo que se ejercen en la organización; la cultura y tradición política; el área de representación; la conformación de una clase obrera determinada; la posición estratégica que ocupan las organizaciones dentro del Sistema de Relaciones Industriales. Todos ellos

factores que pueden influir en la configuración de los sistemas de representación de intereses, donde no se niega la presencia de rasgos generales, empero, la riqueza del análisis depende también de la capacidad por desenredar la especificidad del caso concreto.

Otra observación que puede hacerse al trabajo de Schmitter, la elabora Howard Wiarda (2004, 2009) que aunque coincide con aquel en que el corporativismo más que expresar la autonomía y libertad de asociación, representa la regulación y control de las organizaciones y grupos por el Estado, señala que aquel da muy poco peso al contexto cultural e institucional en que se desarrolla el corporativismo. Wiarda considera que las configuraciones corporativas están en íntima relación con los procesos históricos y socioculturales de cada caso concreto, a diferencia de Schmitter para quien la elección del desarrollo de los Estados - ya sea pluralista, totalitario o corporativo- depende más de una toma de decisión instrumental, que de una construcción socio-histórica (Adams, 2004).

La consideración del peso socio-histórico en el pensamiento de Wiarda, lo va a deber a su acercamiento y extenso trabajo de campo en América Latina y parte de la península Ibérica - España y Portugal-, donde reconoció una fuerte influencia de la tradición del pensamiento católico en lo político y sociológico, razón que le permitió dejar de lado el enfoque eurocentrista con que había sido abordado el concepto. Con base a esta consideración, Wiarda encontró en las regiones citadas una estructura de clases muy marcada, descubriendo no sólo un sistema de castas y clases, sino también un sistema vertical segmentado en organizaciones corporativas y asociaciones profesionales como: las fuerzas armadas, la iglesia, sindicatos, universidades, campesinos. Todas ellas, con estructuras jerárquicas que no desaparecieron con los procesos de modernización. Wiarda definirá al corporativismo de la siguiente manera

“I defined corporatism as ‘a system of social and political organization in which major societal and interest groups are integrated into the governmental system, often on a monopolistic basis or under state guidance, tutelage and control, to achieve coordinated national development.’ Note the role of the state in this system and its relations to the main corporate or societal interest groups that make up political society. I saw the Latin American and Iberian nations as a set of complex systems in which the state seeks to enhance and

expand its power over the corporate groups (still in Latin America more a medieval than a modern concept) that swirl around it, while the corporate groups and interests seek to maintain some degree of constitutionally or organic law-mandated autonomy from the state, gang up to resist it, or perhaps, take it over for themselves” (Wiarda, 2009, p. 93)

Como puede verse, la definición que propone este autor posee mayores matices que permiten comprender el monopolio del Estado como algo no absoluto, sin negar su capacidad de coerción. Esto es, reconoce que los grupos en negociación articulan negociaciones contradictorias y no necesariamente armónicas con el Estado. Además reconoce que el Estado negocia sólo con los principales grupos de interés corporativos que conforman la sociedad política, cuestión que en palabras de Jessop Bob (1992), se debe a una cuestión de selectividad estructural que se desarrolla en las estructuras corporativas de intermediación de intereses. Selectividad estructural que puede variar como señalan Nedelman & Meier “*según el área en que el Estado trate de controlar la articulación de intereses y el área en que las organizaciones de intereses traten de afectar las políticas públicas*” (Nedelman & Meier, 1992, p. 125). Nedelman & Meier complejizan el proceso de toma de decisiones e intermediación de intereses al señalar que esto sucede por niveles, en los cuales, el Estado y las organizaciones pueden intervenir de manera diferenciada, esto es, la efectividad de éstas dependerá del área de en la que quieran intervenir y la configuración final dependerá del momento que hayan elegido para hacerlo. Esto es importante, ya que matizan la dinámica de los procesos de negociación corporativa, entendiéndolo como algo no estático sino dinámico y con actores con capacidad de agencia. Nedelman & Meier señalan que el corporativismo

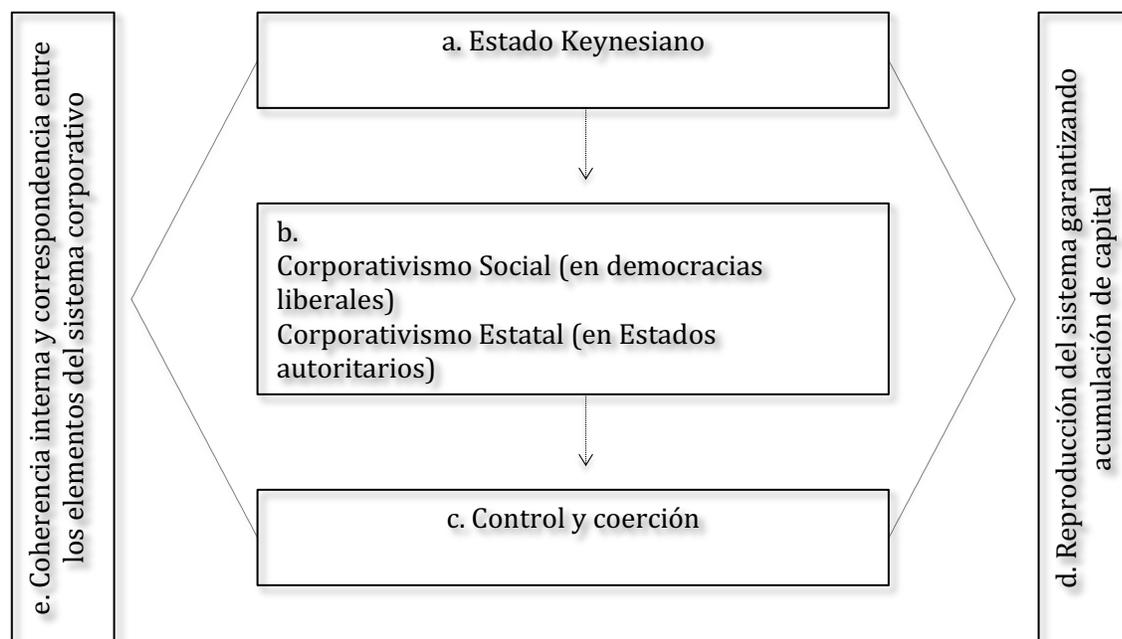
“[es resultado de la continua reproducción de ciertos procesos...] Empero, si el grado de ‘corporativización’ de una sociedad cambia de acuerdo con el sector económico o si, como hemos dicho, es probable que desaparezcan y reaparezcan rasgos corporativistas con la misma rapidez, parecería más realista considerar el corporativismo precisamente como un tipo de constelación de interacciones y no como una característica estructural estable, fija o ‘básica’” (Nedelman & Meier, 1992, p.128)

Es importante señalar que lo anterior no sugiere una renuncia del Estado a ejercer sus aspiraciones hegemónicas de las que nos hablara Gramsci (2009), lo que se pretende evidenciar es simplemente que su acción corporativa no se reduce a ser un proceso de

represión y exclusión sistemática, es decir, la intermediación de intereses no debe ser entendida como un proceso resuelto *a priori*, sino como una relación dialéctica entre dominación y resistencia de la que pueden derivar procesos de concertación diferenciados. El reconocimiento de esta dialéctica permitirá comprender que aunque la acción del Estado tiene rasgos coercitivos y existen presiones hegemónicas de dominio, a la par, las acciones de resistencia abren pequeños canales de diálogo que hacen posible los procesos de concertación.

En síntesis, se puede decir que un punto de encuentro al que llegan los diferentes autores que problematizan el concepto, alude a que esta intermediación de intereses surge como una forma de organizar las relaciones entre Estado y sociedad articulada en corporaciones con las que se establecen pactos para guiar la gobernabilidad del ente estatal y la economía. Sin embargo y como se señaló arriba, no sólo Schmitter sino diversos autores de los que se han expuesto algunos casos en este apartado, poseen un límite teórico al concebir al corporativismo de manera funcional, reduciendo su complejidad a un simple apéndice del Estado y limitando su comprensión a una forma de control. Además de haber elaborado construcciones conceptuales sumamente descriptivas, oscureciendo con ello, las relaciones de poder, dominación y resistencia que no se reducen al control, y que son inherentes a su estructura y dinámica. Es decir, el tema del corporativismo no es sólo una forma de control y coerción de las corporaciones por el Estado, ni un conjunto de asociaciones que se vuelven órganos de un partido para fines electorales como lo suponía Arnaldo Córdova (1974). El análisis del fenómeno debe superar la visión sistémica y esquemática con que nació el concepto en su etapa moderna y que espera ser ilustrado en el siguiente esquema

## Esquema 9. Visión sistémica del corporativismo



Fuente: elaboración propia.

1. En la dimensión estatal, se considera que el corporativismo sólo es viable bajo las estructuras del keynesianismo, en las que puede asumir formas autoritarias o socialdemócratas.
2. En lo que corresponde a la definición del corporativismo social, no es suficientemente problematizado el tema del poder, control y resistencia, asumiéndose que dentro de esta tipología se desarrollan dinámicas de concertación no conflictivas, no jerárquicas y no autoritarias. Y en lo que respecta al corporativismo estatal, se asume que las relaciones corporativas se sostienen bajo la figura de un Estado autoritario que ejecuta procesos de exclusión y control de las organizaciones. Una tipología que luce acorde a las realidades latinoamericanas, sin embargo, deja de lado la fuerza de los grupos de interés estratégicos para la construcción y definición de políticas macro, así como la influencia de tradiciones obreras.
3. En esta dimensión se privilegia el control y coerción sobre consenso, no se incluyen los procesos de resistencia en el análisis (se anula agencia de los sujetos). Se omite que el proceso de toma de decisiones del Estado por medio del gobierno tiene mediaciones y

puede ser diferenciado, es decir, la clase trabajadora no es un monolito.

4. En las construcciones conceptuales sobre el corporativismo se confiere poco peso al tema de la legitimidad y hegemonía en términos de Gramsci.
5. Se entiende al sistema como una totalidad coherente y funcional, es decir, todos los elementos que integran al sistema corporativo están en función de las necesidades del Estado y la acumulación del capital.

Una vez expuesta de manera general la discusión en torno a los orígenes y contenido del concepto del corporativismo tomando como principal referente a Philippe Schmitter, a continuación se presenta lo que consideramos deben ser criterios a tomar en cuenta para su análisis y reconstrucción en un contexto de global de economías abiertas, distinto al que acompañó su nacimiento. Lo anterior, con ánimo de superar la visión esquemática con la que se ha abordado el tema sobre todo en América Latina.

#### *2.4. Consideraciones para el análisis del corporativismo*

El imperativo de renovar la interpretación en torno al corporativismo cobra especial importancia en un período histórico que como se mencionó, ha ido acompañado de lecturas poco acertadas que anunciaron su fin como consecuencia directa de la apertura de las economías que irían acompañadas de desarrollo político y democrático. Re-pensar el corporativismo implicará entonces, comprender cuáles son los rasgos que definen sus prácticas dentro de un contexto neoliberal hoy en crisis. Una crisis que reavivó el protagonismo de los Estados en lugares como el Reino Unido y los Estados Unidos, donde se recurrió a paquetes de rescate y estímulos fiscales para superar la catástrofe financiera de 2008 (Meardi, 2014) como señalaba Vellinga (2004), tal vez la frase *bringing the state back*, ahora no resulte tan descabellada. O bien, como señalan Bernhardt, Boushey, Dresser, Tilly, al evidenciar la recurrente violación a los mínimos derechos laborales en el sector formal de la economía norteamericana, es tiempo de buscar estrategias para “ ‘put the gloves back on’ in order to re-regulate work” (Bernhart et al., 2008, p.3).

Las líneas que se presentan a continuación más que ser una receta de cocina para el análisis del corporativismo, pretenden resaltar rasgos que deben ser considerados para el análisis y

comprensión de la particular relación que articulan los Grupos de interés con el Estado, poniendo especial énfasis en las organizaciones sindicales. Para lo anterior, se ha decidido destacar tres dimensiones que consideramos necesitan ser precisadas para el análisis de la intermediación de intereses corporativa, estas son: el Estado, el control, y la resistencia.

#### ***a) Estado***

Los estudios del corporativismo se llevaron a cabo teniendo como referencia la presencia de un Estado Social y benefactor, por tanto, el análisis del mismo requiere hoy tomar en cuenta la redefinición de su espacio de acción en un contexto de globalización neoliberal. Esto es, se debe tener en consideración que el Estado negocia ya no sólo con una burguesía nacional, sino con un capital internacional que puede superarlo en fuerza y presiona considerablemente el rumbo y la configuración de sus acciones.

Cabe señalar que aunque los Estado enfrentan presiones globales comunes, las respuestas que se dan a éstas pueden ser de manera diferenciada, es decir, pueden surgir estrategias diversas de concertación y liberalización para enfrentar las presiones del mercado global y los desafíos productivos. Es importante mencionar que los procesos de concertación y liberalización no suponen procesos de convergencia a uno u otro camino, sino que puede prevalecer una u otra, en mayor o menor medida, dependiendo el sector productivo, el orden institucional y la fuerza de los diversos grupos de interés de cada país.

Para realizar un análisis adecuado en torno al corporativismo, se debe tomar en cuenta que el Estado no renuncia a sus aspiraciones de control hegemónico al estilo gramsciano, cuestión que no niega la posibilidad del ejercicio autoritario del poder. Esto es, se debe entender que los procesos de negociación política entre Estado y grupos de interés requiere una eventual legitimación como señala Schmitter al citar a Anderson (1992a), por tanto, su análisis no se debe reducir a la comprensión de una relación totalmente autoritaria y coercitiva. Aunque como dice Panitch (1992), la legitimación y la acción sindical que el Estado necesita puede generar rupturas de legitimidad en otro nivel, es decir, de las bases hacia sus líderes sindicales. Pero en todo caso, el predominio del consenso moral e ideológico sobre la coerción directa dependerá del caso concreto de estudio.

Ahora bien, es importante señalar que la construcción conceptual del Estado varía de acuerdo a tradiciones en las que el vínculo Estado-sociedad cobra significados diversos. Al respecto Meardi ubica al menos tres tradiciones: *la anglosajona, la estatista y la corporativista*. De acuerdo a este autor, la primera es aquella apegada a los principios del *laissez faire* (U.K. y U.S.A.), la cual, concibe al Estado como un órgano distinto a la sociedad al que además tiende a igualarse con el gobierno. En la tradición estatista (Francia y países comunistas), el Estado es la sociedad y está encargado de mantener la unidad entre revolución y república, es decir, de mantener la cohesión. Bajo esta tradición, el lazo entre ciudadanía y Estado es más fuerte prevaleciendo responsabilidades específicas en ambos lados. Y finalmente, en la tradición corporativista (Alemania, Escandinavia, Australia) el Estado es más que la suma de sus instituciones y asociaciones, mismas que están incluidas en políticas estatales desarrollando un papel político. Aquí las relaciones laborales son inherentemente políticas, una tradición a la que las realidades latinoamericanas se ajustan bien.

Ahora bien, para el análisis del corporativismo se vuelve necesario también reconocer que en las distintas tradiciones de relaciones industriales subyacen concepciones distintas sobre el Estado, las cuales inciden en el proceso de reconstrucción del objeto de estudio. Meardi (2014) ubica como parte de estas tradiciones a la pluralista, la corporativista y la marxista. En la primera, las partes que integran las relaciones laborales son solamente los empleadores y sindicatos, el Estado se muestra como algo externo y neutral. En la tradición corporativista, las relaciones laborales se enfocan a la construcción de políticas que afectan el orden, crecimiento y equidad, es decir, existen procesos de coordinación y concertación entre los grupos de interés y el Estado. Y por último para la tradición marxista, el conflicto entre capital y trabajo les es inherente, por tanto, el Estado se muestra como no neutral, ni externo.

En suma, las tradiciones expuestas permiten comprender que la reconstrucción de la acción e intervención estatal en las relaciones laborales debe considerar también la configuración de tradiciones laborales e industriales particulares, así como las presiones económicas globales y locales.

## ***b) Control***

Para analizar el tema del control como elemento constitutivo de la relación corporativa entre

Estado y grupos de interés, es necesario reconocer que éste no es una derivación mecánica del ente estatal sobre los grupos, es decir, la lógica y comprensión del concepto no es algo que se infiere, sino que debe ser reconstruido.

En el proceso de reconstrucción del control del Estado hacia los grupos de interés, se debe reconocer que se presentan rupturas y discontinuidades en su objetivación, es decir, su ejercicio no es siempre coherente, ni responde fielmente a los objetivos de sus ejecutores. En otras palabras, el control puede ejercerse con concertación, de manera despótica o a través de mediaciones cuya combinación, depende de la configuración concreta.

Algunos autores señalan que los mecanismos de control pueden hacerse más férreos en tiempos de crisis (Molina & Rhodes, 2002; Wiarda, 2004). Además, es importante señalar que la coacción jurídica y la restricción a los canales de representación se ejerce de manera diferenciada, particularidad que permite reconocer que la clase obrera no es monolítica, es decir, que no hay un solo sujeto obrero -de la industria, de cuello azul, varón, blanco- (Ledwith & Colgan, 2002). Reconocer el carácter no-monolítico de la clase obrera permitirá comprender también que las formas de control se pueden surgir en otros ámbitos distintos a los clásicos industriales -y campesinos para el caso mexicano-, por ejemplo en los servicios, o bien, dentro de los que se ha denominado sector informal.

Y por último, es preciso señalar que los dispositivos de control no solamente son aquellos legalmente instituidos y objetivados en códigos y leyes, sino que éstos también se reproducen y negocian de manera informal y en distintos niveles, por medio de prácticas culturales diversas. Prácticas en las que intervienen procesos subjetivos y de las que pueden surgir resistencias que cuestionan la legitimidad y viabilidad del ejercicio coercitivo de los dispositivos.

### ***c) Resistencia***

La incorporación del control al análisis de las dinámicas corporativas exige considerar la posibilidad de articulación de resistencias, las cuales, hacen posible la renovación de estructuras y la actualización de los procesos de negociación. El reconocimiento del factor resistencia para el análisis y comprensión del corporativismo lleva implícita la existencia de

sujetos con capacidad de agencia, que aunque presionados por el orden estructural no se encuentran totalmente determinados por éste. Asimismo, la integración de movimientos de resistencia permite despojar al análisis de visiones relacionadas a un control-total corporativo, en las que la clase obrera aparece como un mero instrumento del poder.

El factor de la resistencia permite dotar de dinamismo al concepto, es decir, hace posible comprender que las estrategias de control corporativo no son siempre coherentes y responden de forma mecánica a las necesidades de quién las ejecuta, sino que en ellas se presentan tensiones y rupturas generadas por sujetos que las cuestionan y que no siempre están dispuestos a acatarlas.

La manera en que fueron expuestos los temas del control, la resistencia y una forma particular de Estado, nos permitirán abordar con mayor complejidad el problema del corporativismo, es decir, hará posible dotarlo de mayor especificidad y despojarlo de algunos supuestos que lo hacen perder sus alcances explicativos. A continuación me enfocaré a desarrollar algunos principios que deben ser tomados en cuenta para su análisis.

Como se señaló, el corporativismo alude a una intermediación de intereses que organiza las relaciones entre Estado y sociedad para guiar la gobernabilidad del primero y la economía, al menos es la concepción que predomina en la literatura. Dentro de esta corriente de análisis se destaca el hecho de que aunque el corporativismo ya no logra otorgar los beneficios del llamado por Hobsbawm siglo corto, está intermediación de intereses aun garantiza el tema del control sobre las organizaciones. Sin embargo, dentro de estos planteamientos que se enfocan a la dimensión macro del concepto, se descuida el análisis de su dimensión meso y micro, como el de la producción por poner un ejemplo, donde se discuten y negocian las cuestiones relacionadas a la intensidad del trabajo, la participación en la productividad y la competencia internacional. Es decir, el corporativismo puede haber sido anulado o debilitado a nivel nacional (Schmitter,1998), pero resurge en otros niveles donde las estructuras de control y los procesos de negociación no son necesariamente coherentes con los mecanismos formales celebrados desde la cúpula. De igual manera, la construcción eventual de legitimidad no se desprende sólo desde el ámbito macro esparciéndose por los poros institucionales, ésta también se reconstruye y actualiza con las prácticas generadas en el lugar

de trabajo.

Otro punto a considerar, es que los grupos de interés poseen relativa autonomía, por tanto, sus demandas, formas de concertación, y resistencias, también pueden ser diversas. Aunque cabe señalar que para el caso de los grupos de interés en la esfera del trabajo al menos en México, prevalecen las demandas de contención salarial y creación del empleo. Sin embargo, no basta con enunciar la existencia de mecanismos como los *contratos de protección* para comprender la dinámica corporativa y su efecto en las condiciones de trabajo (Tilly, 2014), se requiere reconocer que aunque existen dispositivos de control, las diferencias en la obtención de beneficios en el trabajo también pueden responder a otros factores relacionados a la fuerza sindical, la acción colectiva independiente de los trabajadores, o bien, a la adopción de determinadas estrategias empresariales.

Al hacer mención de esta relativa autonomía de las organizaciones, se reconoce su capacidad de acción que se encuentra en relación a un proceso histórico determinado que aunque constriñe su espacio de posibilidades, no lo anula. Es decir, la potencialidad de la acción de las organizaciones o grupos de interés dependerá de procesos coyunturales, la fuerza y el tamaño de los mismos, de su coherencia interna, así como de su posición estratégica en el Sistema de Relaciones Industriales.

El carácter no determinado de las organizaciones, su amplio o pequeño margen de acción, supone que en la relación corporativa pueden existir lazos fuerte y débiles durante los procesos de negociación, una dinámica que permite renovar los pactos y las relaciones de dependencia y compromiso mutuo. En otras palabras, no se cierra la posibilidad de que se desarrollen innovaciones en los modos de negociación e intermediación de intereses corporativos.

Es importante señalar que en el corporativismo no sólo tienen peso las organizaciones o grupos de interés reconocidos y legitimados por el Estado, sino que también presionan de maneras diversas la presencia de grupos de interés “no legitimados” (Nedelman & Meier, 1992), un sector que ha sido marginal en los estudios del tema.

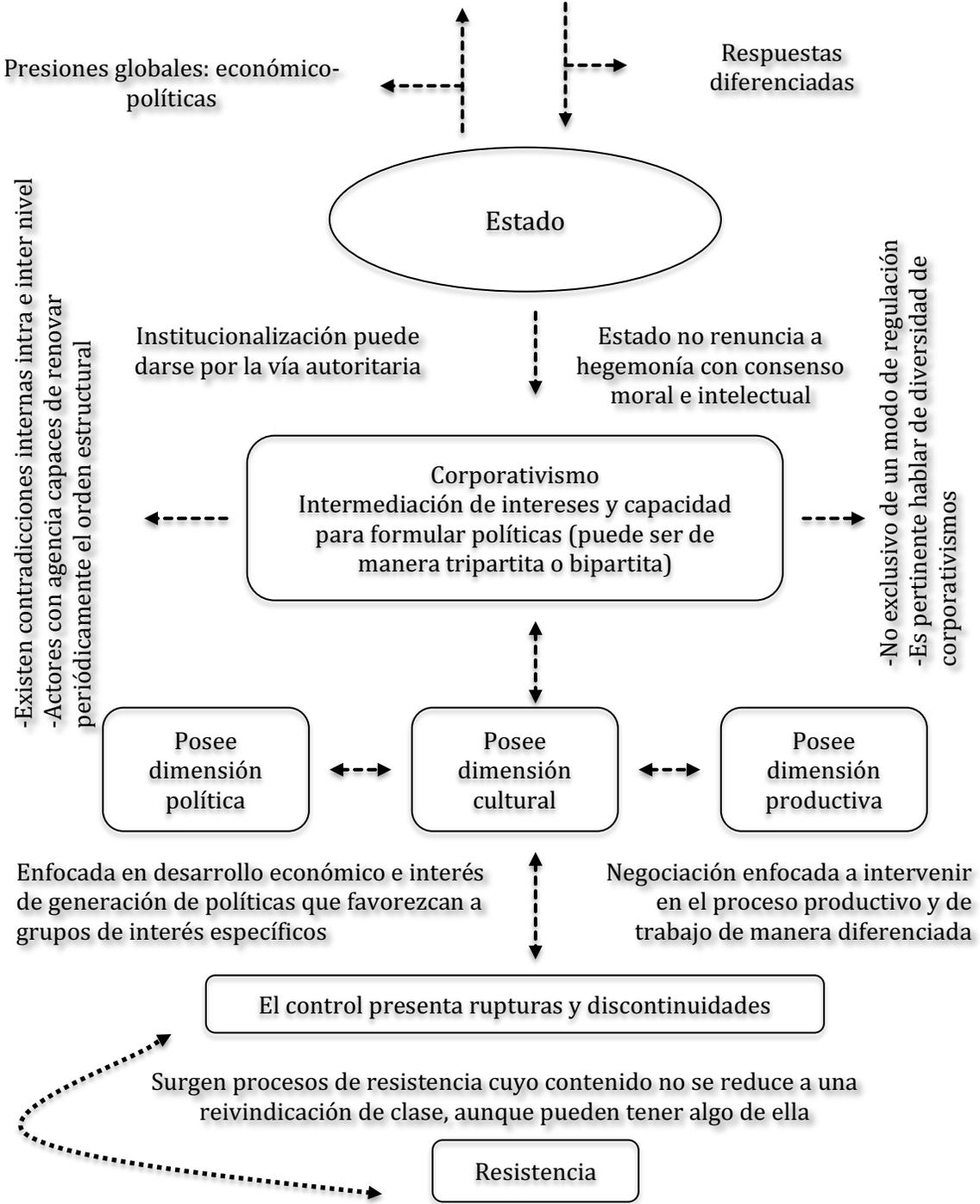
Otro error en la lectura relacionada al corporativismo, es que se le ha relacionado de manera mecánica como un sinónimo de anti-democracia, empero, esta particular intermediación de intereses puede estar presente en Estados desarrollados y en vías de desarrollo, en democracias liberales y en regímenes autoritarios (Schmitter, 1992b ; Adams, 2004). Dicho en otras palabras, la diversidad de corporativismos puede presentar configuraciones diferenciadas en las que pueden presentarse rasgos autoritarios mezclados con dinámicas más horizontales de negociación y concertación.

Es pertinente agregar que el corporativismo puede presentar contradicciones internas en distintos niveles, esto es, en la relación que articula el Estado con las dirigencias de esos grupos organizados; en la relación que establecen las bases de estos grupos con sus dirigencias; en la relación que se articula entre grupos de interés, etc. Por lo tanto, aunque uno de los objetivos del corporativismo es garantizar la estabilidad del *status quo* y el proceso de acumulación capitalista, esto no implica que sea una herramienta infalible en la consecución de esos objetivos.

Y por último, el análisis del corporativismo debe estar enfocado a la reconstrucción de la acción de las organizaciones o grupos de interés, más que a las variables institucionales, por tanto, es un error circunscribir la pertinencia de su análisis a las formas keynesianas del Estado (Molina & Rhodes, 2002). A continuación se presenta un esquema que sintetiza las dimensiones que consideramos deben ser tomadas en cuenta para la reconstrucción y análisis de las configuraciones corporativas.

Esquema 10. Configuración Corporativa

Contexto. Formación socio económica neoliberal



Fuente: elaboración propia.

En suma, la comprensión del corporativismo no debe limitarse a la creación de tipologías ideales que lo delimitan a su carácter social o estatal por ponerlo en términos de Schmitter, sino que esta particular intermediación de intereses exige una reconstrucción por niveles en las que intervienen configuraciones institucionales, culturales y subjetivas con particularidades históricas, así como experiencias colectivas de organización con distintos grados de maduración. Atendiendo a esta necesidad teórica de hablar en torno a una diversidad de corporativismos, es que se desarrolla el siguiente apartado.

### *2.5. Diversidad de corporativismos*

Como se ha enunciado en los apartados anteriores, la discusión en torno al fin del corporativismo vino acompañada del discurso sobre el fin de la historia y el predominio de un nuevo orden mundial regido bajo los principios neoliberales. De acuerdo a estos planteamientos, la globalización neoliberal convergería hacia el modelo norteamericano (Kats & Wailes, 2014; De la Garza, 2014). El rumbo de la historia era claro, la economía de mercado se impondría diluyendo las estructuras corporativas que son disonantes para el funcionamiento de la libre competencia, es decir, los Estados-nacionales iniciarían procesos de desregulación de sus sistemas de relaciones industriales y de los sistemas de seguridad social (Regini, 2000), y ante dichas transformaciones los actores poco podrían hacer.

Los planteamientos convergentes afirmaban que al menos en el ámbito de las relaciones laborales, la dinámica del industrialismo anulaba las fuentes de diferenciación para producir imponiéndose a los posibles arreglos institucionales de regulación del mercado laboral, es decir, la industrialización llevaría a la concreción de una estructuración común a nivel mundial (Kats & Wailes, 2014). En contraposición a los argumentos de la convergencia, surgieron planteamientos de corte neoinstitucionalista que señalaron que la *estructuración común* era un argumento difícil de sostener ante la evidente intervención de los ordenes institucionales en los procesos de desregulación que impiden y contrarrestan la convergencia. Kats & Wailes (2014) señalan al retomar a Garret, que el hecho de que los gobiernos nacionales enfrenten presiones económicas similares, no implica que no puedan responder de manera diferenciada a dichas presiones. Sin embargo, la aportación neoinstitucionalista como señalan Kats & Wailes tiene algunas limitaciones, sobre todo al querer dar cuenta

de los desarrollos comunes entre los países que poseen diferentes arreglos institucionales; y por otra parte, como señala De la Garza (2014) al retomar a Regini (2000), estos enfoques tienen dificultad para explicar el cambio y se limitan a crear tipologías funcionalistas que diluyen al sujeto y lo reducen a un tipo de política.

Bajo esta lógica argumentativa que evidenciaba las deficiencias de los planteamientos de la convergencia, es que se desprende la discusión en torno a la *diversidad de capitalismos*. Hall & Soskice (2004) en su conocido texto sobre *Varieties of capitalism (VOC)*, señalaban que la dinámica de las economías a nivel mundial -apoyándose en el caso de algunos países europeos y el norteamericano- podían seguir una tendencia divergente, empero, su desarrollo podría seguir sólo dos rutas: la de las economías de libre mercado (ELM) o el de las economías de mercado coordinadas (EMC). Pero como bien señalan Kats & Wailes (2014), el planteamiento de Hall & Soskice tiende a apuntar a una convergencia de las economías hacia una u otra tipología, por tanto, toda configuración que escape a los márgenes de estos postulados es vista como disfuncional y su éxito económico necesariamente tenderá a ser menor.

La creación de estas tipologías o modelos para el análisis del funcionamiento de las economías tienen un límite al que se le pueden hacer algunos señalamientos; por un lado, reduce la elección de los Estados-nacionales para la coordinación de sus economías a las tipologías de ELM o EMC, omitiendo que el grado de implementación de los procesos de liberalización o coordinación puede responder a las necesidades diversas de los sectores económicos particulares de cada país; por otro lado, la adopción de estas tipologías o modelos supone pensar que los elementos que las componen están integrados de manera coherente y armónica, dejando de lado las discontinuidades y contradicciones que se presentan en el estudio de cada caso concreto, es decir, se omite el peso de los espacios geográfica e históricamente determinados que aunque presentan retos comunes, la respuesta que se da a ellos depende del juego que se establece entre estructuras, acciones y subjetividades en los diversos niveles en que se articula la realidad concreta, como lo supondría la adopción de una propuesta teórico-metodológica como la del configuracionismo (De la Garza, 2001, 2002, 2012a ). Y finalmente como señala Barchiesi (2014), el enfoque de VOC deja fuera de su esquema el tema del conflicto, es decir, las relaciones laborales se

muestran de una manera funcional adecuándose solamente a las exigencias de los mercados de trabajo coordinados o liberales, restando con ello, el peso a la falta de consenso y a las resistencias que articulan los actores.

El debate en torno a la VOC como bien señala De la Garza (2014), más que ser una teoría, es un llamado de atención fundamentado a los planteamientos que apuntaban hacia una convergencia mundial impulsada por el mercado. Un llamado de atención a afirmaciones que como ya se ha señalado, auguraban el triunfo de la mano invisible del mercado como regulador del todo, discusión en la que se contemplaba la inminente desaparición de las formas de concertación corporativas como consecuencia directa de la apertura de las economías, las nuevas exigencias productivas y la desregulación de los mercados de trabajo.

Aunque debe reconocerse que desde los noventa ha existido un proceso de reestructuración de los pactos corporativos que han debilitado sin duda la capacidad de negociación de algunos grupos de interés como los sindicatos, esto no implicó la disolución de la formulación de políticas con concertación. De hecho autores como Regini (2000) señalan que las estrategias corporativas pueden ser vistas como una alternativa a los procesos de desregulación unilateral.

Siegel (2005) aunque prefiere emplear el término de *concertación competitiva* sobre el de corporativismo, señala que para el caso de los países de la Unión Europea la macroconcertación ha cobrado relevancia en un contexto con pérdida de soberanía en la política monetaria y de autonomía en otros dominios clave. A su vez, Tat Yan Kong (2004) considera que en la actualidad la importancia de la concertación corporativa radica en su capacidad para suavizar los procesos de cambio, esto es, en la capacidad que ofrece para facilitar la transición de los países hacia los distorsionados sistemas de competencia del libre mercado (Kong, 2004).

Es preciso decir que la articulación de dichos pactos ha adquirido un interés renovado a raíz de la crisis sistémica de principios de este siglo, sin embargo, al igual que apuntan los planteamientos de VOC, las respuestas políticas y corporativas a la crisis no han seguido un sólo camino. La intermediación de intereses y la formulación de políticas aunque comparten

tendencias, su concreción se encuentra condicionada por órdenes institucionales particulares, contextos culturales diversos y con sujetos con capacidad de agencia que pueden intervenir en la definición de la relación corporativa. En otras palabras, existen intentos diferenciados de estabilización corporativa que han buscado conciliar la economía de libre mercado con alguna forma de cooperación social voluntaria.

Algunas de las propuestas teóricas que han surgido para explicar estos procesos diferenciados de intermediación de intereses es el planteamiento de Traxler (2004) y su concepto *de corporativismo de la oferta*, así como el *corporativismo competitivo* de Rhodes (Traxler, 2004; Kong, 2004; Lavdas, 2005). Construcciones conceptuales que buscan dar cuenta de los intentos por generar políticas coordinadas en el área fiscal, salarial, mercados de trabajo y políticas sociales en el ámbito europeo; de la misma manera, expresan una inquietud por la búsqueda de alternativas a la descentralización neoliberal de las relaciones industriales y a la segmentación de responsabilidades políticas (Traxler, 2004). Y como señala Lavdas (2005), estas formas de concertación están destinadas a mejorar la competitividad de las empresas, las instituciones y reglamentos, buscando con ello, establecer un compromiso mutuo entre trabajadores y empleadores para tener éxito en un contexto de mercados competitivos.

Kong (2004) estipula que estas formas de corporativismo llámese de *la oferta* o *competitivo*, se caracterizan por organizar el consentimiento de la mano de obra hacia la flexibilidad del mercado laboral y a la moderación salarial, a cambio de garantizar un cierto bienestar social y otorgar de manera limitada la entrada a los grupos de interés en tomas de decisiones relacionadas con las políticas de empleo. A esta forma de concertación e intermediación de intereses que busca reconciliar los imperativos de la globalización económica, el autor también lo llama: *corporativismo socialdemócrata*.

Estudios de caso como el de Korea del Sur (Kong, 2004), han sido analizados bajo el paraguas de estas nuevas aportaciones conceptuales -en particular bajo el *corporativismo competitivo*-, logrando con ello, superar la definición clásica de corporativismo que quedaba restringido a ser un instrumento de control bajo regímenes autoritarios. Lo mismo ha pasado con el paradigmático caso holandés, que logró articular en el desarrollo de sus formas de

concertación corporativas el tema de la eficiencia con inclusión (Kong, 2004).

Kostas Ladvas (2005) para el análisis del caso griego también recurre al concepto de *corporativismo competitivo*, sólo que aquí se evidencia que este tipo de concertación predomina en la mayoría de los países que conforman la Unión Europea, pero no en aquel país. Por tanto, los planteamientos del autor se enfocan en cuestionar la pobreza del diálogo que impera en Grecia, así como en evidenciar que la tensión que prevalece entre los grupos de interés se ha vuelto un impedimento para lograr una liberalización pactada. Para Ladvas (2005) lo que prevalece en Grecia después de haber transitado por un corporativismo asimétrico clásico, es un *corporativismo desarticulado o desconexo -Disjointed Corporatism-*, cuya particularidad radica en que la intermediación y formulación de políticas tienen un funcionamiento fragmentado, características que se conjugan con la ausencia de tradiciones concertacionistas y discontinuidad en los regímenes políticos; factores que en conjunto han impedido el tránsito de Grecia a un corporativismo competitivo.

Ahora bien, los conceptos de corporativismo de la oferta y competitivo no son los únicos que se han creado para comprender la formulación de políticas y la intermediación de intereses en Europa, Leslie Budd (2012) ha acuñado el concepto de *corporativismo social* -distinto al de Schmitter- para comprender la manera en que los órdenes institucionales formulan políticas que reforman y reestructuran al sistema financiero. Lo anterior, en respuesta a una necesidad de comprender las formas de intervención estatal y de creación de políticas en los distintos espacios nacionales para superar la crisis de 2008-2009.

Asimismo, en Francia el concepto de *neo-corporativismo* se continúa empleando para enfocar problemas como el de la política ambiental. Para Joseph Szarka (2000), el concepto aún posee riqueza conceptual y empírica, aunque como apunta, habrá que dotarlo de precisiones y señalar que puede asumir formas macro, meso o micro. De acuerdo a Szarka, para el caso francés prevalece un acuerdo de que existe un *meso-corporativismo* cuyos procesos de negociación y de representación de intereses se articulan por sector. Esta forma *meso* es útil para explicar la interacción entre la administración pública y los actores socioeconómicos en sectores particulares, además de que permite identificar los recientes problemas asociados a estos arreglos societales, así como evaluar algunos impactos

ambientales y sus consecuencias (Szarka, 2000).

Los esfuerzos por construir variantes al concepto de corporativismo acuñado por Schmitter (1992b) y a sus tipologías social y estatal, implica reconocer que el corporativismo no opera en todos lados bajo sus formas clásicas, es decir, con estructuras centralizadas, jerárquicas y con el Estado como intermediador de los principales grupo de interés. Como señala Traxler (2004), el corporativismo opera con otros mecanismos que no se reducen a la gobernanza organizada, de ahí que hayan surgido términos como el de *economías coordinadas* que reconocen un contexto de desregulación, en el cual, los estados y los grupos de interés actúan bajo nuevos parámetros- en palabras de este autor, *lean patterns*-. En comparación con el corporativismo clásico, Traxler (2004) señala que deben elaborarse conceptos corporativos *no-clásicos* que den cuenta de la menor centralización en los procesos de negociación y la falta de licencia estatal que puede imperar en el desarrollo de los mismos.

Es preciso señalar que estos esfuerzos teóricos por comprender la *diversidad de corporativismos* (De la Garza, 2015) atienden en su mayoría al estudio de casos europeos, por tanto, habrá que tomar con pinzas algunas de las afirmaciones vertidas en este apartado. Sin embargo, no se deben desechar de manera tan fácil algunas de sus aportaciones, sobre todo si se quiere repensar para el caso latinoamericano la reconfiguración de los pactos sociales bajo el contexto de la desregulación y liberalización de las economías, y su impacto en los Sistemas de Relaciones Laborales.

Voltear a ver el caso europeo no necesariamente debe de entenderse como una colonización del pensamiento, es un llamado de atención que nos obliga a reconocer que es necesario reconstruir cómo se elaboran los procesos de negociación política y de intermediación de intereses en la diversidad latinoamericana, y en dicha reconstrucción apostar por la creación de nuevos conceptos, o al menos, dotar de nuevos contenidos a los ya existentes. Esto es, ya no basta con seguir recurriendo a las tipologías ofrecidas por Schmitter con las que muchos estudiosos del caso latinoamericano y mexicano se han acomodado y limitado a repetir. Abrir la discusión en torno al corporativismo significa reconocer que además de existir presiones estructurales de carácter económico global, existen respuestas locales diferenciadas a dichas presiones en las que se ponen en juego resistencias y negociaciones embebidas de tradiciones

políticas, empresariales y obreras. Repensar el corporativismo requiere comprenderlo a partir de su operación por niveles (macro, meso y micro), en distintos ámbitos productivos, y con nuevos actores como las ONG's y movimientos sociales. Enfoques como el de la diversidad de corporativismos (De la Garza, 2015) que retoman los principios teórico-metodológicos del configuracionismo latinoamericano (De la Garza, 2012a), pueden resultar útiles para llevar a cabo esta tarea.

## *2.6. consideraciones finales en torno a los debates sobre el corporativismo*

Aunque si bien es cierto que los argumentos arriba expuestos evidencian nuevamente el mito que subyace en torno a la existencia de una sociedad regulada solamente por la mano invisible del mercado, también es cierto que la generación de acuerdos y la proyección de políticas no se resuelven de una manera tan sencilla, es decir, el tema del conflicto y el poder juegan un papel central en los procesos de negociación e intermediación de intereses. Factores que son considerados sólo de manera marginal en las propuestas arriba enunciadas.

Como se puede ver en el apartado anterior, la construcción de arreglos y pactos se muestra como un acto de voluntad, esto es, como una negociación que sólo depende de un arreglo entre partes que poseen intereses diversos, de esta manera el problema radica en hacer una idónea gestión y labor de convencimiento para que los pactos y acuerdos salgan adelante. Una visión que sobredimensiona la capacidad de la política para generar acuerdos y desestima que dentro de los procesos de negociación interviene actores con poder diferenciado, es decir, desigual.

Esta visión optimista en torno a los arreglos corporativos que busca una flexibilidad y apertura económica pactada, omite que existen dispositivos de control y coerción que responden a intereses particulares y de clase, los cuales, ejercen presión hacia los grupos de interés con que se negocia, limitando con ello su capacidad y alcance en la negociación.

Ahora bien, la formalización de acuerdos que se objetivan en leyes o códigos no garantiza su cumplimiento en las interacciones cotidianas de los grupos de interés, un ejemplo se da en el ámbito laboral formal, donde se violentan y evaden las múltiples formas de regulación. Una dinámica en la que los sindicatos y sus dirigencias pueden ser cómplices, el caso mexicano es

un buen ejemplo de ello. O como lo evidencia Bernhardt, en los Estados Unidos existen formas múltiples de burlar el marco normativo que regula al trabajo y muy pocas instancias que hagan valer estos reglamentos y protejan a los trabajadores de mínimas garantías relacionadas al salario, seguro social, el pago efectivo del tiempo extra trabajado, etc., al respecto se señala “The laws and agencies established in the middle of the 20th century to regulate business still exist, and there are more workplace regulations, but there have not been commensurate increases in the government’s capacity to investigate and ensure compliance with these laws” (Bernhardt, et. al., 2008, p. 17).

El conjunto de propuestas expuestas hasta aquí además de mostrar un panorama general en torno al debate sobre el corporativismo en la actualidad, pretende dar cuenta de la vigencia de un tema que para algunos simplemente pasó de moda. El análisis de la intermediación de intereses corporativa aunque para algunos haya perdido relevancia, se vuelve un imperativo si se quiere trazar y reconstruir el espacio de lo posible para las organizaciones sindicales en un contexto que se muestra sombrío y hostil a cualquier acción colectiva en busca de reivindicaciones en el lugar de trabajo.

## *2.7. El corporativismo en México*

### *a) el nacimiento del pacto*

En el caso mexicano la crisis del sistema capitalista de los años ochentas, implicó que el pacto corporativo que se generó entre sindicato y Estado como fruto de la época postrevolucionaria, se modificara. Aquel pacto entendía la necesidad de reconocer el conflicto de clases dentro del Estado, convirtiéndose en una estrategia que daba legitimidad a la clase obrera generando los canales institucionales necesarios para conducir y contener el descontento y el antagonismo entre clases (De la Garza,1994). Dicha estrategia quedó plasmada en la constitución del 17 al reconocerse el conflicto interclasista como una “condición social” inherente a las relaciones sociales (De la Garza,1985). Es decir, la inclusión del artículo 123 fue garante de mayores derechos colectivos para los trabajadores, legitimó la capacidad que el Estado tiene en las relaciones trabajador-patrón, además de abordar la agenda de las organizaciones obreras en torno a la búsqueda de la

contemplación de un salario mínimo, el derecho a la huelga, a la sindicalización, regulación de condiciones laborales, entre otros (Bensusán, 2012). Sin embargo, como señala Bensusán no es sino hasta el año de 1931 cuando se reconoció una ley particular que benefició al movimiento obrero y a los sindicatos en particular. La ley federal contemplaba:

el requisito de que las empresas firmaran contratos colectivos de trabajo cuando así lo solicitara un sindicato reconocido oficialmente (sin tener que acreditar previamente una mayoría) ; las disposiciones que permiten las negociaciones colectivas en sectores industriales completos ( los contratos ley) ; la garantía del derecho a la huelga de manera indefinida ( no hay arbitraje obligatorio) ; la prohibición de contratar trabajadores sustitutos mientras está en marcha una huelga legalmente reconocida; y la estipulación de que los patrones deduzcan automáticamente las cuotas sindicales de los salarios y las entreguen a las autoridades sindicales. La inclusión de representantes sindicales en las juntas tripartitas de conciliación y arbitraje (formadas por representantes obreros, empresariales y gubernamentales), previstas en el artículo 123 constitucional y reglamentada en la LFT, también fortaleció a los sindicatos. Además, los trabajadores consiguieron que se aprobaran disposiciones jurídicas para reconocer un sólo sindicato titular del contrato colectivo en cada trabajo [...] y las cláusulas de consolidación sindical [de exclusión], con lo cual se generó la afiliación sindical obligatoria sin necesidad de convencer a los trabajadores de las ventajas de pertenecer o no a una determinada organización sindical. También se incluyeron disposiciones jurídicas que concentraban el poder en manos de los dirigentes sindicales y obstruían los esfuerzos de las bases por exigirles cuentas” (Bensusán,2012, p. 34 - 35).

Como podemos ver, la construcción de canales institucionales que regularán el conflicto entre capital y trabajo comienza a gestarse como fruto del proceso revolucionario y como consecuencia del proceso de formación del Estado social mexicano. Sin embargo, aunque existen organismos que fungieron como antecedentes del corporativismo tales como la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) sucesora de la Casa del Obrero Mundial que aglutinó a gran parte del sindicalismo en el año 1918, y la anticromista CGOCM liderada por Lombardo Toledano, es con la creación de la CTM durante el gobierno del General Lázaro Cárdenas que se logra consolidar el pacto corporativo entre el

Estado y el sindicalismo.

El gobierno de Cárdenas a través del PRM logró aglutinar las fuerzas obreras reconociendo la necesidad de canalizar y contener la lucha de clases a través de grupos organizados que pudieran manifestar sus desacuerdos sin que ello supusiera la desaparición de uno u otro, como dice Ilán Bizberg, de esta manera Cárdenas le garantizaba al capital privado que su lugar en la sociedad sería respetado (Bizberg, 1990). Pero no sólo se le daban certezas a este último, con el impulso de la reforma agraria y la expropiación petrolera el gobierno cardenista enviaba mensajes a la clase obrera y campesina reconociendo su lugar e importancia dentro del proyecto nacional. Conviene recalcar que la mediación del cardenismo entre una burguesía nacional endeble y una clase obrera en formación, estuvo acompañada de una vigilancia estricta que limitó la autonomía de estos grupos de la sociedad civil, subordinándolos a los intereses impulsados desde el Estado. Lo anterior, evitaba que cualquier grupo de interés o clase social se sobrepusiera al poder estatal y entorpeciera su estrategia de desarrollo y modernización.

La creación de corporaciones como la CTM bajo el gobierno cardenista permitió al Estado mexicano otorgar el monopolio de la representación de estas últimas a cambio de fidelidad política y de la contención del conflicto por medio del control de la fuerza obrera. Una nueva fuerza que como diría Lombardo Toledano, primer secretario general de dicha corporación y uno de los ideólogos más importantes del sindicalismo en México “habría de preocuparse no sólo por los intereses partidistas del proletariado, sino también por los intereses todos del pueblo mexicano” (Bizberg, 1990, p.111).

Este pacto entre el Estado y el sindicalismo contuvo las demandas de la clase obrera además de asegurar apoyo electoral al partido de Estado, logrando a partir de Cárdenas y continuando con los siguientes gobiernos impulsar las políticas que se consideraron necesarias para lograr el proceso de industrialización y desarrollo económico, todo ello, sin necesidad de cambiar al sistema político. Cabe señalar que las concesiones otorgadas al sindicalismo a cambio de su desmovilización o su movilización controlada, y que beneficiaron de manera directa la esfera de la circulación (que debe entenderse como influencia sobre el precio de la fuerza de trabajo y sobre el volumen del empleo), no

implicaron que éste se mantuviera al margen de la definición de las políticas económicas nacionales, por el contrario, se volvió un protagonista que las impulsaba y defendía. Como señala De la Garza, el sindicato emanado del proceso revolucionario se volvió un sindicato de la circulación, pero a la vez un sindicato de Estado, es decir, su participación como institución estatal privilegió el funcionamiento del sistema por encima de su tarea como representante de la clase obrera (De la Garza, 1985). Y como lo precisa acertadamente Teresa Incháustegui “[...] al descansar su fuerza más en la influencia estatal que en los centros de trabajo, el sindicalismo revolucionario obvió la gestión laboral en la fábrica y estructuró su defensa frente al capital por intermediación de la regulación estatal” (Incháustegui, 1990, p. 18).

El corporativismo en palabras de Arnaldo Córdova (1974) significaría la emergencia de nuevos sujetos políticos convertidos en organizaciones cuyo control estaría supeditado al Estado, proceso que se puede observar de manera clara en la creación de las organizaciones obreras y campesinas posrevolucionarias y que continuó intacto hasta antes del proceso de reestructuración que trajo consigo la crisis sistémica de los años ochenta. Sin embargo, el tipo de control ejercido al todo social por medio de su incorporación al Estado a través de corporaciones, no siguió la vía del corporativismo social del que nos hablara Schmitter, sino una más de tipo Estatal, caracterizada por su ausencia de autonomía en la construcción de sus demandas y la afiliación obligatoria a los sindicatos en los centros de trabajo.

Habría que señalar que para el caso mexicano, al Estado social se le incorporó la etiqueta de autoritario, es decir, sería un corporativismo de Estado, autoritario y de partido único (De la Garza, 1985; Rendón, 2001; Audelo, 2005). Aunque autores como Audelo Cruz inscriben al corporativismo mexicano también dentro de los márgenes del corporativismo de corte fascista o dirigista, que de acuerdo al planteamiento del autor, esta tipología puede encajar perfectamente en la descripción que se hace del corporativismo tradicional. El corporativismo fascista de acuerdo a Audelo, se caracterizaría por: a) la emergencia de clases dirigentes que controlaran e impulsan el desarrollo de una sociedad para que supere su carácter agrícola y trascienda a uno industrial con la finalidad de ser más competitivos en el plano internacional; b) donde las corporaciones serían órganos del Estado y quedarían

subordinadas a él; c) además de ser poseedor de una perspectiva nacionalista que subsume los intereses de las organizaciones y bienestar de sus agremiados al interés general del desarrollo económico. Estas tres características se ajustarían a la dinámica de la estructura jerárquica del Estado mexicano según el autor.

Se puede decir que la configuración corporativa en México con un perfil estatista y autoritario, se desarrolló con la ausencia de una burguesía nacional consolidada capaz de impulsar el desarrollo industrial (Bizberg,1990; Audelo, 2005). Es decir, la estrategia del Estado como principal agente de desarrollo requirió cooptar las organizaciones sociales desarrollando un proceso autoritario de institucionalización que impidió la construcción de corporaciones sindicales autónomas interesadas más en las negociaciones del proceso productivo que en su relación con el Estado (Bizberg,1990).

Algunos de los rasgos más característicos del corporativismo mexicano son bien definidos por Armando Rendón, quien señala que dicha intermediación de intereses significó la posibilidad de obtener el monopolio de la representatividad, traducida en la afiliación obligatoria a un solo sindicato en los centros de trabajo; las organizaciones corporativas se limitaron a las que fueron reconocidas y admitidas por el orden institucional, lo que permitió un mejor control sobre la relación corporativa; los métodos democráticos estuvieron ausentes de las burocracias sindicales, cuestión que permitió rupturas en lo que se refiere a la rendición de cuentas entre representantes y representados; además de controlar la demanda y las formas de lucha (Rendón, 2001). En síntesis Rendón argumenta que

“El corporativismo suprime la autonomía , el autogobierno de los miembros de los sindicatos, y de los sindicatos respecto a las otras fuerzas sociales. El conflicto laboral se regula mediante medios administrativos y legales que son aplicados discrecionalmente por las autoridades[...] El ejercicio de los derechos laborales no está en manos de los trabajadores sino de sus representantes legales, lo cual les permite cumplir con el objetivo de minimizar el conflicto e impedir que se entorpezca la producción” (Rendón,2001, p. 18).

Continuando con este autor, señala que el corporativismo en sus inicios logró articular

cierto equilibrio entre las clases por medio de la distribución equitativa de la propiedad y el ingreso nacional, sin embargo, la integración corporativa, el patrimonialismo y el clientelismo serían elementos que prevalecerían en su desarrollo, minando las virtudes con las que creció el pacto en México. Se puede decir que el andamiaje institucional quedó rebasado por la aparición de relaciones corporativas extra oficiales entabladas entre las dirigencias sindicales y el gobierno, y dichas relaciones se articularon bajo una red con carácter patrimonialista donde el poder fue entendido como propiedad personal. Dicha situación generó dinámicas con asambleas y reuniones subordinadas a liderazgos personalistas, donde lo más importante fue la cercanía con el líder, no las normas, las reglas, o acuerdos generados por consensos democráticos, y así la funcionalidad y el ejercicio del poder estuvieron ligados a una adecuada y eficaz creación de redes sociales (Audelo, 2005 ; De la Garza, s/f).

Incorporar el rasgo patrimonialista en la configuración del corporativismo en México, permite una lectura más compleja del fenómeno, no limitado a su dimensión de coerción y control, es decir, hace posible la comprensión de este tipo particular de intermediación de intereses como una relación embebida de elementos culturales e ideológicos. De la Garza señala

“La cultura corporativa sindical tiene dos aspectos centrales, el patrimonialismo y el estatalismo. Este último rasgo tiene su asiento en la red de instituciones corporativas que creó el Estado de la revolución mexicana, que volvieron inviable satisfacción de necesidades obreras sin recurrir a esta red. Pero también tiene un aspecto ideológico central, el de la ideología de la revolución mexicana, caracterizada por su estatalismo, nacionalismo y populismo.[...] La cultura estatalista implica la creencia en el carácter omnipresente y omnisciente del Estado, aun en aquellos que llegan a enfrentársele.”  
(De la Garza, s/f, p. 22).

Incluir la dimensión cultural como un rasgo importante en el desarrollo de la relación corporativa es importante ya que permite superar muchas limitaciones en torno a las acepciones que se han dado al concepto en México. Elementos como la coerción y el control sin duda forman parte de él y ayudan a definirlo, sin embargo, dejan de lado otras dimensiones que también son importantes. Arnaldo Córdova aunque en sus primeros

escritos sobre el corporativismo reflejaba una interpretación del fenómeno más compleja, después reduciría su complejidad a un asunto de partido que tenía que ver con la dimensión político electoral, es decir, en un instrumento para ganar elecciones, ya no como un órgano del Estado que generó todo un complejo institucional regulador del conflicto entre clases (De la Garza, s/f). Debemos recordar, que la relación corporativa significó algo más que control del ente estatal sobre los trabajadores, es decir, el corporativismo sindical influyó y presionó en la definición de la política económica, no es casualidad que para las organizaciones obreras más importantes fuera conveniente ocupar puestos de representación popular.

Superar el reduccionismo de entender la relación corporativa en su dimensión político electoral implica como bien señala De la Garza, reconocer que la acción de las corporaciones están en correspondencia directa con la funcionalidad del Estado, y sus acciones también deben contemplar: la gestión del sistema político (movilización en apoyo al partido de Estado); la reproducción pública de la fuerza de trabajo (esto tiene que ver con la gestión de beneficios sociales para los trabajadores); y la gestión de la economía (De la Garza, s/f). Este segundo punto nos deja ver claramente como la dimensión de la relación corporativa no se puede reducir a la coerción y el control como lo señala O'Donnell (1998) para analizar el caso latinoamericano, incluye la posibilidad de generar políticas y canales institucionales adecuados para atender las demandas de la fuerza de trabajo en lo que se refiere a la mejora de las condiciones en que trabaja y así como al tema salarial. Es decir, la relación corporativa también se vuelve garante de ciertos beneficios, además de presionar para generar los canales sobre los que se tiene que conducir la fuerza obrera para realizar sus demandas.

Aunado a limitaciones en la interpretación y comprensión de la intermediación de intereses corporativa, se presentan propuestas sumamente imprecisas como las de Manuel Camacho, al sostener que el crecimiento económico y los beneficios sociales otorgados a la clase obrera son el elementos externos a la relación corporativa y no parte consustancial de la misma, es decir, no reconoce que el corporativismo es parte del sistema de crecimiento impulsado por el Estado en su faceta benefactora o social (De la Garza, s/f).

Otras posturas como la de Jorge Audelo resultan exageradas cuando menciona que Lázaro Cárdenas creó el Estado corporativo por decreto, una afirmación sin duda fuerte y sumamente reduccionista. Como si la conformación de un Estado social que entendía la necesidad de superar una crisis sistémica pudiera ser resultado y síntesis de un mandato presidencial.

Algunas otras de las interpretaciones que se han hecho en torno el problema del corporativismo en México no pudieron superar su interpretación del sindicalismo como un mero apéndice del Estado, así como la concepción de que sus dirigentes son sólo instrumentos mecánicos de las decisiones del gobierno (De la Garza, s/f). Olvidan que la configuración de las estrategias estatales no son resultado necesariamente de procesos coherentes, es decir, existen luchas y tensiones que pueden generar rupturas como el caso de la desaparición de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro con implicaciones para el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), o bien, pueden presionar de maneras diversas la conducción del Estado y sobre todo la elaboración de sus estrategias.

Podemos concluir este apartado señalando que las argumentaciones en torno al corporativismo no deben reducir su definición a una forma de control, es decir, el problema debe centrarse en explicar cuáles son las formas fundamentales de dominación y poder que han permitido que la relación corporativa se mantenga por tanto tiempo (De la Garza, s/f). Esta cuestión implicará hacer un esfuerzo de deconstrucción del concepto que permita comprenderlo a partir de sus múltiples determinaciones que incluyen al control y dominación pero que no se reducen a ellas, sino que también tiene que ver al menos en México con un tipo de gestión e intervención en la economía, un tipo de cultura de corte patrimonialista, y como se citó previamente, un tipo de ideología de la revolución mexicana caracterizada por su estatalismo, nacionalismo y populismo.

Además, reconocer la importancia de la construcción de símbolos y códigos culturales particulares en esta intermediación de intereses, exige que el problema no se piense solamente a través de la dimensión política que supone la relación entre dirigencia y Estado, sino también y a partir de la reconstrucción de las relaciones que se establecen en el lugar de trabajo, de las cuales pueden emerger negociaciones, concertaciones,

mecanismos de control y significados que no necesariamente son coherentes con los pactos cupulares. Un juego de interacciones de corte corporativo de nivel micro que aunque está enredado con sus dimensiones meso y macro, exige ser explicado para comprender la manera en que esta intermediación de intereses afecta al proceso productivo, permitiéndose así ampliar la acepción clásica del concepto ligada a la negociación política articulándola con la producción.

### ***b) El corporativismo sindical y el cambio en las relaciones sindicales***

Como se dejó claro en el apartado anterior, la configuración de los procesos de intermediación de intereses puede adquirir matices distintos que dependen de la intervención de los actores, de la posición estratégica que asumen las organizaciones dentro de la estructura social y de los procesos de significación que se generan dentro y alrededor de las interacciones. Esta cuestión no supone la existencia de relaciones corporativas desconexas y fragmentadas que impiden la presencia de elementos generalizables, sin embargo, dar cuenta de los matices y especificidad del caso particular permitirá comprender de una mejor manera el objeto de la presente investigación.

Como parte de estos matices es importante precisar que el tema del corporativismo supone la intervención de sujetos diversos como pueden ser las organizaciones campesinas, organizaciones de la sociedad civil con demandas diferenciadas, y por supuesto, los sindicatos, grupo de interés en este estudio. Una vez hecha esta aclaración, el desarrollo de este apartado presenta un panorama general de los cambios que ha sufrido el corporativismo sindical en México a raíz de los procesos de reestructuración productiva iniciados en los años ochenta y los cambios en el vínculo histórico que articularon las organizaciones obreras con el Estado.

El debate en torno a cómo se ha problematizado el concepto sobre el corporativismo en México no ha corrido una suerte distinta al generado en Europa y América Latina, es decir, en el intento por definirlo y darle mayor precisión se ha gastado mucha tinta no siempre con los mejores resultados. Lo anterior, no ha impedido que se teorice y se hallan generado investigaciones de casos concretos para comprender la relación que han mantenido las

corporaciones sindicales y el Estado en México. Aunque algunos autores han reducido la complejidad del término, o bien, se han enfocado más en unos aspectos que en otros, se puede reconocer en la bibliografía consultada que son reiterados algunos elementos que lo definen como pudo verse en el apartado anterior. Tomando como referencia el conjunto de propuestas que han discutido el tema, se pretenderá evidenciar qué ha pasado con el término, esto es, si aún es vigente, cuál es su futuro y qué ha cambiado dentro de un contexto de transformación en las relaciones sindicales.

Algunas de las posturas incorporadas al análisis han generado la discusión en torno al futuro del corporativismo a partir de la crisis del Estado social absorbido por el paradigma neoliberal, es decir, se ha puesto a debate cómo se han reconfigurado los pactos corporativos en un contexto en que el sindicalismo dejó de ser funcional como mediador de políticas nacionales. Es decir, se ha argumentado de qué manera el viraje del Estado mexicano a raíz de los procesos de reestructuración productiva y el desarrollo del proyecto neoliberal ha impactado en la relación que sostenía con las organizaciones sindicales, cuestión que no se limita su relación con partidos políticos, sino que existe un cambio en las presiones que se ejercen en el ámbito del trabajo desde la estructura estatal y por parte del capital nacional y transnacional reconfigurado el espacio de acción del sindicalismo.

Con lo recién expuesto, se vuelve necesario comprender que el sindicalismo se encuentra inserto bajo un nuevo paradigma donde el Estado ha dejado de ser la instancia que determina los aumentos salariales por medio de su intervención a través de políticas de carácter macroeconómico, la tendencia sugiere que los salarios ahora sean regulados por el mercado y la contratación colectiva se individualice, es decir, la negociación salarial sea de uno a uno, de patrón a trabajador individual. La proyección de estas políticas laborales que pretenden igualar la condición de dos sujetos que en esencia son desiguales dentro del proceso de trabajo, han degradado progresivamente las condiciones en que se trabaja, es decir, han vuelto la precariedad una condición inmanente del trabajo desde finales del siglo veinte a nuestros días. Como señala Enrique de la Garza, dentro del contexto de la reestructuración productiva el núcleo central de la clase obrera que se encuentra en el sector industrial, exportador, de servicios y comercios modernos, al menos en México, ha sido sin duda afectada en lo que respecta a sus condiciones de trabajo (De la Garza, 2003).

Se puede decir que aunque dicho contexto ha vuelto al desempleo un elemento importante a considerar, es la cuestión de la precarización de las condiciones en que se emplea el tema que permitirá reflexionar en torno al papel que juegan hoy los sindicatos, las organizaciones empresariales y las instancias gubernamentales en la manera de regular el trabajo.

Cabe señalar que estos procesos de precarización se encuentran en estrecha relación con la apertura de las economías que ha impulsado el proceso de globalización neoliberal, el cual, provocó que las dinámicas de competitividad dejaran de circunscribirse a los territorios nacionales. La estrategia de reducción de costos para enfrentar la competencia transnacional en México ha sido *la vía salvaje* (De la Garza, 1985), la cual está relacionada con la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo y la reducción de su precio. Una muestra de la adopción de esta vía puede verse claramente en el proceso de industrialización que acuñó el Estado mexicano durante los años ochenta y noventa del siglo pasado (Hernández, 2012). El desarrollo de la maquila, modelo productivo de la industrialización en el país, asumió la forma de lo que Enrique De la Garza define como *toyotismo precario*, el cual, pondera su desarrollo por la vía baja en vez de la alta que “implicaría un modelo toyotista pleno con todas sus características y beneficios como serían: la permanente capacitación, altos salarios, encadenamientos productivos, innovación tecnológica e identidad con la empresa” (Hernández, 2012, p. 38).

Este contexto que pone en el centro la precariedad de las condiciones en que se trabaja más que el desplazamiento de la fuerza de trabajo por procesos de innovación tecnológica sugiere indagar la manera en que el corporativismo sindical opera como amortiguador del conflicto generado en la relación capital-trabajo. Lo anterior supone que ni el contexto de reestructuración productiva que inició en los años ochenta y en el que prevalece una tendencia a la baja en lo referente a la tasa de sindicalización, ni la alternancia del partido único en el poder han supuesto el fin del corporativismo en México. Lo que ha pasado es que la subordinación de la clase trabajadora ya no es sólo al Estado sino al comando empresarial, local y transnacional. Autores como Méndez & Quiroz señalan que “El corporativismo sindical no está en crisis, simplemente se ha ‘partidarizado’, continúa su histórica alianza con el Estado y es tan conservador como éste” (Méndez & Quiroz, 2009,

p. 151).

Aunque es interesante el planteamiento de estos autores, al asumir una postura que ellos mismos definen como pesimista en torno al sindicalismo, cierran la posibilidad para comprender la dimensión del pacto corporativo de una manera más compleja. Recordemos que el sindicato de telefonistas en México en los años 90's aunque asumía una postura instrumental o economicista en la defensa de sus "conquistas históricas", fue totalmente revolucionario y no sólo conservador y pragmático como lo definen Méndez & Quiroz, al comprender que el sindicalismo no debía limitarse a defender la esfera de la circulación, sino que tenía que involucrarse de lleno en la esfera de la producción y gracias a ello, dio un giro de turca importante que lo distanció del sindicalismo tradicional al establecer pactos de productividad y calidad en los que se mantenía una relación directa con la empresa. Cabe señalar que esta estrategia sindical no se extendió al resto del sindicalismo, sin embargo, nos permite observar que en la definición del rumbo del corporativismo no todo está dicho.

Al igual que Méndez & Quiroz, otros autores han discutido en torno a las transformaciones del corporativismo sindical como consecuencia de las presiones generadas desde los años ochentas por el proceso de formación socioeconómica neoliberal. Por ejemplo, Arturo Anguiano señalaba por el año de 1989 que el corporativismo había entrado en una crisis, la del dominio de los sindicatos por líderes charros, es decir, era una crisis de dominación sobre los trabajadores. Una afirmación muy limitada para comprender el fenómeno, además de aventurada y difícil de sostener hoy en día, ya que la estructura corporativa como elemento de control aún con la alternancia en el poder del año 2000 fue funcional para mantener el régimen de acumulación y construir parte de la legitimidad de los gobiernos panistas sustitutos del Partido de la Revolución Institucional (PRI) con más de setenta años en el poder.

Jordy Micheli dentro de la discusión señala de manera acertada que el Estado ha utilizado la figura corporativa como un instrumento que le ha permitido orquestar los cambios neoliberales (Góngora, 1989). Y Lorenzo Meyer en torno a las transformaciones del llamado pacto corporativo proyectó de manera clara el futuro que asumiría la relación

sindicato-Estado cuando dice

“el proponer que el futuro ya no pertenece al corporativismo, no quiere decir que las organizaciones sindicales vayan a desaparecer [...]o que el Estado vaya a renunciar a la relación de alianza y subordinación que ahora tiene con el llamado movimiento obrero oficial [...] Lo que quiere decir [...] es simplemente que esa relación gobierno-sindicatos será cada vez menos relevante en la formulación de la política gubernamental hacia la clase obrera y en la respuesta de ésta a dichas políticas”(Góngora, 1989, p. 66)

Janett Góngora coincide con las propuestas anteriores al decir que la crisis del la relación Estado-sindicato, no era meramente coyuntural, sino que se estaba redefiniendo el campo de acción del sindicalismo ante una embestida empresarial que comenzaba a amenazar día a día las llamadas conquistas laborales que se materializaron durante la época de oro del corporativismo (Góngora, 1989).

Como se puede observar, los planteamientos expuestos coinciden en que los procesos de transformación generados por la gran crisis de los ochentas no han implicado la disolución del pacto corporativo, sin embargo, como señala Góngora, si se han redefinido los espacios de acción del Estado y el sindicalismo. Esta reconfiguración no sólo supuso el declive de un sindicalismo que había sido exitoso en la defensa de la esfera de la circulación a expensas incluso de temas como la productividad, también implicó, la transformación de las relaciones que se desarrollan en el interior de los centros de trabajo con la introducción de nueva tecnológica, así como la implantación de nuevas formas de organización japoneizadas. Es decir, el campo de acción de los sindicatos se enfocó en conservar en la medida de lo posible un salario que se pronunciaba en picada en un contexto donde las nuevas formas de organizar el trabajo introdujeron practicas flexibilizadoras que intensificaron el desgaste de la fuerza laboral. Y a diferencia de lo que ocurrió en la primera mitad del siglo pasado, los sindicatos perdieron su fuerza para presionar el rumbo de las políticas económicas y laborales, y sus expresiones de inconformidad y resistencia aunque se llegaron a manifestar, sus movilizaciones no pusieron en jaque al sistema productivo.

Aunque en primera instancia la apertura económica no implicó cambios directos en la legislación laboral, la transformación impulsada por el proyecto neoliberal tuvo un impacto directo en lo que se refiere a la caída del salario, la baja en las tasas de sindicalización, en la fragmentación del movimiento obrero, y en la disminución de movilización de los trabajadores que puede traducirse en una reducción del número de huelgas (Bensusán,2012). Con respecto a la disminución del movimiento obrero Bensusán señala

“Es probable que haya contribuido a esta tendencia el menor nivel de sindicalización y el debilitamiento en la capacidad de los sindicatos para movilizarse en defensa de los intereses de los trabajadores, pero parte de la explicación también radica sin duda en el uso por parte de las autoridades de los dispositivos jurídicos para bloquear las movilizaciones obreras.” (Bensusán, 2012, p. 58).

A pesar de que estos procesos de cambio impactaron en la flexibilización de los contratos colectivos propiciando cierto debilitamiento del sindicalismo, entre 1992 y 1994, existió un intento por parte del gobierno mexicano de reedificar la relación que había mantenido históricamente con los sindicatos. La apuesta del gobierno de Carlos Salinas se enfocó en generar convenios de productividad entre empresas y sindicatos. Como señalan bien Méndez & Quiroz, esta propuesta neoliberal entendía la productividad como un cambio cualitativo en la relación laboral con miras a establecer una nueva cultura de trabajo, y ya no sólo la búsqueda de eficientar con el uso de tecnología la operación realizada por el trabajador en el proceso de trabajo (Méndez & Quiroz, 2009).

Sin embargo, la crisis del año '94 propició que esos acuerdos pasaran a un segundo plano de la política laboral, apostando ahora por la depreciación de los salarios como estrategia para enfrentar este nuevo sismo del modelo neoliberal. Cabe destacar que de los resabios de la estrategia sobre los pactos de productividad sólo se mantuvo el interés por fomentar esta nueva cultura de trabajo que borraba en sus intenciones la concepción de relaciones laborales antagónicas, de lucha de clases, de la contradicción entre capital y trabajo. La nueva cultura se llenaba de contenidos que hacían referencia a la calidad total, al fomento de valores como la lealtad, justicia, la concertación, así como pugnar por la presencia de una comunidad armónica en el espacio de trabajo. Era la emergencia de una nueva

estrategia que iniciaría a mediados de los noventa y se le daría continuidad hasta el sexenio panista de Felipe Calderón (2006-2012), quien buscaría darle un estatus de ley a esta forma de entender las relaciones laborales, dejando de lado el reconocimiento que le había dado a la lucha de clases, la constitución política de 1917.

La estrategia de implantar un toyotismo en lo referente a la polivalencia de funciones, el trabajo en equipo y una cultura laboral de identificación con la empresa, no implicó necesariamente mejoras en las condiciones laborales y salariales. Sin embargo, la tendencia laboral enunciada no significó un repliegue total por parte del sindicalismo, la aparición de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), daba muestra de ello. Organización que surgía como parte de un sindicalismo independiente que confería al movimiento obrero un grado de pluralismo que había estado ausente desde los años cuarenta (Bensusán, 2012). Parecía ser la alternativa sindical en la que se podría anclar la creación de un nuevo pacto corporativo enfocado en la búsqueda de una productividad concertada, empero, aunque la UNT buscó no quedar fuera de los procesos de reestructuración dentro de las empresas, no pudo librarse de la dinámica aristocrática, burocrática, clientelar y patrimonialista que también caracterizó al sindicalismo tradicional.

La aparición de estos nuevos actores y las estrategias de reestructuración del pacto corporativo al parecer entraron en un proceso de tensa calma para finales de los años noventa, situación que no se vio alterada con la alternancia en el poder en el año 2000. Es decir, las esperanzas que arropó el cambio de partido en el poder se vinieron abajo muy pronto, el sexenio de Vicente Fox adoptó una posición de conciliación hacia las corporaciones sindicales aliadas al PRI, esto es, hacia el corporativismo tradicional. El foxismo entendió como ventaja política la posibilidad de mantener los controles institucionales y jurídicos que ofrecía la estructura corporativa tradicional, ya que le permitió conservar al movimiento obrero bajo su custodia y como un buen aliado. Al respecto Bensusán señala

“el factor decisivo que subyació a los cálculos de los dirigentes sindicales y miembros del nuevo gobierno por igual fue el régimen establecido de relaciones entre el Estado y el sindicalismo, es decir, el conjunto de disposiciones jurídicas, precedentes judiciales,

y prácticas y procedimientos informales que gobernaban las interacciones entre el Estado y los sindicatos, incluidos los que determinaban la formación, acciones y vida de las organizaciones obreras.” (Bensusán, 2012, p. 18).

Sin embargo la restauración del pacto corporativo sólo fue parcial, es decir, aunque con el arribo del foxismo al poder las principales centrales obreras, entre ellas la UNT, declararon su apoyo abierto al proyecto laboral panista que contenía el interés por crear empresas competitivas en el contexto de la globalización neoliberal, así como la necesidad de implementar una nueva cultura del trabajo en los centro de trabajo con principios cristianos que diluían la relación antagónica generada en el proceso de trabajo, este acuerdo no pudo sostenerse hasta el final de sexenio (De la Garza, 2006). La aparente estabilidad volvió a entrar en tensión cuando la UNT se desmarcó del proyecto de ley foxista para el quinto año de su gobierno y se acercó al del PRD, aunque cabría señalar que el desencuentro se había dado en el año 2003 con la modificación al régimen de jubilaciones y pensiones de uno de sus sindicatos con mayor afiliación, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. En lo que respecta al Sindicato Mexicano de Electricistas principal referente del Frente Sindical Mexicano (FSM) que en un inicio también apoyó la propuesta laboral del gobierno en turno, terminó alejándose de éste y decidió asumir una postura de confrontación y denuncia que no pasó de ahí y dejó otro vacío dentro del sindicalismo independiente en México, es decir, carente de una propuesta sindical alternativa (De la Garza, 2006). Además una de las corporaciones clásicamente corporativas como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y el Congreso del Trabajo (CT) tuvieron rupturas y escisiones que se acercaron a la UNT y al FSM, cuestión que supuso una pérdida de control corporativo por parte del gobierno foxista ( De la Garza, 2006).

Pero este reacomodo de piezas quedó nuevamente inserto en una tensa calma hasta la llegada del nuevo gobierno de Felipe Calderón, quien por decreto decidió desaparecer al SME, uno de los sindicatos con mayor capacidad de movilización y tal vez el más politizado. El mensaje fue claro, no sólo se busca sentar las bases para la participación privada en el sector, sino también mandar un mensaje al sindicalismo para que no opusiera gran resistencia a la cereza del pastel calderonista, la reforma laboral aprobada en 2012. No

es casualidad que la resistencia del SME haya quedado olvidada por las grandes centrales obreras.

En correspondencia con su antecesor, el gobierno de Enrique Peña Nieto como estrategia para la instauración de sus llamadas reformas estructurales, entre ellas la educativa, modificó la relación histórica que había articulado con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Es decir, ante el posible estallido de huelga por parte del gremio por el contenido de la reforma, el gobierno peñista lanza un mensaje contundente de no negociación al encarcelar a su Secretaria General, justificando la medida con el desvío de fondos instrumentado por la lideresa. Un acto jurídico que si bien resultaba justificado, respondía entre líneas a una estrategia de control estatal que buscaba echar adelante su proyecto educativo sin ninguna concesión y diálogo. Además de valerse del ejercicio legal de una manera parcializada, el gobierno enfrenta de manera directa y por la fuerza a otro sector del magisterio, el perteneciente a la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), quien había logrado parte de su fortaleza al vínculo corporativo que articuló con el gobierno federal y los gobiernos locales donde ejerce su intermediación de intereses. Aunque la lucha de la CNTE no logró revertir la reforma, sus acciones de resistencia abrieron mínimamente el diálogo propiciando ajustes significativos a la misma.

Como se puede ver, la articulación del vínculo corporativo entre el Estado y los sindicatos pertenecientes a él no sólo derivó en un ejercicio del control por medio de concesiones en prestaciones salariales y en especie a los miembros de las organizaciones, o bien, por la delegación a sus dirigencias del monopolio del mercado de trabajo, sino por la disposición de mecanismos de jurídicos de sanción y la represión violenta.

Habría que aclarar que la superación de las tensiones y confrontaciones entre el SNTE y el Estado como consecuencia de la reforma educativa no significó la emergencia de una relación corporativa renovada, con márgenes de concertación y negociación horizontales y transparentes, sino que devino en la restauración del vínculo histórico que había sido alterado por el empoderamiento de su Secretaria General derivado de su habilidad para aprovechar la alternancia electoral.

Cabe apuntar que dentro del sexenio peñista se ha tenido la oportunidad de presenciar una estrategia diferenciada contra el sindicalismo, en el que se muestra claramente la manera en que factores como la posición estratégica en la estructura del Estado-nacional mexicano y la composición de la fuerza de trabajo, intervienen y presionan de diversas maneras la configuración de la relación corporativa, el otro caso referido es el sindicato petrolero. Un sindicato al que se han tolerado las corruptelas de su dirigencia a cambio de la contención de su base trabajadora ante los procesos de cambio que ha impreso la llamada reforma energética.

Estos reajustes del corporativismo en México que cabe señalar no se limitan a las empresas del Estado, permite comprender que el conjunto de disposiciones jurídicas, prácticas y procedimientos informales que gobiernan, regulan y legitiman su acción cotidiana, siguen operando y siendo imprescindibles en el control de la base trabajadora. Relación que se vuelve vital dentro de un contexto en el que las condiciones de trabajo se han precarizado considerablemente. Por lo tanto, la pregunta en torno al futuro del corporativismo sigue siendo válida, sin embargo, no debe reducirse a evaluar cuáles son las esperanzas de vida del sindicalismo dentro de este panorama, la cuestión es pensar cuál es el campo de lo posible para las organizaciones sindicales dentro de las condiciones creadas en el ámbito de las relaciones laborales por la formación socioeconómica neoliberal. Además de volverse necesario el pensar cómo pueden las organizaciones obreras defender sus intereses particulares pero de manera autónoma frente al Estado. Retos que sin duda requieren de gran imaginación y fuerza por parte del movimiento obrero si es que quiere generar un contrapeso al capital a partir de su organización gremial.

En suma, la apertura económica no implicó un abandono de las políticas del pasado autoritario del Estado mexicano, las redes en las que se establecen vínculos de compadrazgo y se reproduce la cultura patrimonialista entre líderes sindicales, empresarios y funcionarios públicos siguen siendo funcionales a la intermediación de intereses entre Estado y sindicatos. Aunque cabe señalar que no todo se ha mantenido, la importancia que tuvieron los líderes sindicales para formar parte de puestos de representación popular como elementos de apoyo al partido único se ha reducido considerablemente, ya que como dice Bensusán, el sistema político ha cambiado sus estrategias para la elección de candidatos y

los líderes sindicales ya no son una prioridad (Bensusán, 2012). Sin embargo habría que matizar este argumento señalando que aunque los líderes sindicales no son una prioridad, sigue siendo importante su participación como elementos de contención del conflicto obrero, no es mero anecdótico que el Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) se haya afiliado al PRI en el año 2013 declarando abiertamente su apoyo al presidente de la república, además de anunciar como estrategia política para el 2014 su deseo de posicionar al SNTSS en puestos de representación popular nuevamente. Un objetivo que se alcanzó al obtener una diputación plurinominal por el PRI en 2015, cuestión que será ampliada más adelante donde se hace una breve reconstrucción histórica de la relación que ha articulado el SNTSS con el Estado.

### *2.8. Diversidad de corporativismos: el caso mexicano*

Como se abundó en el apartado anterior, el estudio del corporativismo sindical requiere comprender la manera en que las centrales obreras en México han negociado beneficios con el Estado a cambio del control de sus agremiados. Un esfuerzo que exige reconocer que los procesos de intermediación de intereses no han sido uniformes y aunque resulta pertinente elaborar un esfuerzo por resaltar sus rasgos generales, es importante no dejar de lado que el neoliberalismo presionó y ha condicionado de forma diferenciada el espacio de acción del sindicalismo. Es decir, aunque se reconoce que la fuerza del sindicalismo ha sido mermada de manera general por las presiones de competitividad que imprimió la apertura de las economías a escala global y la subordinación del Estado al capital transnacional y local, las acciones de resistencia y concertación de las centrales obreras no pueden analizarse de manera uniforme ya que el despliegue de fuerzas, la posición estratégica de las organizaciones obreras, la toma de decisiones de sus dirigencias y los acuerdos políticos de éstas con el Estado ha adoptado diversos matices.

Aunque lo expuesto recientemente parece ser una obviedad, los estudios del corporativismo en México se habían limitado a reproducir las categorías propuestas por Schmitter para comprender esta particular intermediación de intereses, o bien, se conformó con la incorporación de adjetivos tales como, autoritaria, fascista, clientelar, patrimonialista. Aunque para ser un poco más justos con esta crítica, es importante apuntar

que este corte en la realidad no se debió sólo a una falta de imaginación de los estudiosos del tema, correspondía a un momento histórico en el que como señala De la Garza (2015), el corporativismo era la forma de gobernabilidad y control de los trabajadores por excelencia, además de ser pieza central del circuito keynesiano donde prevaleció un Estado Social Autoritario y un Modelo Económico de Sustitución de Importaciones. Sin embargo, el proceso de formación socioeconómica neoliberal que arrancó en la década de los ochentas reestructuró los arreglos corporativos que formaban parte de una totalidad que se presentaba como un monolito. Como señala De la Garza, el Estado en su fase neoliberal dejó de ser el medio para conseguir beneficios salariales y prestaciones para la clase trabajadora, y ante un ataque directo de las grandes empresas hacia la disminución del costos de la mano de obra y la flexibilización de sus condiciones de trabajo, las centrales obreras sólo se han replegado buscando mantener beneficios como el del monopolio de la representación y la opacidad en los procesos de elección de sus representantes. En otras palabras, las dirigencias de los grupos de interés se mantienen útiles como instrumentos de control a cambio de la conservación de privilegios oficiales y extra-oficiales aunque ya sin la fortaleza para intervenir en el rumbo de la política económica, laboral y salarial del país.

Cabe apuntar que las transformaciones no sólo han significado la redefinición del campo de acción del Estado bajo el neoliberalismo, sino la existencia de una alternancia en el poder desconocida en México por más de 70 años hasta el arribo del PAN en el año 2000. Un factor político que no había sido contemplado dentro de la configuración del corporativismo en México y que para muchos no era sino el augurio del declive de una forma de intermediación de intereses enraizada y nutrida por el priismo, generándose con ello la esperanza del renacimiento de un sindicalismo independiente, sin embargo, dicha esperanza de cambio no logró materializarse con el cambio de gobierno viniéndose abajo la oportunidad de generar nuevas formas de concertación. Esta situación que no hizo otra cosa más que evidenciar que el corporativismo no puede reducirse a ser una relación de fidelidades políticas, sino una intermediación de intereses de Estado que permite y ha permitido la reproducción y acumulación del capital a expensas del control, la desprotección, el abaratamiento y la intensificación de la explotación de la clase trabajadora. Aunque la acción estatal prioriza la iniciativa individual en el mercado como

condición de acceso al mercado de trabajo y la obtención de sus beneficios que engloban las redes de seguridad social (Barchiesi, 2014), el Estado sigue siendo el dispositivo de reglamentación por excelencia de la economía neoliberal, cuyo dominio es desplegado por procesos de hegemónicos acompañados de coerción en los que las estructuras corporativas aún tienen un peso considerable.

Ahora bien, también se vuelve necesario subrayar que los reajustes en la relación corporativa no sólo se han generado a nivel macro donde la presión de las organizaciones obreras ha perdido fuerza, el corporativismo ha cobrado relevancia en otros niveles como el de la empresa, un corporativismo al que Enrique De la Garza ha definido como de la producción, un nivel de análisis que había pasado desapercibido por los estudiosos en el tema. Reconocer que el corporativismo no sólo se ha dado en la generación de acuerdos cupulares para la definición del rumbo económico y político, permite comprender que los procesos de concertación, negociación y resistencia entre las dirigencias sindicales, las gerencias empresariales, el gobierno y la base trabajadora, se resuelven también desde el piso de los lugares de trabajo con matices y resultados diversos. Un campo de acción en el que interviene la influencia de tradiciones obreras, una cultura laboral determinada, formas diferenciadas de legitimación y representatividad de las dirigencias, prácticas autoritarias que se combinan con procesos democráticos, así como la posición estratégica de las industrias y la intervención de sujetos que presionan también de acuerdo a su posición en estratégica dentro de las empresas o instituciones.

Estas nuevas dinámicas de interacción entre Estado y sindicatos han permitido la emergencia de lo que Enrique De la Garza ha llamado diversidad de corporativismos, propuesta que en base al enfoque teórico-metodológico del configuracionismo latinoamericano (De la Garza, 2012) se busca desenredar el juego que se establece entre estructuras, subjetividades y acciones en la generación de pactos y acuerdos que se establecen en los diversos ámbitos y niveles de la realidad productiva mexicana. Una propuesta de análisis que busca superar la rigidez tipológica de corte estatal y social propuesta por Schmitter para el análisis del corporativismo.

En correspondencia con lo que se ha señalado a lo largo de este apartado, el planteamiento

de la diversidad de corporativismos enmarcada dentro del configuracionismo, reconoce que los postulados del neoliberalismo no redujeron al ente estatal en un mero gendarme del orden público, es decir, aún prevalecen negociaciones políticas que tienen un impacto directo en lo laboral, social y económico que es necesario reconstruir (De la Garza, 2012b, 2014, 2015). Como señala De la Garza “[en el contexto actual se hace presente una nueva sociedad civil ] centrada en las grandes corporaciones-compañías y, aunque disminuye la influencia de los sindicatos, estos no desaparecen y su suerte es variada según el país.” (De la Garza, 2014, p. 216).

Bajo la propuesta de la diversidad de corporativismos De la Garza (2012b, 2014, 2015) argumenta que a raíz del procesos de reestructuración de las relaciones entre Estado y sindicatos, pueden reconocerse cuatro vías bajo las que se ha sostenido y ha dado continuidad a esta particular forma de intermediación de intereses en México: el antiguo corporativismo, el corporativismo de la producción, el corporativismo cristiano y por último, el llamado flexible. Es preciso señalar que el corte hecho por el autor y las características que definen a cada configuración corporativa debe tomarse con reservas, ya que los procesos políticos actuales han impreso nuevos matices a algunas de ellas, no obstante, resultan oportunas y sirven de guía para comprender las tendencias que el sindicalismo en México ha seguido para enfrentar los proceso de cambio. A continuación se presentan de manera breve las formas que han asumido las relaciones corporativas en México de acuerdo a la propuesta de la diversidad de corporativismos.

1. *Antiguo corporativismo.* De acuerdo a De la Garza, esta intermediación de intereses se mantiene garantizado el monopolio de la representación a los sindicatos a cambio de ser contenedores de las demandas de los trabajadores. La capacidad para contener el conflicto ha permitido a este tipo de sindicalismo mantener opacidad en los procesos de elección de sus dirigencias, al tiempo que dejó de ser protagonista en la definición de las políticas económicas del Estado. Una característica central del antiguo corporativismo en el ámbito sindical, es que no ha generado contrapeso a las afectaciones salariales y de condiciones de trabajo ocasionadas por el proceso de reestructuración productiva, teniendo como uno de sus principales motivos, el mantenimiento de arreglos y leyes corporativas que dejan intacto el poder de sus dirigencias.

2. *Corporativismo de la producción.* El ejemplo más claro del tipo de sindicalismo que prevaleció en dicha intermediación de intereses es el caso de Telmex. Este tipo de corporativismo tuvo la oportunidad de desarrollarse a consecuencia de las políticas neoliberales impulsadas durante el gobierno salinista (1988-1994), las cuales, buscaban generar acuerdos entre empresas y sindicatos para el incremento de la productividad a cambio de la implementación de una política de otorgamiento de bonos. Aunque esta estrategia se mostraba como una buena opción para el incremento de la productividad con mayor concertación entre capital-trabajo, la expedición de los mismos fue poco significativa como estímulo para el aumento de la productividad de la clase trabajadora y ya pocas empresas apuestan por esta vía. Aunque habría que destacar que en organismos públicos como el IMSS, ISSSTE y el sistema de transporte Metro, continúan impulsando el otorgamiento de bonos como estrategia para el incremento de la productividad.

Finalmente, se podría añadir que una de las características de este tipo de corporativismo fue la capacidad de los sindicatos para generar procesos de bilateralidad dentro del proceso productivo.

3. *Corporativismo cristiano.* De la Garza considera que este tipo de intermediación de intereses parte del sexenio de Vicente Fox teniendo como secretario del trabajo a Carlos Abascal, aunque el mismo autor ha señalado que sus orígenes se pueden rastrear desde la segunda mitad de los años noventa. Dicho corporativismo parte de la idea de que en la relación patrón trabajador no existe ninguna contradicción, ni interés de clase, y en el espacio de la empresa debe prevalecer la solidaridad y el amor. Autores como Claudio Jones y Alain de Remes (2009) consideran que el tipo de sindicalismo que opera dentro de este esquema ha asumido características flexibles y la adopción de sus principios es propensa a impulsar la productividad, situación que según los autores puede verse en las zonas industriales del norte de México, una afirmación sin duda descuidada y con un pobre sustento empírico. De acuerdo a Jones y Remes, y en sintonía con la concepción foxista del trabajo, en la relación obrero-patronal los intereses son comunes y no contradictorios, por lo cual, se debe velar por el incremento de la productividad, ya que de dichos beneficios participarán trabajadores y empresarios por igual (Jones & De Remes, 2009).

Una característica que debe añadirse a este tipo de sindicalismo también conocido como blanco o de protección, es que tiene como objetivo principal simular ante la ley el ejercicio del derecho de los trabajadores a estar afiliados a una organización. Además, de que en la práctica este tipo de sindicato no representa ningún contrapeso real en la relación capital-trabajo, de hecho, los trabajadores en no pocas ocasiones, desconocen su existencia.

4. Y la última figura denominada como *corporativismo flexible* en el sistema político, tuvo como referente sindical al SNTE, cuya principal característica fue su capacidad de adaptación para cargar sus dados (posibilidad de movilizar a sus bases como apoyo a determinado bando político) al actor que mejor posicionado esté en etapas coyunturales de la política mexicana. Es importante resaltar que este tipo de relación que articuló el Estado con el sindicato más grande del país en los últimos años ha presentado rupturas que iniciaron en 2013 con la aprensión de su principal líder, Elba Esther Gordillo. Rupturas que al parecer se han restaurado con el consentimiento y aprobación de su nueva dirigencia a la llamada reforma educativa.

Un cuestionamiento que podríamos hacer a esta a la definición de este tipo de corporativismo es que su adjetivo flexible resulta impreciso para definir a esta particular forma de intermediación de intereses, es decir, flexible también resultó es el corporativismo de la producción por la capacidad del sindicato para adaptarse a las nuevas circunstancias del trabajo. En cambio, el proceder de sindicatos como el SNTE tienen una dinámica singular y distinta que se caracteriza por su pragmatismo político extremo; su racionalismo utilitario; la carencia de principios ideológicos y de lealtad a cualquier causa, incluida la de sus representados. Un conjunto de elementos que hacen más conveniente definirlo como un *corporativismo flexible en el sistema político*. En último caso, el esfuerzo de análisis de un sindicato como el de los trabajadores de la educación requerirá un espacio aparte, por el momento, puede servir la categorización de Enrique De la Garza para señalar que la configuración de los pactos corporativos en México no ha seguido una sola vía, sino que ha dependido como lo dijimos previamente, de diversos elementos como la toma de decisiones de sus líderes, la capacidad de movilización de sus bases, un tipo de cultura gerencial y obrera, la posición estratégica que ocupan los sectores productivos dentro del Sistema de Relaciones Laborales mexicano y el global, sus encadenamientos

productivos, entre otros factores.

Será tarea de nuestro trabajo de investigación analizar si el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) puede suscribirse dentro de estos modelos, o bien, si en la elaboración de sus estrategias ha logrado articular elementos diversos que le hayan permitido generar una configuración diferente. Reconociendo que en dicha articulación se establecen relaciones laborales de carácter macro entre Estado e instituto que impactan en la manera de regular el trabajo, además de encontrarse atravesadas por políticas laborales, presupuestarias, hacendarias, de seguridad social, etc.-, que presionan la construcción de estrategias del sindicato sin determinarlo.

Se puede concluir señalando que la relación corporativa que sostienen en la actualidad el Estado y los sindicatos está lejos de disolverse, sin embargo, ha asumido nuevas dimensiones que es preciso analizar. Y será tarea de las organizaciones sindicales evaluar si en la transformación de dicha relación están saliendo bien librados, o bien, pueden elaborar una estrategia que logre articularse con partidos políticos, ONG's y movimientos sociales en general, para defender no sólo la esfera de la circulación, sino también pugnar por insistir en mejorar las condiciones de la reproducción de la fuerza de trabajo y sobre todo, no renunciar a tener presencia e influencia en la esfera de la producción.

### *Capítulo III. La reestructuración de la Seguridad Social*

#### *3.1. El estado de la cuestión en torno a la problemática de la seguridad social a nivel mundial*

La formación socioeconómica neoliberal fruto de la crisis sistémica de los años ochenta replegó al Estado de cualquier regulación y control de sus empresas lucrativas, pero lo anterior no sólo implicó una redefinición de las prioridades y actividades del monstruo de traza bíblica llamado también Leviatán. Los efectos de esta crisis que algunos atribuyen a la crisis fiscal del Estado, implicó una reducción del gasto público, bajos salarios, recortes en el empleo, y por tanto, una creciente informalización de la economía que tendría un impacto directo en la política de protección social ligada a la seguridad social, pilar del proyecto capitalista arropado bajo el Estado social.

Este contexto de cambio fue acompañado de procesos de reestructuración al interior de las empresas que buscaban superar la crisis productiva del momento, sin embargo, las reestructuraciones no sólo se dieron al interno de las fábricas y en el sector industrial, sino que las instituciones encargadas de consolidar los pactos estatales con la clase obrera por medio de políticas de protección social también sufrieron cambios, aunque no con la misma intensidad que las primeras. Es decir, el carácter solidario del esquema de seguridad social basado en los principios del informe de William Beveridge emitido en Inglaterra en el año 1942 y que sería adoptado prácticamente a nivel mundial-, cuyo objetivo radicaba en “combatir la pobreza por medio de la transferencia de beneficios, monetarios o en especie, a los grupos de la población menos favorecidos”(Solís & Villagómez,1999, p. 7), vería cuestionada su viabilidad al menos en América Latina.

En otras palabras, los principios de seguridad social emanados del Informe Beveridge relacionados con la búsqueda de una cobertura universal; trato equitativo; solidaridad; suficiencia de beneficios; sustentabilidad financiera; así como la presencia de un Estado responsable en garantizar la eficiencia y participación social (Mesa-Lago, 2009), serían replanteados a raíz de la crisis de los años ochenta, o mejor dicho, se reformarían principalmente las cuestiones referentes a su carácter solidario, financiero y al papel del Estado, anteriormente garante y vértice del sistema de seguridad social. Lo anterior, debido

a que el Estado social emergía de la crisis como un sujeto incapaz de atender políticas sociales de protección a la salud como las que ejecutó en su época dorada del período keynesiano, las cuales, no sólo cumplieron el cometido de garantizar estándares mínimos de bienestar a la población, sino que también fungieron como mecanismos de control sobre la clase obrera. Recordemos que en México uno de los resultados del proceso revolucionario de principios del siglo pasado, fue la intención de institucionalizar el conflicto por medio del control político que ejercería el partido único, y de esta manera edificar un Estado Benefactor con rasgos autoritarios que veía a la Seguridad Social como un instrumento amortiguador de la desigualdad existente entre capital y trabajo, además de brindar legitimidad a un proyecto nacional que buscaba consolidar la transición del Estado liberal al social.

El carácter deficitario en las finanzas del Estado durante el período de crisis al que hemos hecho referencia, la presión de organismos internacionales con recomendaciones de reducción del gasto público, los cambios demográficos y epidemiológicos, y una tendencia decreciente en la generación de empleos formales, fueron factores tomados en cuenta para realizar los procesos de reestructuración a la seguridad social en México. Cambios que tocaban el esquema de una política social cuyo objetivo radicaba en brindar una atención equitativa y de calidad a la clase trabajadora ante cualquier eventualidad física o mental que la imposibilitara a obtener un ingreso, de otorgar el derecho a obtener pensiones bajo esquemas de reparto o solidarios, así como la atención en salud independientemente de los niveles de aportación.

Si bien es cierto que el modelo de seguridad social previo a la crisis, para algunos conocido como “tradicional”, contenía principios de equidad que buscaban generar contrapesos en la relación obrero-patrón, además de garantizar el derecho a la salud, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, también es cierto que en los sistemas de salud en América Latina prevaleció un modelo segmentado, el cual, dio atención prioritaria al sector urbano y asalariado, además de que arrastró problemas que tenían que ver con la formación de sistemas de privilegio que repercutían en el carácter solidario y equitativo en la prestación de los servicios, con costos administrativos altos, y una pobre sustentabilidad financiera en la que prevalecían

rendimientos de capital negativos (Mesa-Lago, 2009). Un ejemplo de lo anterior puede encontrarse en el caso mexicano, que aunque adoptó la idea de prestar atención de una manera igualitaria con independencia del nivel de aportación, en sus inicios el sector industrial fue el mayor beneficiario de estas instituciones, es decir, la política social se concibió como un fenómeno meramente urbano. Y aunque es cierto que el nivel de atención por parte de la Seguridad Social se expandió progresivamente al ámbito rural, la brecha entre la esfera urbana y agrícola aún sigue presente, esto es, el sistema público de salud dual aún posee un subsistema de seguridad social dirigido prioritariamente a trabajadores urbanos insertos en la economía formal, y un subsistema con precaria infraestructura dirigido a la atención de la población pobre, que puede estar en el sector rural, o bien, en la economía informal (Tamez & Moreno, 2000).

El predominio del modelo segmentado de seguridad social en países como México, no hace más que mostrar que la problemática de la seguridad social es parte de un proyecto incompleto que no logra salvar las diferencias de cobertura y atención entre los diversos sectores económicos que lo componen, tan sólo en el año 2003, más de 20 años después del inicio de los procesos de reestructuración, los datos mostraban que la cobertura de los sistemas públicos de salud en este país cubrían sólo a un 50% de la población total y un 30% a la Población Económicamente Activa (Moreno & Tamez & Ortiz, 2003); un porcentaje que aumentará para el total de la población en 2016 a un 83%, según los datos emitidos por la Secretaria de Salud. Es decir, la cobertura del Sistema Nacional de Salud para este último año equivale a 98 millones de personas aproximadamente, una cifra que si bien da cuenta de una ampliación de la cobertura, oscurece la calidad de la misma y la desigualdad que existe entre las instituciones prestadoras del servicio, como lo ejemplifica la creación del llamado Seguro Popular en 2004.

El déficit de los datos expuestos permiten argumentar que las políticas de ajuste en el rubro impulsadas desde los años ochenta, no han tenido los efectos esperados. Aunque cabe apuntar que las limitaciones de cobertura tiene una expresión también global cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala en su Informe Mundial sobre la Protección Social 2014-2015, que tan solo un 27% de la población mundial tiene acceso a sistemas de seguridad social integrales. De la misma manera, un 73% está cubierto de

manera parcial o carece de la cobertura (OIT, 2014). Asimismo, el 90% de la población que vive en países de bajos ingresos aún no tiene ningún derecho a cobertura de salud y el 39% de la población mundial carece del mismo derecho.

Uno de los objetivos de los procesos de reestructuración iniciados en la década de los ochentas, era precisamente atacar el problema de la baja cobertura de los sistemas públicos de seguridad social, sin embargo no era el único, ya que también se cuestionaban algunas otras problemáticas relacionadas con la fragmentación institucional; su centralización; su ineficiencia y baja calidad; la duplicidad y descoordinación entre las diferentes instituciones que conforman los sistemas; así como su compleja estructura de poder que dificultaba la toma de decisiones (Tamez,1998).

Es importante enfatizar que las transformaciones emprendidas no significaron sólo la implantación de pequeños ajustes que salvarán el carácter deficitario de los esquemas de seguridad social, sino que buscaron reestructurar su *ethos* mismo, un ejemplo puede verse en la afectación al sistema pensionario en algunos países de América Latina. La desarticulación del carácter solidario del sistema pensionario, piedra angular de la seguridad social, pueden verse en los casos de Bolivia, Chile, República Dominicana, El Salvador y México que con un *modelo de pensiones sustitutivo* (Mesa-Lago, 2008, 2009, 2012), cerraron su régimen público pensionario y lo privatizaron, es decir, sus seguros de retiro dejaron de ser de reparto para convertirse en regímenes de capitalización individual. Con este nuevo esquema las cargas económicas dejarían de soportarse en colectivo y pasarían a administrarse de manera individual -en México, por medio de las llamadas Afores-, rompiéndose con ello el principio de solidaridad de los sistemas de seguridad social a los que hemos hecho referencia.

Ahora bien, sin negar que los años noventa implicaron para el rubro de la seguridad social y en la rama de pensiones procesos de privatización, no en todos los países de la región las reestructuraciones siguieron un camino convergente, es decir, en países como Colombia y Perú se optó por la creación de un *modelo de pensiones paralelo* -único en el mundo- que mantiene un régimen público que entra en competencia con un régimen privado, los cuales,

compiten por sus afiliados (Mesa-Lago, 2008, 2009). O bien, se encuentra el caso de Argentina, Costa Rica, Panamá y Uruguay -con un *modelo mixto*- para quienes el régimen privado es sólo un complemento que ofrece una pensión adicional al régimen público que se mantiene como pilar ofreciendo una pensión básica (Mesa-Lago, 2008, 2009)<sup>8</sup>. Y por último, encontramos a Brasil, Cuba, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Venezuela quienes después de las reformas estructurales de los años ochenta y noventa mantuvieron sistemas públicos (Mesa-Lago, 2008). Todas estas configuraciones de modelos pensionarios han tenido alcances y resultados diversos, sin embargo, su exposición excede los alcances de este trabajo. Lo que importa por el momento es evidenciar que la adopción de los modelos de seguridad social estuvo relacionada con su articulación en contextos históricamente determinados.

Cabe mencionar que en lo referente al tema de la Salud, autores como Carmelo Mesa-Lago (2008) afirman que el grado de privatización en este rubro y a raíz de los procesos de reestructuración, ha sido considerablemente bajo, donde aparece Brasil con el porcentaje más alto en privatizaciones que corresponden a un 25% de sus afiliados y después de éste, la nación chilena. Mesa-Lago (2008,2009) señala que la diversidad de privatizaciones en el área de la salud ha impedido generar modelos que clasifiquen el comportamiento de los países, sin embargo, autores como Tamez & Moreno (2000) afirman sin dejar claro si se está considerando a todo el sistema de seguridad social o sólo al rubro de la salud, que el caso paraguayo es paradigmático, ya que se presenta un modelo de seguridad social totalmente privado y atomizado, es decir, en este país prevalece una lógica de mercado donde se presta un nivel de aseguramiento muy bajo y con una estratificación de acceso muy acentuada (Tamez & Moreno, 2000).

Tamez & Moreno (2000) apoyándose en una tipificación hecha por Londoño y Frenk<sup>9</sup>, presentan un panorama de cuáles han sido los modelos adoptados por distintos países en América Latina a raíz de los proceso de cambio enunciados. No está por demás señalar que

---

<sup>8</sup> Aunque actualmente y bajo el gobierno de Mauricio Macri, Argentina se encuentra en un proceso de reestructuración del sistema.

<sup>9</sup> Pueden consultarse los criterios para la construcción de la tipificación de los modelos de seguridad social retomados de Londoño y Frenk en, Tamez & Moreno (2000)

estos autores reconocen que los modelos de sistemas de seguridad social propuestos, se han configurado de acuerdo a las particularidades de la condición sociodemográfica y política de cada país. Sin embargo, y a pesar de sus diferencias y deficiencias Tamez & Moreno (2000) señalan que independientemente de la opción del modelo que se haya elegido, los sistemas de seguridad social han logrado ser mecanismos de redistribución del ingreso, además de mejorar las condiciones de vida de amplios sectores de la población. Habría que añadir que aunque debe reconocerse los avances que se han tenido en el tema, los proyectos de seguridad social aún son un proyecto incompleto que resintió los efectos de la crisis de 2008 y 2009, cuestión por la cual, organismos como la CEPAL (Mesa-Lago, 2009)<sup>10</sup> y la OIT (2011,2014,2014a), han presentado propuestas que buscan dar un nuevo giro de tuerca a la reestructuración de los sistemas de salud que al parecer fracasaron en sus ajustes privatizadores de los años ochenta y noventa. Al tiempo que instituciones como la OCDE (2016) y el Banco Mundial abogan por una mayor apertura a la iniciativa privada en el ámbito, un conjunto de recomendaciones que como se verá adelante han sido adoptadas de manera progresiva por México.

Pero antes de hacer referencia al impacto de la nueva crisis en los sistemas de seguridad social, es conveniente retomar la tipificación de modelos que presentan Tamez & Moreno (2000), la cual, permite analizar las estrategias seguidas por los distintos países en la región para enfrentar los retos que trajo consigo la formación socioeconómica neoliberal, así como los cambios epidemiológicos y demográficos de finales de siglo, factores que sin duda impactaron en la definición de la configuración de los sistemas de seguridad social. A continuación se presentan de manera breve las características de los modelos de seguridad social que acuñan los autores.

#### ***a) Modelo atomizado.***

Como mencionamos arriba, Paraguay presenta *un modelos privado atomizado* (Tamez & Moreno, 2000) , en el que este sector participa con un 87.5% en lo que a inversión se refiere. Dentro de esta tipología Tamez & Moreno (2000) ubican también el caso

---

<sup>10</sup> Los documentos que consultamos de la CEPAL en torno al tema de la seguridad social, son de la autoría de Carmelo Mesa-Lago, por lo tanto, citaremos respetando los derechos del autor.

argentino, en el que existe una presencia de intermediarios financieros que cumplen la función del Estado para garantizar el acceso a la salud. En este modelo el financiamiento y la prestación del servicios se encuentran separados y este último lo pueden proporcionar instituciones públicas o privadas (Tamez & Moreno, 2000).

***b) El modelo de contrato público.***

Dentro de este modelo encontramos el caso de Brasil. En este caso existe un financiamiento público que se combina con la prestación privada de los servicios “es decir, los servicios privados son contratados con fondos públicos” (Tamez & Moreno, 2000, p.480).

***c) El modelo segmentado.***

Como ya mencionamos, este modelo de seguridad social es el que ha prevalecido en la región. Este modelo distingue a los asegurados y no asegurados. Se considera al sector pobre como parte de los no asegurados, es decir, a aquellos que no forman parte de la economía formal y por tanto, están excluidos de la seguridad social. Aunque también dentro de los no asegurados se identifica a una parte de la clase media que no está asegurada pero que tiene acceso al sector privado (Tamez & Moreno, 2000). Los autores que recuperamos para esta exposición señalan que algunos de los problemas que tiene este modelo es que existe duplicación y desperdicio de recursos, así como traslape en la demanda, pues una parte importante de los asegurados recurren a la atención privada o ministerios (en México se encuentra el caso del seguro popular que no exige una relación laboral para la prestación del servicio de salud). Además el sector privado se vuelve una fuente importante de atención para los hogares pobres, de ahí el éxito de las consultas médicas otorgadas por farmacias como la *Similares* y del *Ahorro* en México. Un fenómeno sin duda interesante.

***d) Modelo público unificado***

Dentro de este esquema, el conjunto de la población tiene acceso a la atención médica, y el financiamiento y la provisión del servicio son de carácter público. El país emblemático de este modelo es Cuba, sin embargo, el caso de Costa Rica también es ubicado por Tamez &

Moreno (2000) dentro de este modelo, pero a diferencia del cubano, se permite al usuario elegir el servicio que le dará atención médica. De la misma manera, existen sectores privados que compiten por la prestación del servicio.

Otra caracterización de los modelos sanitarios expuesta por la Universidad Nacional de Cuyo (2011), manifiesta que la puesta en práctica de dichos modelos ha dependido de particulares visiones ideológicas, políticas de salud, económicas, sociales, así como de contextos históricas, y aquí se reconocen tres modelos: el Liberal, el Socialista y el Mixto.

#### ***e) El modelo Liberal***

En este modelo la salud se considera como un bien de consumo más que como un derecho, el papel del Estado aquí, se limita a atender a los grupos más vulnerables con programas asistenciales. Las compañías de seguros son las encargadas de atender a los estratos medios y altos. El país representante de este modelo es el de Estado Unidos, aunque como señala la Universidad de donde se desprende esta información, apunta que el Modelo Singapur supone una variante donde la financiación de los seguros se genera en una Central Provisora de Fondos que se compone de la siguiente manera: 20% de aportación de los trabajadores y un 20% de aportación de los empresarios. En este modelo cada individuo puede retirar dinero de esta cuenta para cubrir sus gastos sanitarios.

#### ***f) El modelo Socialista***

Este modelo se caracteriza por su universalidad, gratuidad y cuyo financiamiento proviene por completo del Estado. A diferencia de Tamez & Moreno aquí no sólo se reconoce al *modelo público unificado*, sino que se añade el Semashko como se verá a continuación:

- I. Modelo Semashko. Inicia en la URSS y en el bloque soviético emanado de la segunda guerra mundial. Sin embargo, desde 1990 en Rusia y en todos los países comunistas de Europa se abandonó este modelo, caracterizado por la centralidad de su control y operación exclusiva del Estado (Universidad Nacional de Cuyo, 2011).
- II. Al igual que lo hacen Tamez & Moreno (2000) dentro de este modelo se ubica al *público unificado*. Sin embargo, aquí se añade a Crea del Norte y se deja de lado el caso de

Costa Rica. Algunas características de este modelo es que se privilegia la medicina preventiva y la educación sanitaria, además de ser un modelo equitativo y gratuito.

***g) Modelo Mixto***

Se considera el modelo común en muchos países de Europa y Latino América. Se caracteriza por una gestión conjunta del sistema entre el sector público y privado, y el nivel de participación de estos sectores varía de acuerdo a cada país. Se considera que el modelo de Seguridad Social-Bismarck y el Modelo Impuesto-Beveridge, fundamentan sus bases, en las cuales puede reconocerse al Estado como garante de las prestaciones mediante cuotas obligatorias; se genera una prestación segmentada para trabajadores que cotizan y para los que no; la red de salud pública queda en manos del ente estatal; se financia mediante impuestos y presupuestos estatales, entre otras.

Cabe apuntar que en el estudio que ofrece la Universidad Nacional de Cuyo (2011) se considera que en Latinoamérica el Modelo Mixto ha tenido variaciones en las que se coincide con Tamez & Moreno (2000) en dos tipos; *el Modelo Segmentado* dividido en tres sectores (el Sector Público, Sector Seguridad Social y Sector Privado) y el de Contrato Público. Sin embargo, el informe citado incluye al *Modelo Pluralista Segmentado* en el que ubica como países en tránsito hacia él a México, Colombia, Argentina y Brasil. Resulta importante destacar que en la investigación citada se reconoce como parte de la reestructuración de los sistemas de seguridad social la proyección de esquemas de protección universal guiados por principios de finanzas públicas, asimismo, se estima que la prestación de los servicios quede abierta a instituciones públicas y privadas por igual, generando con ello esquemas de competencia en las zonas urbanas, quedando el sector rural bajo el cobijo de cooperativas organizadas y empresas solidarias de salud. En suma, se buscaría regular y organizar a la seguridad social bajo principios mercantiles de oferta y demanda.

Esta exposición de modelo pretende aclarar el panorama en torno a los cambios y variedades de esquemas de seguridad social que se han adoptado a nivel mundial, sin embargo, es preciso señalar que aunque se reconoce que la estrategia de construir modelos

puede ser esclarecedora, conformarse con la adopción de éstos para la explicación de un sistema de seguridad social concreto puede oscurecer las múltiples determinaciones que lo configuran. En la construcción de modelos, tanto Mesa-Lago (2008, 2009), como Tamez & Moreno (2000), evalúan los sistemas de seguridad social de acuerdo a sus formas de financiamiento (Tamez & Moreno, 2000), o bien, de acuerdo a la medición de indicadores relacionados con la cobertura de la fuerza laboral y la población; suficiencia y calidad de las prestaciones; igualdad de trato y solidaridad social; equidad de género y costo administrativo; y sustentabilidad financiera (Mesa-Lago, 2008, 2009). Sin embargo, dentro de sus esquemas dejan de lado cuestiones que son importantes para definir la dinámica de los sistemas de seguridad social como puede ser la laxitud o dureza de las relaciones laborales que las instituciones de salud mantienen con sus sindicatos; sí existe un sindicato con la fortaleza suficiente para limitar los cambios que se quieran llevar a cabo al interno de estos organismos; sí se articula una relación corporativa entre el Instituto, sindicato y Estado; sí el grado de afinidad e identificación que tienen los trabajadores de la salud con la Institución o con su trabajo influye en la calidad del servicio otorgado; o bien, sí tiene algún peso la participación de actores como los partidos políticos en la definición de políticas de salud; y por supuesto, de qué manera presionan los derechohabientes y los medios de comunicación en la definición del servicio que se presta.

Los actores a los que hemos hecho referencia sin duda intervienen de maneras diversas y están presentes en la configuración de los sistemas de seguridad social, sin embargo, no son tomados en cuenta por los autores expuestos, y de serlo, sólo se enuncian de manera marginal. Es por lo anterior, que para el desarrollo de esta investigación se considera oportuno quitar las ataduras de circunscribir el análisis del sistema de seguridad social en México, como parte de un modelo. Aunque pueden ser de utilidad algunas de las tipificaciones que se han hecho del mismo, para la comprensión de la institución de seguridad social que aquí presentamos, es necesario superar la circunscripción de ésta al modelo segmentado o sustitutivo -en lo que se refiere al ámbito de pensiones-. Es decir, la reconstrucción de nuestro objeto además de las características que asume en la cobertura de salud y pensiones, requiere integrar a sujetos que dentro del esquema de los modelos presentados quedan diluidos, sujetos con los que se interactúa bajo relaciones de poder y

cuya inclusión permite comprender de mejor manera las dinámicas de una institución como el IMSS. La estrategia metodológica adoptada para lograr la reconstrucción de nuestro objeto y que permite incluir sus múltiples determinaciones, ha sido la propuesta de la configuración, la cual, nos permitirá comprender la manera en que intervienen estructuras, acciones y subjetividades en la objetivación del servicio que presta el Instituto.

Una vez hecha esta breve anotación, podemos continuar señalando que los modelos presentados dan cuenta de las estrategias adoptadas en la región durante los años noventa, transformaciones que no necesariamente buscaban atacar un problema clave en los sistemas de seguridad social como sería la búsqueda de nuevos sistemas financieros o una reducción del déficit de su cobertura, sino que los cambios tenían que ver con la necesidad de capitalizar reservas que aún son administradas por instituciones públicas (Tamez & Moreno, 2000). Ajustes acordes con la redefinición de las actividades del Estado bajo el paradigma neoliberal, los casos expuestos dan cuenta de ello, aunque con diversos grados de participación de la iniciativa privada en el ámbito de pensiones, salud y financiamiento.

Ahora bien, las estrategias para responder a la crisis de los años ochenta y atacar las deficiencias que ella trajo a los problemas relacionados con la seguridad social son diversas, y emprender un análisis detallado de las mismas escapa a la intención de este apartado, por el momento nos basta retomar el señalamiento que hace Carmelo Mesa (2009) al suscribir que en los países con sistemas de seguridad social segmentados -como es el caso mexicano- la cobertura en pensiones y salud cayó, además de que se amplió la demanda por este tipo de servicios. Es decir, los resultados de las reformas estructurales, no tuvieron el alcance esperado y contribuyeron al declive de la cobertura, sin embargo, la elaboración de programas asistencialistas, de empleo, de reforzamiento de la salud y esquemas no contributivos de pensiones, ayudaron a disminuir el efecto negativo de dicha crisis (Mesa-Lago, 2009). Para efectos del sistema pensionario en México, habría que precisar que para el año 2014 se aprueba una política de universalización, sin embargo, el cuestionamiento que surge a esta estrategia es el monto que se otorga a los beneficiarios de la misma, el cual, se encuentra por debajo del salario mínimo mensual que equivale en el año 2018 a \$2,686,14 pesos. Si bien es cierto que el proyecto de universalización cumple

con las recomendaciones de la OCDE emitidas en 2016, la esencia de su contenido se encuentra lejos de atender y disminuir la vulnerabilidad a la que puede estar sujeta la población mayor de 65 años.

Como anticipamos, los sistemas de seguridad social en la región enfrentaron la crisis sistémica de 2008-2009 con grandes carencias en lo referente a su cobertura en pensiones y salud, aunque cabe señalar, no todos los países con las mismas deficiencias y porcentajes. Los datos del siguiente cuadro retomados del análisis de Carmelo Mesa (2009) en torno a los efectos de la crisis global sobre la seguridad social en América Latina, muestran la situación previa a la crisis de los sistemas de protección social de países como México, Colombia y Venezuela. Cabe señalar que aunque el autor elabora una taxonomía de tres grupos<sup>11</sup>, sólo nos enfocaremos al número dos conformado por los países antes citados.

Cuadro 14. Indicadores de salud y pensiones del grupo 2 (México, Colombia y Venezuela), antes de la crisis	
Indicadores	Grupo 2
<b>Coberturas</b>	
Población Salud	45.6%
PEA pensiones	34.3%
65+pensiones	26.3%
Pensiones de asistencia social	No
Trabajadores independientes	Sólo Colombia
Trabajadores rurales	Programas especiales
<b>Suficiencia</b>	
Paquete básico de salud	Colombia; México parcial; Venezuela no
Riesgos catastróficos	Colombia; México parcial
Ajuste de pensiones periódica	Sí
Discrecional o no	Venezuela
<b>Igualdad Trato/Solidaridad</b>	
Sistema de salud	Segmentados
Desigualdad regional	Media

<sup>11</sup> El grupo 1 está conformado por Chile, Costa Rica, Uruguay, Brasil, Argentina, Panamá. Este grupo es considerado pionero en la implementación de los programas de protección social, además de ser lo que presentan indicadores con mayor cobertura en pensiones y salud, así como mayor esperanza de vida. El grupo 2, lo conforman Colombia, República Bolivariana de Venezuela y México. Y por último, el grupo 3 está conformado por Ecuador, El Salvador, Guatemala, R. Dominicana, Perú, Estado Plurinacional de Bolivia, Nicaragua, Paraguay y Honduras. (Mesa-Lago, 2008).

Fondos Solidarios	Colombia, México
<b>Pensiones</b>	
Cobertura rural-urbana	22% vs 37%
Cobertura quintiles 1 y 4	12% vs 52%
Programas separados	Sí, mayor en Venezuela
<b>Equidad de género</b>	
Cobertura PEA (hombre/mujer)	34% vs 35%
Cobertura 65+ (hombre/mujer)	33% vs 21%
Bono a mujer para criar hijos	No
<b>Eficiencia/Costo administrativo</b>	
Gasto salud per cápita (SPPA)	543
Camas hospitalarias (x 1000)	0.9
Habitantes por médico	712
Acceso a agua potable	94%
Acceso saneamiento	80%
Esperanza de vida (años al nacer)	74.5%
Mortalidad infantil (x 1000)	16.5%
Mortalidad materna (x 100 000)	65.3%
Asignación al primer nivel	22.5%
Gasto administrativo salud/total	15.5%
<b>Sustentabilidad financiera</b>	
<b>Salud</b>	
<b>Distribución del gasto</b>	
Sector público	25.7%
Seguro social	25.7%
Sector privado	41.4%
Familias (bolsillo)	35.4%, Colombia 7%
<b>Pensiones</b>	
Afiliados que contribuyen	48.9%
Valor del fondo (US\$ millones)	6.366
Rentabilidad real anual	6.3%
Multifondos en privados	México
Balance o costo fiscal/PIB	-1.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de Mesa-Lago (2008).

Como puede apreciarse en los indicadores del cuadro anterior, los sistemas de seguridad social de estos tres países enfrentaron la crisis financiera del 2008-2009 con deficiencias considerables en la cobertura, suficiencia, igualdad de trato y solidaridad, equidad de género, eficiencia y costo administrativo y en la sustentabilidad financiera. Una situación sin duda delicada ante un panorama en el que se vislumbraban aumentos en el desempleo, informalidad, altas tasas de evasión patronal y mayor pobreza. Los datos nos permiten inferir que las reformas estructurales impulsadas en los años ochenta y noventa no

tuvieron el éxito esperado en algunos países de la región e incluso a nivel mundial, como veremos en seguida.

Dos años después de la crisis de 2008 y 2009, los datos de acuerdo a un documento elaborado por la OIT en colaboración con la OMS que tuvo participación de organismos como la FAO, el FMI, la ONU, UNFESC, UNISEF, entre otras, titulado *Piso de protección Social para una globalización equitativa e inclusiva* (OIT, 2011a), apunta que aunque las medidas de protección social han amortiguado los efectos de la crisis entre la población vulnerable, las cifras actuales aún reflejan una pobreza generalizada a nivel global que debe atacarse. De acuerdo a los datos expuestos en este informe, el 75% de la población mundial no está cubierta por una seguridad social adecuada, el 38% no dispone de acceso a una red de saneamiento adecuada “[...] 884 millones de personas carecen de acceso a fuentes adecuadas de agua potable (ONU-HABITAT); 925 millones de personas padecen hambre crónica (FAO); cerca de 9 millones de niños menores de 5 años mueren cada año de enfermedades [prevenibles] (UNICEF y OMS) [...] y 100 millones de personas acaban viviendo debajo del umbral de la pobreza cuando se ven obligadas a hacer frente a los costes de la atención médica” (OIT, 2011a, p. xxiii). En otras palabras, dicho informe reconoce que el desarrollo del modelo global actual es inaceptable “desde el punto de vista moral y político, y económicamente insostenible” (OIT, 2011a, p. xi). Debido a lo anterior, para estos organismos internacionales se vuelve un imperativo acuñar estrategias globales que contengan la desigualdad generando programas como la creación de un *Piso de Protección Social* que absorba el impacto no sólo de los efectos de la crisis antes señalada, sino del desarrollo inequitativo del proceso de globalización.

Ahora bien, debe reconocerse que el piso de protección social no sólo es una estrategia para paliar los efectos de la crisis, sino que el concepto acuña el principio fundamental de justicia social y el derecho universal de las personas a tener seguridad social, así como tener acceso a un nivel de vida adecuado para la salud de sí mismas y el de sus familias (OITa, 2011). El concepto de Piso de Protección Social elaborado por la OIT, contemplado como factor que acelerará el alcance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de 2010, se define de la siguiente manera

“[...]un conjunto integrado de políticas sociales diseñado para garantizar a toda persona la seguridad de los ingresos y el acceso a los servicios sociales esenciales, pretendo especial atención a los grupos vulnerables y protegiendo y empedrando a las personas a lo largo del ciclo de vida.

Incluye las garantías de:

° seguridad básica de los ingresos, mediante diversas formas de transferencia sociales (en efectivo o en especie), tales como pensiones para los adultos mayores o para las personas con discapacidades, prestaciones por hijos a cargo, apoyo a los ingresos y/o garantías y servicios relativos al empleo para las personas desempleadas y los trabajadores pobres;

° acceso universal y asequibilidad a servicios sociales esenciales en los ámbitos de la salud, el agua y el saneamiento, la educación, la seguridad alimentaria, la vivienda y otras esferas definidas en las prioridades nacionales.

[...] La Conferencia Internacional del Trabajo de 2011 mejoró la definición [...] con la adopción de un enfoque unificado de la seguridad de los ingresos y el acceso a los bienes y servicios esenciales”(OITa, 2011, p. xxv).

Con base a estos primeros pronunciamientos que buscan generar pisos de protección social, la OIT en su recomendación número 202 del año 2012 (OIT, 2014a), integra el reconocimiento al triple rol de la seguridad social, como: un derecho humano universal y como una necesidad social y económica. Es decir, se entiende que los pisos de protección social deben tener como objetivo y prioridad, garantizar un acceso básico en lo referente al cuidado de la salud, así como permitir un nivel de ingreso básico. A continuación un fragmento del reporte

**“The ILO’s normative framework for the extension of social security to each country’s needs.**

Complementing and giving specific form to the provisions regarding the right to social security in international human rights instruments, the ILO’s normative social security framework consists of eight upto-date Conventions and Recommendations. The most prominent instruments are the Social Security (Minimum Standards) Convention,

1952 (No. 102), and the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202).<sup>1</sup> The long-standing Convention No. 102 regroups the nine classical social security contingencies (medical care, sickness, unemployment, old age, employment injury, family responsibilities, maternity, invalidity, survivorship) into a single comprehensive and legally binding instrument. The recent Recommendation No. 202 provides guidance on closing social security gaps and achieving universal coverage through the establishment and maintenance of comprehensive social security systems. It calls upon States to achieve universal coverage with at least minimum levels of protection through the implementation of social protection floors as a matter of priority; and to progressively ensure higher levels of protection. National social protection floors should comprise basic social security guarantees that ensure effective access to essential health care and basic income security at a level that allows people to live in dignity throughout the life cycle. These should include at least:

- I. access to essential health care, including maternity care;
- II. basic income security for children;
- III. basic income security for persons of working age who are unable to earn sufficient income, in particular in cases of sickness, unemployment, maternity and disability;
- IV. basic income security for older persons.” (OIT, 2014a).

De acuerdo a la OIT, apostar por el desarrollo de los sistemas de seguridad social se vuelve un imperativo para superar y paliar los efectos de la crisis, ya que reforzarlos puede contribuir a la estabilización económica, social y política en momentos difíciles (OIT, 2011). En este sentido Carmelo Mesa (2009) apunta que “La seguridad social no puede atacar las causas, pero juega un papel crucial en absorber los shocks, reemplazar el ingreso perdido, contener/reducir la pobreza, mantener la atención de salud, reforzar la solidaridad, reducir las desigualdades y adoptar medidas clave para la protección social de los sectores más afectados por la grave recesión y, por tanto, fortificar la cohesión social” (Mesa-Lago, 2009, p. 8-9 ).

Cabe señalar que aunque se reconoce la importancia de los sistemas de seguridad social como amortiguadores de desigualdad social, existe una fuerte presión de la iniciativa privada a veces en contubernio con los distintos gobiernos por tener mayor presencia en la prestación del servicio de salud, en este sentido se vuelve vital la participación de los

distintos actores de la sociedad civil y el Estado, para discutir y definir los límites de participación de este sector, de no ser así, el predominio de la lógica de mercado en ámbitos como la salud puede generar mayores desigualdades y acentuar los límites de pobreza de la población ante eventos catastróficos. Asimismo, los esquemas de seguridad social podrían tornarse en meros programas de asistencialismo que arrojan a los desechos poblacionales que las aseguradoras ignoran por ser un negocio no redituable.

Aunque en la experiencia mundial existen tendencias hacia la privatización de los servicios de salud, a la par se han dado procesos de re-reformas impulsados a partir de la crisis 2008-2009 en países como Chile, Argentina, Bolivia, República Dominicana, Hungría y Polonia, los cuales, han buscado fortalecer el carácter solidario de sus sistemas de seguridad social haciendo públicos seguros anteriormente privatizados, o bien, han limitado la participación del sector privado en los esquemas pensionarios y de salud. En otras palabras, no existe evidencia suficiente como para afirmar que el camino de la privatización es un destino irrevocable de la seguridad social en México, en todo caso dependerá de la disposición e intervención de actores como el Estado, los partidos políticos, los sindicatos, trabajadores, organizaciones civiles, medios de comunicación y usuarios-derechohabientes, la configuración que asuma la llamada universalización de la salud.

También habremos de estar pendientes de los efectos laborales que la reforma pueda tener al interior del IMSS, ya que entre las recomendaciones que han emitido organismos como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), el Banco Mundial, la CEPAL, la OIT, (Mesa-Lago, 2009), la OCDE (2016), se apunta que para enfrentar los rezagos en el tema y para hacer frente a la crisis, será necesario congelar plazas administrativas no prioritarias, “ejecutar el horario legal de trabajo de los médicos donde no se cumpla, y negociar con los sindicatos la posposición de incrementos salariales, a fin de garantizar las prestaciones y acciones de salud esenciales a los asegurados y la población [además...] aumentar el número de enfermeros y personal auxiliar en relación con los médicos puesto que los primeros pueden atender acciones a un costo menor en entrenamiento y salario” (Mesa-Lago, 2009, p. 69). Recomendaciones que de llevarse a cabo, redefinirían la configuración de las relaciones laborales en el IMSS, pero como señalamos, será necesario

esperar a ver el rumbo que toman los proceso de cambio y cómo intervienen los actores en ellos.

### *3.2. La reestructuración del sistema de seguridad social en México*

Acorde a los planes de desarrollo impulsados por organismos internacionales como la OIT, CEPAL, OCDE, el BM, México ha reconocido la importancia de generar un piso de protección social por medio de la implementación del llamado seguro universal, en el que se reconoce a la salud como un derecho humano que busca ser promovido, respetado, y garantizado bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (Secretaría de Salud, 2016). Un derecho que aunque se encontraba plasmado en el artículo 123 de la constitución mexicana reconociendo el carácter público y nacional de la seguridad social, así como en la Ley del Seguro Social en sus artículos 2, 4 y 5 donde se reconoce el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, su disfrute estuvo estrechamente vinculado y limitado a la existencia de una relación laboral.

La necesidad de deslaborizar este derecho fue una inquietud que han manifestado autores como Bouzas, Hernández & Reyes (2013), al igual que Garduño & Canto (2013), no sin antes haber resaltado que los procesos de reforma a los esquemas de seguridad social en los que se aboga por la universalización, pueden resultar sólo pretextos para aperturar el ámbito de salud a la iniciativa privada. Al respecto puede encontrarse el pronunciamiento abierto de la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), quien propone participar en la prestación de los servicios de salud teniendo como referencia al modelo colombiano, inglés y holandés (Albarrán, 2015). Cuestión que ha respaldado la Secretaría de Salud a través de su anterior titular Mercedes Juan (2012-2015), señalado que dentro del proceso de reforma a la salud está contemplada la posibilidad de que las aseguradoras se hagan cargo de las coberturas que el sector público no puede absorber por cuestiones presupuestarias (Moreno, 2015). No está por demás señalar que el modelo inglés al que se hacer referencia fue el primer país que implementó las llamadas Asociaciones Público Privadas (APPs) en los años noventa, aseguradoras encargadas de ofrecer servicios públicos en sustitución del Estado. En materia de hospitales pueden ofrecer subrogación de

servicios como el de hemodiálisis, análisis de laboratorio, y en el caso más extremo, el establecimiento de clínicas de atención primaria en salud totalmente privadas (Raphael, 2015). Las APPs también pueden fungir como auxiliares del desarrollo de infraestructura, es decir, se puede recurrir a ellas para construir establecimientos públicos “en donde una parte del edificio se dedique a servicios públicos y otra parte sea privada (posiblemente en contratación con el sector público)” (OCDE, 2016, p. 24).

Aunque no se ha dejado claro el tema de la participación privada en el proyecto de Universalización de los servicios de salud, ni el impacto que esto pudiera tener en la reestructuración de las relaciones laborales de las distintas instituciones del sector público enfocadas a la seguridad social, pueden rastrearse algunas posibles directrices en las recomendaciones que da la OCDE (2016) a México, en la propuesta de reforma del grupo parlamentario panista (PAN, 2014) y en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 emitido por el gobierno federal en 2013. Para la elaboración de este apartado ha sido de gran utilidad el análisis de la exposición realizada por Mercedes Juan en Perú durante la Conferencia Internacional “Hacia la cobertura universal de salud” (2015). Es importante precisar que la estrategia de acción del gobierno federal en materia de salud se encuentra en total correspondencia con las recomendaciones que emitió la OCDE para el caso mexicano.

La propuesta de reforma a la salud entiende que los principales retos que enfrenta el tema de salud en México son el envejecimiento poblacional, los cambios epidemiológicos, la necesidad de un mejor desarrollo tecnológico y una mayor inversión en la materia, ya que como señala la OCDE, México en 2013 sólo destinó un 6.2 % del PIB, un porcentaje menor al promedio de los países que integran el organismo con un 8.9%<sup>12</sup>. A la par del déficit en recursos destinado a la salud, la OCDE evidencia otra carencia relacionada a la falta de formación personal para la atención médica e infraestructura, esto es, México cuenta con 2.2 practicantes y 2.6 enfermeras también practicantes por cada 1,000 habitantes, un promedio inferior al de la OCDE de 3.3. y 9.1 respectivamente. En lo que se

---

<sup>12</sup> El registro del Banco Mundial en este rubor abarca hasta 2014 y se incrementa a 6.3% (Banco Mundial, 2016)

refiere a la cantidad de camas los datos también resultan negativos al arrojar 1.6 camas por cada 1,000 habitantes en comparación con 4.8 camas por cada 1,000, el promedio más bajo de los países que conforman la OCDE.

Aunque deben reconocerse ciertos avances en cobertura por la creación de instituciones como el Seguro Popular en 2004 cuyo alcance se estima a 50 millones de mexicanos, así como la reducción de la mortalidad infantil, la OCDE señala que son preocupantes aún los temas relacionados al porcentaje de población obesa con un 32%, donde un adulto de cada seis padece diabetes, una enfermedad sumamente costosa en lo que a tratamiento se refiere. Además el llamado gasto de bolsillo representa el 45% de los ingresos del sistema de salud y 4.0% del gasto en lo hogares, el primero es el promedio más alto de la OCDE. No es casualidad que en México sea el país con más hospitales privados en comparación con los públicos, esto es, cuenta con 11.4 hospitales de propiedad pública y 28.6 privados con fines de lucro por cada millón de habitantes. En suma, la industria privada hospitalaria ha logrado captar una nicho importante de población debido a los vacíos y deficiencias de las instituciones públicas que además y como se mencionó, han limitado su cobertura a la población con una relación laboral formal. Es preciso señalar que aunque el Seguro Popular se erigió como una institución que brindaría cobertura a la población sin acceso al IMSS e ISSSTE, su paquete de atención básica es inferior al ofertado por aquellas dos. Por ejemplo, el Seguro Popular no cubre infartos cardíacos a la población mayor de 60 años, las diálisis después de la insuficiencia renal, la esclerosis múltiple y el cáncer de pulmón (OCDE, 2016), además de que enfrenta problemáticas relacionadas a falta de medicamento, personal médico e infraestructura.

Bajo este panorama de fragmentación del sistema de salud en el que prevalece un conjunto de subsistemas de salud desarticulados entre sí, donde existe duplicidad en el aseguramiento, en los que se ofrece un nivel de atención desigual entre Instituciones, con diversidad de precios, en el que el ingreso a ellos está determinado por la condición laboral, en el que es difícil articular relaciones médico-familia a largo plazo, cuestión fundamental para consolidar un sistema basado en la prevención, es que se proyecta la universalización del sistema por parte del gobierno federal. Los siguientes cuadros

sintetizan las principales tesis de la propuesta federal, que como se mencionó entran en total correspondencia con las recomendaciones de transformación del sector salud hechas por la OCDE.

<b>Cuadro 15. Sistema de Seguridad Social Universal</b>	
Comprendería:	Seguro de vida
	Pensión
	Seguro de Desempleo
	Sistema Nacional de Salud

Fuente: elaboración propia a partir de Mercedes Juan (2015).

#### **a) Seguro de vida.**

En lo que respecta al Seguro de Vida, no se deja claro de qué manera se solventará o cubrirá, es decir, se desconoce si su financiamiento será de manera individual o subsidiada. Se infiere que el carácter tripartita Estado-patrón-trabajador será una cuestión no obligatoria ya que al deslaborizar el sistema y darle un carácter universal, contemplará al conjunto de la población no importando su situación laboral.

#### **b) Pensión y seguro de desempleo.**

En relación al tema de las pensiones, el 10 de marzo de 2014, la Cámara de Diputados aprobó el dictamen para la creación de la Ley de Pensión Universal, misma que incluía los ordenamientos que regularían al Seguro de Desempleo (Cámara de Diputados, 2014). La ley garantizaría una pensión mensual de \$1,092 pesos a la población de 65 años de edad o más, monto que se actualizará conforme al Índice Nacional de Precios.

Es preciso señalar que la reforma a este rubro se encuentra atorada en la Cámara de Senadores, al tiempo que ha sido sujeta de diversas críticas, en específico, su plan de financiamiento. Es decir, la pensión universal se fondearía con recursos del erario público, sin embargo, no se contempló que el crecimiento natural exponencial de este rubro afectaría significativamente los recursos del Presupuesto de Egresos de la Federación. Como señala Albarrán (2016) “Tan sólo del 2004 al 2013, los recursos que se destinaron al pago de pensiones y jubilaciones se triplicaron, pasando de 140,106 millones de pesos a 414,714 millones de pesos”. Esta falta de presupuesto es una de las razones por las que el plan de universalización de pensiones no pudo ver la luz durante el año 2015 y se encuentra en espera. Los argumentos que se han esgrimido para superar el problema

financiero son la necesidad de establecer un impuesto generalizado, cuestión que coincide con el tema de salud como se verá adelante.

Aunque esta propuesta de Ley por el momento no esté siendo discutida, el debate en torno al costo a las finanzas públicas de las pensiones sigue vigente. La OCDE en su recomendaciones sobre pensiones para el caso mexicano ha señalado que el tránsito de un sistema de reparto (antiguo, Ley del Seguro Social del '73) a uno de beneficio definido (Ley vigente del Seguro Social del '97) supone una carga fiscal considerable que debe atenderse. Por tanto, se propone reducir el tope salarial de las pensiones de 25 veces el salario mínimo a uno de 10.

De acuerdo a la OCDE (2016) también se vuelve imperativo homologar los regímenes pensionarios existentes en México, y de esta manera acabar con lo que llama privilegios pensionarios como los que gozan los trabajadores de PEMEX, ISSSTE e IMSS. En otras palabras, se busca con esta medida generar una estandarización y universalización a la baja a través de la adopción de esquemas de cuentas individuales o únicas.

Como se mencionó, la propuesta de ley ha encontrado algunas barreras y dificultades que la mantienen en espera, sin embargo, esto no ha impedido que el Estado mexicano haya dejado de tomar medidas para presionar la afectación del sistema pensionario vigente por otras vías como la judicial. Una muestra de lo anterior es que a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) se revivió una jurisprudencia laboral (8/2016) en febrero de 2016, la cual, había sido emitida previamente en 2010 (85/2010). En la jurisprudencia se especifica que el tope máximo para el pago de pensión debe ser de 10 veces el salario mínimo y no 25, recurriendo a lo comprendido en el artículo 33 de la Ley del Seguro Social de 1973, derogada el primero de julio de 1997. Es decir, el artículo 33 reconocía un tope salarial de cotización de 25 veces el salario mínimo, y un límite superior de 10 veces el salario para los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, sin embargo, la ley de 1997 lo deroga integrando el artículo 28, en el que se reconoce de manera general un tope de 25 veces el salario mínimo, bajo los criterios del artículo 25 transitorio en el que se reconoce la gradualidad en el aumento del tope salarial iniciando

con 15 salarios mínimos en 1997, hasta llegar a 25 en 2007. Esta particular modificación a la ley atendió a un estado de ánimo que auguraba el éxito de los sistemas de pensión de beneficio definido (cuantías individuales), es decir, el límite máximo de los 25 salarios mínimos se consideró adecuado para todos los seguros porque se esperaba que las cuentas individuales captarían más recursos, cuestión que no fue así. Ante este panorama, el sistema de pensiones encuentra un déficit de recursos que busca ser saldado por medio de la afectación a la generación de trabajadores a punto de jubilarse por la ley '73, y cuyo futuro de ingresos sin duda será en mejores condiciones que a los que cubre la ley '97.

Los cambios a los sistemas pensionarios y esquemas de jubilación vigentes de los servidores públicos no se han limitado al empleo de estrategias jurídicas, un caso claro de ello es la desaparición del régimen de jubilación de los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), la cual impacta a todos aquellos trabajadores que tienen menos de 20 años de antigüedad. Es decir, por decreto se diluyó su derecho a jubilarse por parte del Estado y se trasladó esta responsabilidad a un sistema de cuentas individuales llamado *Cijubila*. Como se verá adelante, la medida tomada por el gobierno federal fue la misma que se expone en el análisis de la filtración de un audio del Consejo Técnico del IMSS, donde se anunciaba como estrategia para superar los problemas financieros causados por el RJP de los trabajadores de esta institución de salud, la posibilidad de comprar la antigüedad de los trabajadores en activo y trasladar su régimen de jubilación a un sistema de pensión de capitalización individual. Una estrategia aplicada a CFE que no está exenta de ser probada nuevamente.

Ahora bien, lo que resulta alarmante de la adopción de estos relativamente nuevos sistemas de pensión de contribución definida es que el nivel de contribución de los trabajadores son sumamente bajos. Incluso la OCDE señala que las contribuciones son tan bajas que no pueden garantizar un ingreso superior al 50% del último salario percibido y con la contribución actual del 6.5.% en el mejor de los casos sólo podrán alcanzar un estimado de 26%. Ante este panorama, resultan igualmente preocupantes las recomendaciones que ofrece la OCDE para atender el tema pensionario, las cuales posiblemente formen parte del plan de reforma en curso, estas son: aumentar las tasas de contribución, reducir la

contribución compartida gubernamental para los trabajadores del sector público, disminuir la pensión a sobrevivientes, incrementar edad de retiro (la CONSAR propone aumentar de 2 a 3 años), restringir retiro anticipado, aumentar semanas de cotización y la ya mencionada disminución del límite máximo salarial para los trabajadores del sector privado de 25 a 10 veces el salario mínimo.

En lo que refiere al Seguro de Desempleo integrado en la propuesta de reforma a la Pensión Universal, suscribe que el derecho a pago se hará efectivo al permanecer sin trabajo al menos 45 días naturales consecutivos y no percibir otro ingreso por concepto de jubilación o pensión, además de que el monto se disfrutaría en seis pagos. Un pago que sería financiado mediante el uso de los recursos de los trabajadores destinado a la vivienda. Esto es, se pretende que el trabajador con recursos propios financie su seguro de desempleo desarticulándose con ello el esquema solidario y de corresponsabilidad existente previamente. Un recurso que de ser empleado mermaría significativamente el ahorro destinado para adquirir una vivienda, al tiempo que se descapitalizaría el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), abriendo la posibilidad de que el sistema bancario se vuelva el principal instrumento de financiamiento inmobiliario con las múltiples consecuencias que esto pudiera tener.

### **c) Sistema Nacional de Salud.**

A manera de introducción se expusieron algunas líneas sobre la argumentación que ha girado en torno a la necesidad de reformar la esfera de la salud del sistema de seguridad social mexicano, sin embargo, es necesario detallar en qué consiste dicho plan, así como realizar un análisis de la documentación que lo sostiene.

La propuesta de reforma al Sistema Nacional de Salud se incluyó en el llamado Programa Sectorial de Salud 2013, mismo que se encuentra en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Un plan de acción que fue expuesto y promovido de manera amplia por Mercedes Juan en Perú durante la Conferencia Internacional “Hacia la cobertura universal de salud” en el año 2015, y cuyo documento ha sido de utilidad para el desarrollo de este apartado.

En el cuadro siguiente se da cuenta de cuáles son las principales características que deben conformar el Sistema Nacional de Salud Universal

<b>Cuadro 16. Sistema Nacional de Salud Universal</b>	
Características:	Estar integrado funcionalmente
	*Generar un modelo homogéneo que propicie la unificación (ya puesto en marcha)
	*Fortalecer la rectoría de la Secretaría de Salud (ya puesto en marcha)
	Uso eficiente de recursos disponibles
	Fortalecimiento de la transparencia y rendición de cuentas
	Atención de trabajadores sin importar condición laboral

Fuente: elaboración propia a partir de Mercedes Juan (2015).

A continuación se exponen las medidas que se han llevado a cabo en dos de los puntos recién expuestos, el relacionado a la creación de un modelo de salud unificado y el que suscribe la necesidad de fortalecer la rectoría de la Secretaría de Salud.

- ***Modelo homogéneo que propicie la unificación.***

En lo que respecta al tema de la creación de un modelo homogéneo que propicie la unificación, cabe señalar que el 07 de abril de 2016 mediante la firma del Acuerdo Nacional Hacia la Universalización de los Servicios de Salud (Secretaría de Salud, 2016), se puso en marcha lo que se considera el primer avance sobre el tema. El acuerdo firmado entre el gobierno federal y el gobierno de los estados de Oaxaca, Baja California y Estado de México tiene el objetivo de facilitar la portabilidad de servicios entre las instituciones del sector salud, esto es, IMSS, ISSSTE, Seguro Popular y los diferentes institutos de salud de los estados. Cabe señalar que el uso y disposición de la infraestructura hospitalaria de la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) y la del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (Issfam) no están contempladas dentro de este proyecto de universalización. Una ausencia que contradice los argumentos principales del programa y sin duda hará falta para dar atención al conjunto de la población.

La síntesis del acuerdo referido se expresa bien en el siguiente apartado

“Lograr mayores niveles de eficiencia y adecuada atención de las necesidades de la población, mediante la solidaridad y corresponsabilidad de la Secretaría de Salud, las instituciones de seguridad social y los prestadores de servicios de salud de las entidades federativas, para cumplir de una manera coordinada y ordenada con esta importante función de Estado, de tal forma, que la fragmentación jurídica institucional, que genera una serie de barreras en la prestación del servicio, deje de ser un obstáculo en términos financieros y operativos.” (Secretaría de Salud, 2016, p. 5).

Los padecimientos contemplados para realizar el primer ensayo de coordinación y cooperación interinstitucional contempla 14 intervenciones, estas son: cuidados intensivos de adultos (día estancia), cuidados intensivos pediátricos (día estancia), electroencefalograma, electromiografía, mastografía, potenciales evocados (visuales), pruebas de esfuerzo, rayos X, resonancia magnética, unidad de cuidados intensivos neonatales (prematurez), ultrasonido, atención del parto y puerperio fisiológico, cesárea, histerectomía.

Un mes después de iniciado el acuerdo y su aplicación en los tres estados referidos, el gobierno federal anuncia la unificación del sistema de salud a nivel nacional para el mes de junio de 2016. Una medida que al igual que el acuerdo, se da sin una discusión abierta en torno a los términos que regirán la articulación entre las diversas instituciones que conforman el sistema. La información que hasta ahora se tiene es por voz del titular de la Comisión Nacional de Protección Social en Salud, Gabriel O’Shea Cuevas quien señaló que en una primera fase las personas podrán solicitar su atención en hospitales del IMSS, ISSSTE secretarías de Salud federal y estatales, sin importar su afiliación de origen. Por ahora se tiene contemplado que estas instituciones puedan intercambiar pacientes dentro de un cuadro inicial de 100 intervenciones médicas equivalentes a 700 enfermedades o servicios (Rodríguez, 2016). Aunque como señalan el director general del IMSS, Mikel Arriola, y su par en el ISSSTE, José Reyes Baeza, aún se están evaluando las intervenciones médicas que serán integradas al paquete, cuáles serán los precios y las condiciones de intercambio en los tres niveles de atención (Notimex, 2016).

Aunque la universalización de la salud se muestra como un proyecto ambicioso, se reconoce que su unificación total dilatará aún. Se argumenta que el plan se llevará a cabo sólo en los lugares que haga falta y donde exista el la infraestructura adecuada y el personal suficiente (Martínez, 2016), habrá que preguntarse ¿dónde no hace falta la presencia de un sistema de salud con la capacidad de atender adecuada y oportunamente a la población?, de igual manera se debe considerar ¿en qué institución pública de salud existe la infraestructura adecuada para atender a más población de la que de por sí se atiende ahora?, y ¿dónde existe el personal suficiente y con las condiciones laborales idóneas para ejercer de la mejor manera posible su función? Una muestra de las dificultades que enfrenta ahora la concreción del plan se muestra en la siguiente cita que hace referencia a declaraciones del Comisionado O’Shea

“En entidades o localidades donde alguna de las instituciones participantes no tenga la capacidad instalada para resolver algún problema de sus afiliados, los podrá enviar a otra a recibir el pago acordado [aún no se llega a acuerdos en torno a la homogeneización de los costos de atención].

En hospitales que ya están saturados no se puede dar acceso a nadie más, en el caso del Seguro Popular, las entidades sólo recibirán, mediante el acuerdo de universalización, a pacientes con males incluidos en el Catálogo Universal de Servicios de Salud [adelante se expondrá en que consiste este catálogo y la importancia en la configuración del sistema]”. (Martínez, 2016).

Y finalmente, habría que agregar que ante las incertidumbres que puedan girar en torno a la puesta en marcha de la universalización de salud, algo se tiene claro, y es que la cooperación entre instituciones no resolverá su déficit presupuestal, como señala O’Shea “el Sistema de Protección Social en Salud dispone de 84 mil 224.2 millones de pesos, una disminución de 2.4. por ciento respecto de 2015, cuando se contó con 86 mil 299.1 millones” (Martínez, 2016). Un tema que sin duda debe ser atendido, ya que como se mencionó, México es uno de sus países integrantes de la OCDE que menos presupuesto asigna al rubro.

#### ***d) Fortalecimiento de la rectoría de la Secretaría de Salud***

En lo que respecta a este apartado, el gobierno federal mandó a la cámara de diputados con fecha del 28 de abril de 2016 (Gobierno Federal, 2016), una iniciativa de reforma con el objetivo de crear nuevos órganos de regulación enfocados a mejorar la salubridad general bajo la rectoría de la Secretaría de Salud.

La propuesta de reforma pretende lograr una regulación efectiva de la atención médica a través de la homologación de sus procesos, pretendido con ello, instaurar mejoras en la calidad técnica e interpersonal de los servicios de salud. Bajo el entendido de que se consolidará progresivamente la unificación del sistema de salud, se incluiría en el plan la creación de una unidad administrativa encargada de regular y verificar la calidad de los servicios que presten los establecimientos de salud, sean públicos o privados. Es de llamar la atención que aunque la reforma basa su argumentación en torno a la necesidad de mejorar la calidad de los servicios, nunca define que debe entenderse por ésta, ni cuáles son los estándares mínimos para acceder a ella.

La prioridad del organismo por crearse sería el fortalecimiento de las estrategias de conciliación y arbitraje médico para la resolución de las controversias entre usuarios y prestadores de servicio. Es decir, no sólo se entendería la necesidad de impulsar acciones de regulación de un consumo saludable, o bien, la prevención de riesgos ambientales, la salud ocupacional y el control sanitario de la publicidad, sino que se reconoce como imperativo la regulación y vigilancia de la prestación de la atención médica.

Aunque la COFEPRIS está encargada de observar algunos de estos rubros, se ha enfocado principalmente al control sanitario de los productos dejando de lado el seguimiento de la práctica médica como tal, por tanto, se propone crear la Comisión Federal para la Regulación y Vigilancia de los Establecimientos y Servicios de Atención Médica. Esta comisión que quedaría desconcentrada de la Secretaría de Salud, tendría como objetivo impulsar la atención médica con calidad, estandarizar la práctica médica, cuidar la seguridad de los usuarios y favorecer la construcción de un modelo de gestión de calidad universal.

“La comisión que se propone ejercería entre otras atribuciones, la vigilancia y control sanitarios de los servicios de atención médica y de cirugía estética, así como de los establecimientos en los que se presentan dichos servicios; vigilara el ejercicio de los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud en la prestación de los servicios respectivos, además de acreditar la calidad de los servicios prestados en los establecimientos para la atención médica, según los lineamientos establecidos por la Secretaría de Salud.

Es importante destacar que la presente iniciativa, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece como materia de salubridad general, la atención de quejas derivadas de la prestación de servicios de atención médica mediante mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC). Para ello, se faculta a la Secretaría de Salud para promover, regular, desarrollar y evaluar esta materia, lo cual contribuirá a mejorar la calidad de los servicios de esta índole”.  
(Gobierno Federal, 2016, p. 4)

La creación de esta nueva Comisión no sólo aumenta los mecanismos formales de control al gremio, sino que dota de mayores herramientas a la ya existente Comisión Nacional de Arbitraje Médico (CONAMED) en sus capacidades de sanción, regulación y arbitraje. Como señala Leal (2016), con esta reforma se trasladaría la responsabilidad sanitaria a los prestadores de servicios médicos.

**e) Conceptos clave que rigen la propuesta de universalización de salud.**

En el siguiente cuadro se exponen los conceptos clave que rigen la reforma de salud. Estos conceptos se incluyen en el Programa Sectorial de Salud 2013 (PROSESA), así como en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 en el punto concerniente al desarrollo de un *México Incluyente*.

<b>Cuadro 17. Conceptos</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hace referencia a la capacidad de elegir libremente al prestador de servicios por parte de los usuarios. Se espera que con la capacidad de elección de los usuarios se genere un sistema de competencia entre prestadores de servicio, quienes de acuerdo a este razonamiento, el empoderamiento de la ciudadanía</li> </ul>

Portabilidad	<p>relacionado a su capacidad de elección, generaría en automático mejoras a la calidad de los servicios. Es decir, se pretende que el mercado sea el que premie a las instituciones más eficientes. Al respecto la OCDE señala lo siguiente</p> <p>“En última instancia, en el largo plazo, esto podría también abrir la posibilidad de la competencia entre prestadores para los usuarios en México, lo cual ya ha sido aplicado en otros contextos a través de contratos selectivos. Tales acuerdos están asociados con efectos positivos en la eficiencia del sistema y en la calidad de la atención, con la condición de que los prestadores deben competir para atraer usuarios con base en la calidad del servicio y no del precio [aunque se omite mencionar que las instituciones menos eficientes recibirán una sanción presupuestal]” (OCDE, 2016, P. 27)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se espera también que con la portabilidad se pueda dar una mejor continuidad de la atención.</li> </ul>
Convergencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se espera tener un acceso equitativo entre sistemas. Además de buscar estandarizar sus procesos de atención para asegurar una calidad técnica y trato adecuado.</li> <li>• El gasto se prioriza en zonas marginales.</li> </ul>
Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace referencia a la necesidad de fortalecer, homologar y coordinar entre las instituciones las funciones para todo el sistema.</li> <li>• Por medio de la integración se espera optimizar el uso de los recursos físicos y humanos existentes. Al eficientar el uso de los recursos se pretende reducir el gasto administrativo, rubro al que México destina uno de los mayores presupuestos en comparación al resto de los países miembros de la OCDE (2016). Las recomendaciones de este organismo apuntan a hacer un recorte a este gasto, cuestión que podría suponer afectaciones a la actual estructura burocrática de las diversas instituciones que conforman el sistema de salud. Un tema que puede implicar cambios en la configuración de las relaciones laborales en instituciones como el IMSS en lo que se refiere al sector administrativo.</li> <li>• Se espera con una adecuada integración , superar los problemas de duplicidad de funciones y de afiliación.</li> <li>• El punto que sin duda llama más la atención por las afectaciones que podría suponer para las relaciones laborales que se establecen en las instituciones prestadoras del servicio, es la posibilidad de separar el rubro de la salud del conjunto de seguros que integran la seguridad social. Recomendación que suscribe también la OCDE (2016).</li> </ul>
Acceso directo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce la necesidad de garantizar el acceso al sistema de salud de manera igualitaria, independientemente del estatus laboral. Con esta medida se reconoce a la salud no como un derecho laboral, sino como un derecho humano.</li> <li>• Se pretende al igual que lo señala el tema de la integración, evitar la duplicidad de aseguramiento y el doble pago de facturas.</li> </ul>

Habría que agregar que dentro del PND podemos encontrar algunas líneas de acción que llaman la atención y tienen que ver con las formas de financiamiento y la asignación de recursos. Al respecto se señala en la estrategia 2.4.3. “Promover esquemas innovadores de financiamiento público-privado para impulsar la sostenibilidad financiera de los organismos públicos” (Secretaría de Salud, 2013, p. 119). Hasta ahora se ha anunciado la posible entrada de las llamadas Apps, como inversionistas en infraestructura y servicios de salud, sin embargo, se desconocen los términos de su participación y si la sustentabilidad financiera radicarán en costos directos para el usuario.

Cabe señalar que estos nuevos esquemas de financiamiento pueden representar recortes a los paquetes de atención básica ofertados por las instituciones públicas de salud, o bien, asegurar que sólo los padecimientos de alto valor sean financiados, como señala la OCDE

“[...] México deberá *definir de manera más explícita la cobertura de la atención de salud en las instituciones de seguridad social*, para asegurar que solo los servicios de alto valor son financiados. La crisis financiera de 2008 ha significado que muchos países de la OCDE exploraron opciones respecto a reducir el paquete de beneficios financiado públicamente. Por ejemplo, Estonia retiró la cobertura de controles dentales para adultos. Portugal ha eliminado de la lista algunos medicamentos de venta libre y Grecia ha reintroducido una lista positiva de cobertura farmacéutica. La República Checa también está llevando a cabo una revisión de todos los medicamentos para determinar cuáles deben financiarse públicamente y cuáles no” (OCDE, 2016, p. 18).

Como puede observarse la reforma a la salud no sólo contempla medidas de cooperación y búsqueda de eficiencia de recursos, sino que representa todo un nuevo modelo de financiamiento y parámetro de cobertura. Se espera que con paquetes secundarios - ofrecidos probablemente por las Apps- se cubran los tratamientos no contemplados en el paquete básico de salud, es decir, “[se debe identificar] qué servicios en México serán posiblemente más viables y económicamente más sutiles, para colocarlos en el margen del paquete de beneficios”(OCDE, 2016, p. 19).

Como complemento de esta medida de recorte, se espera por parte de la OCDE que los impuestos generalizados sean una alternativa financiera al sistema de salud, ya que se considera que las contribuciones a la seguridad social -tripartita para el caso del IMSS- suelen ser menos confiables, sobre todo si hay fluctuaciones en los niveles de empleo.

#### **f) Paquete universal de salud.**

El paquete universal comprende la puesta en práctica de programas que ya fueron diseñados con la creación del Seguro Popular. Apoyándonos en la exposición de Mercedes Juan, a continuación se presentan los objetivos actuales de los programas y se agregan recomendaciones que la OCDE ha dado en algunos puntos.

*1.El sistema se debe definir a nivel de persona.*

*2.El paquete Universal de Servicios de Salud incluirá hoy los beneficios del Sistema de Protección Social en Salud.*

Como se recordará este sistema se crea en 2003 con la modificación a la Ley General de Salud, la cual, buscaba garantizar el derecho constitucional de la protección de la salud a la población carente de una relación laboral formal. La creación del Sistema de Protección Social en Salud enfocado a dar atención en salud a la población no derechohabiente, tiene como principal fuente de financiamiento recursos públicos federales y estatales, se operacionaliza la prestación del servicio mediante el llamado Seguro Popular. Además para el otorgamiento de dicha prestación se creó un catálogo indicativo de los tratamientos y medicamentos básicos a los que tiene acceso el usuario llamado CAUSES como se ve en el siguiente punto.

*3.Catálogo Universal de los Servicios de Salud (CAUSES).*

Establece el conjunto de enfermedades y actividades que salud que cubre el Sistema de Protección Social en Salud. Este catálogo se integra a la vez de otras dos carteras de servicios, el Fondo de Protección Contra Gastos Catastróficos y el Seguro Médico para una

Nueva Generación.

4. *Fondo de Protección contra Gastos Catastróficos (FPGC).*

Está enfocado a dar cobertura financiera de servicios médicos de alta especialidad a personas que no cuentan con Seguridad Social.

5. *Seguro Médico Siglo XXI (SMNG).*

Está enfocado a proteger la salud de los niños menores de 5 los de edad otorgando cobertura amplia para atención médica y preventiva.

6. *Los trabajadores de la seguridad social seguirán recibiendo los beneficios suplementarios que les otorga su respectiva Ley. Con el tiempo deberán desaparecer las diferencias.* Este punto da cuenta de una eventual e inminente reestructuración de las relaciones laborales al interno de instituciones de Salud como el IMSS e ISSSTE con contrataciones colectivas que otorgan beneficios por encima de los mínimos contemplados en la ley, es decir, se pretenderá igualar a la baja las condiciones de contratación de los trabajadores del área de la salud. Sin mencionar que la OCDE (2016) propone un nuevo esquema de contratación y rendimiento flexible para el personal médico, es decir, se sugiere un cambio a la forma de contratación colectiva negociada por sindicato, en la que prevalecen condiciones salariales y de jornada rígidas, proponiendo en cambio, formas flexibles basadas en el desempeño vinculadas a la calidad y productividad. La siguiente cita extensa deja clara la propuesta de reforma laboral planteada por la OCDE, la cual, queda en el horizonte como posible afectación a las relaciones laborales actuales del personal del IMSS e ISSSTE

“La mayoría de los médicos en México siguen recibiendo sueldos u honorarios por servicio. Uno de los principales desafíos que frenan la innovación en nuevas estrategias de pago a los médicos es el marco jurídico actual que regula las condiciones de trabajo. Es crucial que las autoridades federales busquen negociar con los sindicatos para promulgar reformas legislativas que permitan *cambiar las condiciones laborales inflexibles del personal de salud*, y los acuerdos salariales como

el único mecanismo de remuneración para los médicos que trabajan en las instituciones públicas. Será fundamental que existan condiciones de contratación más flexible en cuanto al pago y las horas laborales para poder otorgar a los servicios de salud estatales la habilidad de atraer especialistas de atención primaria a áreas desatendidas que con frecuencia son zonas rurales.

Parte de la fuerza de trabajo de IMSS-Prospera ya se contrata con condiciones más flexibles. Además, algunos estados como Nuevo León se han aprovechado de la posibilidad de utilizar los contratos temporales para contratar a algunos médicos especialistas pagados sobre una base de pago de servicios, con la opción a renovar el contrato si cumplen con estándares de calidad determinados [...]

No se requieren grandes cambios para cambiar los pagos por salarios para los médicos de atención primaria en México. De hecho, existen argumentos sólidos a favor de los sistemas mixtos que implican salarios, pagos captados y pagos por servicio a los médicos de atención primaria” (OCDE, 2016, p. 30).

7. Pueden considerarse beneficios adicionales financiados de forma privada

8. Se garantiza la sustentabilidad financiera del sistema.

9. Se establecerán garantías de plazo para ciertas intervenciones.

#### **g) Formas de financiamiento.**

En lo que respecta a las formas de financiamiento la propuesta señala que para el caso de las intervenciones con alto costo se dará un *subsidio por caso*, sin embargo, no especifica si el subsidio será total o parcial, y de ser este último, no se deja claro quién será el responsable de pagar el monto restante, es decir, aseguradora o derechohabiente.

Otro punto que sin duda llama la atención es el que señala la posibilidad de destinar un subsidio mínimo a las familias que no quieran atenderse en las instituciones públicas y prefieran la atención privada.

- **Definición de precios.**

En lo concerniente a la definición de precios, se propone que exista una regulación de costos de acuerdo a los mercados locales, es decir, que se establezca una flexibilidad de precios de los hospitales públicos basado en la oferta y la demanda de cada localidad. En contraste con este planteamiento y en lo único que se diferencia la propuesta del grupo parlamentario del PAN (2014) con la del gobierno federal, es que sugiere homologar los planes tarifarios.

Aunque ya se ha puesto en marcha por medio de firma de acuerdos entre estados la cobertura de salud universal (SSa, 2016), no se ha especificado cuál de estos criterios rige la definición de precios.

De acuerdo a Mercedes Juan al retomar a la OMS sugiere que el acceso universal a servicios de salud sea a un costo razonable y sin riesgos financieros mediante la protección contra gastos catastróficos en salud (Juan, 2015).

#### **h) Impacto en las relaciones laborales**

En suma, la proyección de un modelo de seguridad social universal debe reconocerse como un paso necesario, como una deuda pendiente del estado mexicano al conjunto de la población. Sin embargo, el pago de esta deuda puede resultar contraproducente si al momento de proteger la salud se hace sólo a través de paquetes de atención mínimos responsabilizando al usuario de la cobertura privada de padecimientos considerados catastróficos por su alto costo. De igual manera, podrá resultar una pesadilla la existencia de instituciones que aunque integradas de manera coordinada en un sistema de salud, se les obligue a competir entre sí para la obtención de presupuesto. Una racionalidad que reconoce al mercado como el único juez que premiará a las instituciones más eficientes.

A este horizonte que augura más golpes al bolsillo de la población al implantar impuestos generalizados para la financiación de la salud, habría que agregarle el hecho de que las transformaciones al sistema no sólo implicarán ajustes interinstitucionales y de presupuesto, sino la reestructuración completa de los esquemas de relaciones laborales que ahí se articulan. La propuesta de flexibilización laboral al área médica es una muestra de ello, una

dinámica que lleva implícito un principio de calidad de carácter cuantitativo, donde el médico que más derechohabientes atienda y operaciones realice, será el mejor remunerado. Un principio sin duda cuestionable, ya que se instrumentaliza la actividad de este gremio al prevalecer la velocidad y pronta intervención quirúrgica sobre el tratamiento adecuado a veces de larga duración y la posibilidad de evitar lo segundo en favor del paciente.

Ahora bien, el área médica no será la única que sufra transformaciones, como se mencionó, el sector administrativo también está en la mira de ser reestructurado, aunque no se especifica la manera, nuevas modificaciones a los regímenes de jubilación del IMSS e ISSSTE no se descartan como inicio. Habrá que esperar si el considerado alto costo administrativo implica recortes de personal o medidas de flexibilización de carácter funcional, numérico y salarial. Sin duda la profundidad de los cambios dependerá de la capacidad de resistencia y fuerza que logren adquirir los trabajadores de las distintas instituciones públicas de salud. Una batalla que estará perdida si la decisión es enfrentar por separado las transformaciones al conjunto del sistema de salud, lo cual, al parecer está ocurriendo.

Hasta aquí se ha expuesto de manera general el proceso de reestructuración de la seguridad social desde un panorama mundial y nacional. A continuación se abordará el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ámbito al que pertenece la base trabajadora del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS).

### 3.3. La fragmentación del Instituto Mexicano del Seguro Social

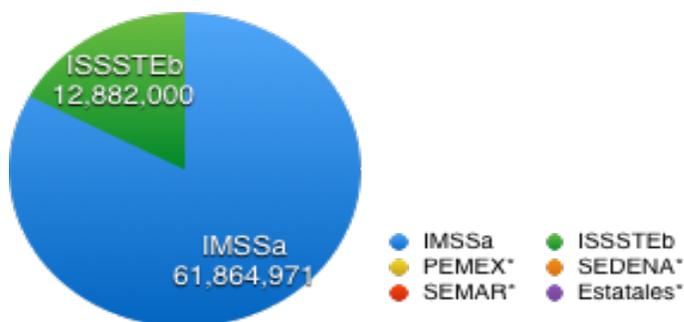
Una vez expuesto el panorama en torno a los desafíos de la seguridad social a nivel nacional y global, en este apartado nos enfocaremos al análisis de los cambios en Instituto Mexicano del Seguro Social. Es preciso hacer esta aclaración porque el conjunto de organismos que conforman el sistema de seguridad social mexicano lo confirman otras instituciones como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Petróleos mexicanos (PEMEX), la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), entre otras. Además se encuentran aquellas que hasta antes de la puesta en marcha del sistema de salud universal se enfocaron a otorgar servicio a la población no

asalariada, en especial, a los grupos más vulnerables de las zonas rurales y urbanas, entre las instituciones se encuentran, la Secretaría de Salud (SSa), el Seguro Popular (SPS) y el programa IMSS-Oportunidades (IMSS-O). Hasta aquí el conjunto de instituciones públicas, sin embargo, es necesario incluir como parte del sistema a la esfera privada que ofrece el servicio de salud, un elemento del conjunto que está enfocado a brindar atención a un sector de la población con capacidad de pago y que puede ser derechohabiente de los organismos públicos.

Una vez hecha esta delimitación se puede continuar señalando que el IMSS surge como parte de un proyecto nacional impulsado por la figura de un Estado Social que por medio de su intervención buscaba compensar las desigualdades que se gestan en su seno fruto de la interacción entre clases antagónicas. El carácter solidario del IMSS expresa bien la concepción de un proyecto político objetivado en una instancia pública que entiende que la sociedad está dividida en estratos desiguales, no sólo en lo referente al papel que ocupan en el lugar de la producción que podría resumirse entre proletariados y burgueses, sino que reconoce características sociodemográficas y en base a ello, se pretendió estructurar un esquema de salud que involucra al conjunto de la población a través de mecanismos de corresponsabilidad. En palabras de Bouzas, Hernández y Reyes, este principio solidario es pilar de la seguridad social, al respecto señalan: “La solidaridad de un sistema de seguridad social consiste en que todos responden por las necesidades de todos, bajo un criterio de corresponsabilidad y coobligación de unos frente a otros” (Bouzas, Hernández y Reyes, 2013, p. 214).

Cabe recordar que aunque el IMSS abraza principios solidarios y de corresponsabilidad, ha sido un instituto que ha favorecido sólo al sector urbano de trabajadores formales, esto es, la prestación de los servicios de salud sigue siendo desigual y con cobertura limitada (ver, gráfica 1). Un déficit que buscó ser saldado con la creación de programas como el de IMSS-Oportunidades, cuyo objetivo era cubrir a la población urbana y rural más pobre, sin embargo su alcance ha sido muy limitado y la calidad de su servicio es aún más deficiente que la del resto de las instituciones públicas.

**Gráfica 1. Asegurados  
Instituciones públicas de  
seguridad social**



Gráfica de elaboración propia. Los datos presentados corresponden al año 2015.

- a. El dato se obtiene de Estadística e informes IMSS (IMSS, 2015). La estadística de "población derechohabiente del IMSS" incluye tanto a asegurados y pensionados, como a sus familiares dependientes. Las cifras de asegurados y pensionados son determinadas con base en los registros administrativos del IMSS, mientras que las relativas a sus familiares corresponden a estimaciones determinadas con base en coeficientes familiares. Los coeficientes familiares pueden ser interpretados como un promedio del número de miembros por familia y se aplican al número de trabajadores asegurados y de pensionados.

- b. El dato se obtiene de INEGI, estadísticas por tema (INEGI, 2015).

\* Para el caso de PEMEX, SEDENA, SEMAR, Estatales, el INEGI no cuenta con datos disponibles.

Como se anota en la gráfica 1, el porcentaje de cobertura del IMSS en relación al nivel de la población es significativo, ya que otorga cobertura a más del 50% del total de la población. Además de que este organismo asegura a un total de 17, 884, 033 trabajadores que representan un 33.23% de la Población Económicamente Activa (PEA)<sup>13</sup>. No omitiendo que dentro de este sector asalariado y a partir de la crisis de 2009, existen tendencias de precarización laboral como señala Brígida García (2012) al analizar los datos emitidos por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) de los años 2000-2004 y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2005-2008. Al respecto señala que un indicador que puede arrojar luz sobre las condiciones precarias de empleo es el acceso a los servicios de salud que pasó de representar un 55.2% en el año 2000 a un 53.6% para el año 2009; de igual manera los porcentajes con respecto a quienes no tienen acceso pasaron del año 2000 de un 44.8% a un 45.6% en 2009. En lo que se refiere a las personas con contrato escrito los números no fueron mejores al pasar de un 53.7% en 2000 a un 53.6%

<sup>13</sup> Se toma como referencia el dato de la PEA arrojado por INEGI concerniente al cuarto trimestre del año 2015.

en 2009. Y en lo que respecta a los trabajadores de base, su número también disminuyó al pasar de un 46.2% en 2000 a un 43.8% en 2009, y los trabajadores temporales aumentaron el representar en 2000 un 7.1% y ascender hasta el 8.5% en 2009.

Este panorama nada halagador en lo que respecta al alcance de la cobertura del IMSS y a la tendencia precarizante de las condiciones de trabajo, nos permite identificar un esquema de seguridad social que depende de la relación laboral para existir, es decir, las prestaciones que genera son efectivas sólo si existe relación laboral contractual (Bouzas, Hernández y Reyes, 2013). Es bajo este contexto que se impulsan los acuerdos y reformas en torno a la universalización de los servicios de salud, que por principio aciertan al proyectar atención médica al conjunto de la población, sin embargo, aún no queda claro bajo qué términos se dará la misma, cómo intervendrá el sector privado y la manera en qué se verá afectada o beneficiada la población y la base trabajadora ante estos cambios.

Lo que queda claro por ahora es que la crisis del sistema de seguridad social dentro de los que aparecen el IMSS y el ISSSTE como principales organismos de México, se ha acentuado en un contexto de apertura de economías donde las empresas en su afán de volverse competitivas en el mercado internacional, asumen como estrategia prioritaria la reducción de los salarios, cuestión que impacta de manera directa una de las formas de financiación del IMSS como es la cotización de los trabajadores y patrones al instituto. Un problema financiero que como se señaló arriba busca ser solventado no con estrategias de mejoras en la recaudación fiscal, sino con la aplicación de impuestos generalizados (OCDE, 2016).

Este panorama de reducción de salarios, de subcontratación y de contención del gasto público ha sido motor del proceso de reestructuración del IMSS, el cual, apunta hacia una privatización parcial de la misma. Algunos autores consideran que el proceso de desmantelamiento y reestructuración del Instituto se profundizó con la reforma a la ley del Seguro Social impulsada por Ernesto Zedillo en 1995, que tiene que ver con la sustitución del sistema de financiamiento del seguro de retiro, el cual, dejó de ser de reparto para pasar a ser de capitalización individual. Es decir, el sistema de pensiones dejó de ser un esquema

de contribuciones definidas para depender ahora del monto que de manera individual pudiera acumularse durante toda una vida laboral, dinero que además sería administrado por las llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore). Una transición administrativa que no ha dado los resultados esperados, como señalan Bouzas, Hernández y Reyes

“ [...] los cálculos más elementales nos indican que previsiblemente la media de cotización de la burocracia no alcanzará para cubrir al universo jubilable y por el tiempo que viva, la pensión de dos salarios mínimos y, por lo tanto, el gobierno deberá aportar cantidades adicionales a las aseguradoras para cumplir el compromiso. Visto de otra forma, todo lo aportado por los trabajadores se traslada al sector financiero y en el momento en que los trabajadores ejerzan su derecho a la jubilación, será el gobierno el que las satisfaga. Se privatizan las utilidades y socializan las pérdidas.”(Bouzas, Hernández y Reyes, 2013, p. 226).

En otras palabras, puede decirse que la reestructuración del sistema pensionario no significó la anunciada superación de la crisis financiera del Instituto sino su descapitalización. Y siguiendo la lógica del gobierno zedillista, el presidente Vicente Fox buscaría hacer extensiva la capitalización de las cuentas individuales de los trabajadores del IMSS con la modificación a su régimen de jubilaciones y pensiones (RJP), problemática que continuaría y se materializaría hasta el siguiente sexenio de Felipe Calderón.

Ahora bien, el proceso de fragmentación a esta institución no acaba con la privatización de uno de sus principales seguros, el traslado de responsabilidades al ámbito privado como estrategia de reforma se ha expresado en otros rubros y con distintos alcances, un ejemplo es el servicio de guarderías. Prestación a la que el IMSS renunció parcialmente en 1995 con el llamado *modelo vecinal-comunitario*, en el cual se abrió la posibilidad de subrogación del servicio sin participación e intervención directa del Instituto. Programa que en 2003 y con Santiago Levy como director general del Instituto se revitaliza imponiendo nuevas condiciones a los prestadores del servicio, esto es, el IMSS modificó unilateralmente los contratos de operación de las guarderías subrogadas disminuyendo la

cuota que paga por niño, cuestión que repercutió en el tamaño de las plantillas de personal de los establecimientos, en el tipo de alimentación, los horarios de atención, etc. (Leal, 2010). Bajo estas nuevas presiones hacia las subrogadas es que se comienza a priorizar el ahorro de costos sobre la calidad del servicio, construyendo un modelo de subrogación que trazó la ruta para la aparición del tristemente célebre caso de la guardería ABC, ahora bajo el gobierno calderonista y con Juan Molinar Horcasitas como director del IMSS.

Ahora bien, la apuesta por la iniciativa privada para solventar las deficiencias de la seguridad social no se ha limitado al seguro de pensiones y al servicio de guarderías, en el rubro de la salud también se ha hecho eco de estas políticas fragmentarias, el caso del servicio de hemodiálisis es un ejemplo. De los 58,000 registros que el IMSS tiene para la atención de diálisis y hemodiálisis, 13,000 corresponden a pacientes que fueron atendidos bajo el esquema de hemodiálisis subrogada en 2014 (IMSS, 2015b). Un servicio que al igual que guarderías y el sistema pensionario administrado por las Afores no ha estado exento de deficiencias, denuncias y malas prácticas como lo evidencia el caso de la empresa Clínicas Periféricas y Ambulatorias SA de CV, ubicada en Querétaro, que ha sido denunciada por el incumplimiento de normas de higiene y la contratación de personal médico no capacitado (Chávez, 2015).

Las licitaciones de laboratorios iniciaron desde el año 2008 y también forma parte de este proceso de fragmentación. Aunque en fechas recientes y debido a la licitación pública 019GYR988-T3-2015 emitida por el IMSS para la contratación del Servicio Integral de Estudios de Laboratorio Clínico, se han movilizad trabajadores del Instituto denunciando que la subcontratación haría desaparecer progresivamente las plazas de laboratoristas del Instituto. Como respuesta a las protestas los directivos del organismo han señalado que estas licitaciones no ponen en peligro ningún puesto laboral. Y respaldando esta opinión aparece la dirigencia del sindicato, denunciando al mismo tiempo las manifestaciones de la base trabajadora en torno al tema, señalando que estos actos públicos no han sido autorizados. La dirigencia argumenta que se debe confiar en las negociaciones que se están teniendo con el Instituto para solventar las deficiencias en este rubro, además de que no debe existir preocupación alguna ya que se ha hecho público el hecho de que no habrá

recorte de plazas, ni reubicaciones de laboratorios, ni de bancos de sangre (SNTSS, 2016). Un actuar sindical que evidencia la vigencia de un corporativismo clásico encargado de controlar y desmovilizar a la base trabajadora ante cambios Institucionales de fondo.

Cabe señalar que junto a los servicios de laboratorio se han licitado también los bancos de sangre y los procedimientos de mínima invasión (IMSS, 2016). Junto a estas actividades centrales en la producción de los servicios, el plan Institucional incluye otros ámbitos no centrales como el arrendamiento de vehículos, que registra la sustitución de 197 vehículos de para servicios administrativo en 2013. Y para el año 2014 se lleva a cabo la sustitución de 300 ambulancias propias por arrendadas, además de contratarse servicios de conservación y mantenimiento de equipo médico y electromecánico (IMSS, 2015b).

En lo que respecta a las llamadas APPs referidas con anterioridad, el IMSS anunció que su presencia será aplicada en Nayarit mediante la concesión de construcción de un hospital de 144 camas en Bahía de Banderas. El nosocomio a cargo de las APPs tendrá que proporcionar servicio de mantenimiento a las instalaciones, esterilización, vigilancia, jardinería, estacionamiento y provisión de alimentos, además se podrá contratar personal directivo para el funcionamiento del mismo (Rea, 2016). Una medida que sin duda impactará la configuración de las relaciones laborales que se articulan al interior de los centros de salud del IMSS, aunque la Secretaría General del SNTSS anunció que no debe existir motivo de alarma ya que el CCT vigente en su cláusula 12 estipula que el “total de operaciones de los hospitales de nueva creación deben ser manejados por el 90 por ciento del personal sindicalizado” (SNTSS, 2016b). Un argumento que se presume endeble en un contexto en el que las formas de contratación colectiva pueden ser diluidas sin mayor complicación, al parecer el anuncio del Sindicato tiene como objetivo prioritario la desmovilización, más que la generación de certezas.

Ahora bien, aunque se reconoce que existe una tendencia fragmentaria y que delega al ámbito privado responsabilidades públicas, existe un caso particular que evidencia cómo las tendencias pueden ser reversibles o presentar rupturas y discontinuidades, nos referimos a la atención de diabetes. Un padecimiento sumamente costoso y con un elevado número

de pacientes potenciales, ya que México es el país con mayor porcentaje de obesidad en su población a nivel mundial con un 32.8% por arriba de los Estados Unidos que tiene un 31.8%, según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por sus siglas en inglés). El tema de la subrogación para la atención de diabetes se anunció en junio de 2015 por parte del IMSS, el cual, sería llevado a cabo mediante un proyecto piloto que esperaba atender a 16,000 derechohabientes con ese padecimiento. Como señala Asa Laurell (2015), con el programa piloto el Instituto abría la puerta para que organismos como IMS Healt tuvieran acceso a los expediente electrónicos del IMSS, una mina de oro para las aseguradoras privadas. Además de que la subrogación del servicio podía contemplar subrogar pacientes de bajo riesgo manteniendo el tratamiento de los de alto riesgo y por tanto de mayor costo para el Instituto “una innovadora forma de privatizar ganancias y socializar pérdidas” (Laurell, 2015).

Sin embargo, para julio del mismo año se anuncia la cancelación de la licitación, argumentando que por el momento no es oportuno continuar con el proceso de licitación, ya “que existen circunstancias justificadas que extinguen la necesidad del servicio” (Zúñiga, 2015). Una decisión Institucional que al parecer fue tomada por presiones de redes sociales en las que se manifestó un abierto rechazo al proyecto, al tiempo que se denunciaba como una muestra más del proceso de privatización de los servicios de salud. De igual manera, se atribuye como factor de cancelación de la licitación, la presión que ejerció la dirigencia del SNTSS a la directiva del Instituto argumentando que existen 8,000 médicos generales disponibles para ser empleados en el programa ya existente llamado diabetIMSS, por tanto, no existía la necesidad de recurrir a terceros para la prestación del servicio. Una medida que de acuerdo con el SNTSS, además contravenía la relación laboral con se sostiene con el Instituto (Martínez, 2015). Es de llamar la atención que la acción sindical en el tema se presenta de manera tardía y sólo cuando reconoce presión por parte de la base trabajadora que denuncia su pasividad e inoperancia ante los cambios progresivos en el Instituto. Una forma de actuar que se asemeja a lo acontecido con la problemática de laboratorios, es decir, una vez que los trabajadores logran articular movilizaciones de denuncia ya sea en las calles o por redes sociales y que cobrar cierta fuerza, el sindicato responde que ya ha tomado cartas en el asunto y se encuentra en

proceso de negociación con el Instituto, al tiempo que pide la desmovilización de sus bases. Para el sindicato el único interlocutor legítimo ante la directiva del IMSS, es su dirigencia. Las bases sólo deben esperar y cruzar los dedos para que las negociaciones le resulten favorables.

Como se ha expuesto hasta aquí, las medidas de ajuste han ido desplazando al sector público por el privado, fragmentando de manera progresiva y gradual el modelo de seguridad social vigente, un proceso que algunos rehúsan a entender como una privatización parcial de los servicios. La apuesta por la iniciativa privada parece ser la única opción viable para solventar las deficiencias del sistema de seguridad social mexicano, sin embargo, como se vio en el caso de la cancelación de la subrogación del servicio de diabetes, no todo está dicho. Aún queda por ver cómo la intervención de otros actores como el sindicato, su disidencia, la base trabajadora, movimientos sociales, aseguradoras, partidos políticos, derechohabientes, presionan de diversas maneras y con grados diferenciados de poder, en la nueva configuración del Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### *Capítulo IV. Reconstruyendo por niveles la configuración corporativa del SNTSS*

Como se dejó claro en el planteamiento del problema de esta investigación, el objetivo que se vuelve el eje articulador de la investigación está enfocado a comprender el espacio de acción del SNTSS a partir de la reconstrucción por niveles de su configuración corporativa. Reconocer la necesidad de abordar el tema por niveles supone entender que el juego que se establece entre estructuras, subjetividades y acciones adquiere distintas particularidades en cada dimensión relacional de la configuración. Es decir, a nivel macro de las relaciones que se articulan entre la dirigencia del Sindicato con los representantes del Estado surgen acuerdos y compromisos, a los que se busca dar continuidad en las distintas instancias jerárquicas del organismo, sin embargo, la vinculación entre los niveles del orden estructural de la configuración nunca logra una coherencia total y llega a romperse por la puesta en práctica de estrategias de resistencia generadas desde las bases y mandos medios. En otras palabras, en el lugar de trabajo se resignifican y renegocian las fronteras del control corporativo con anuencia de las dirigencias sindicales locales o sin ella, como pudo hallarse en la investigación.

La idea de corporativismo multinivel supone la existencia de una relación dialéctica entre rupturas y discontinuidades con el establecimiento de procesos de continuidad y legitimación de un poder corporativo que garantiza ventajas contractuales y extraoficiales a cambio de la contención de las expresiones organizadas del descontento.

Reconociendo que la configuración corporativa articula resistencias y consensos como parte de un mismo proceso, a continuación se elabora una reconstrucción por niveles de esta intermediación de intereses. No omitiendo puntualizar que la configuración multinivel que se expone asume una particularidad, y es el carácter público de la institución que se aborda, condición que exige al sindicato mantener como interlocutor patronal a un órgano del Estado. Este rasgo podría invitar al investigador a hacer un traslado mecánico de la conceptualización clásica del corporativismo y comprender al sindicato como un simple apéndice de la maquinaria estatal, en la cual, la estructura determina la capacidad de agencia de los sujetos, un reduccionismo que busca superarse entendiendo que el espacio de acción sindical aunque está condicionado por estructuras de distinto orden y nivel, no

anula la capacidad de agencia de las bases y su dirigencia; sujetos que al mismo tiempo dotan de sentido a sus acciones generando una experiencia sindical y laboral concreta que forma parte de la configuración de configuraciones corporativa en el IMSS.

Expuesto lo anterior, a continuación se expone la dimensión macro de la configuración corporativa en el IMSS, para tal efecto, se consideró pertinente reconstruir históricamente el vínculo en dos etapas. La primera de ellas presenta el surgimiento y la consolidación de la intermediación de intereses; y la segunda, evidencia su ruptura y reconfiguración a la luz de las transformaciones en el Estado y la alternancia en el poder.

#### *4.1. Una mirada al pasado del SNTSS*

##### ***a) Reconstruyendo el vínculo corporativo en su primera etapa: Sindicalismo keynesiano***

El Sindicato nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) nace en 1943, el mismo año en el que se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social, sólo que el día 6 de abril por medio de una primera y única asamblea constitutiva integrada por 36 trabajadores (SNTSS, 2012). La organización sindical nace dentro de los esquemas de un capitalismo organizado bajo las políticas del Keynesianismo en el que como se mencionó, los pactos corporativos garantizaron la acumulación de capital y la legitimidad hegemónica del Estado. Una relación que además de facultar a grupos de interés como los sindicales a gestionar las demandas y malestar del sector obrero, hizo posible que aquellos participaran de manera protagónica en la definición de la política económica nacional. Este contexto sin duda favoreció en la consolidación y nacimiento del SNTSS, pero no sólo eso, su dimensión nacional y posición estratégica dentro del Sistema Nacional de Relaciones Laborales fueron cartas que jugaron a su favor para construir uno de los contratos colectivos más sólidos del país.

Si bien es cierto que la fortaleza del SNTSS se nutrió de los intercambios que sostuvo con el partido de Estado priista, también influyó en dicha consolidación el marco legal contenido en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917,

específicamente en lo referente a su artículo 123, así como la posterior creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931 y la del Seguro Social en 1942, además de un contexto internacional que alentaba la formación de instituciones de seguridad social que seguían los postulados del Informe Beveridge y el sistema bismarkiano.

Sin embargo, lo favorable del contexto no siempre significó la articulación de una relación armónica entre el Estado y los trabajadores pertenecientes al SNTSS, es decir, la coherencia del orden estructural no pudo en ningún momento anular por completo las tensiones, conflictos y contradicciones que surgirían entre los grupos de interés y el Estado. El primero de estos desencuentros tuvo lugar el 19 de octubre de 1946 con el estallido de una huelga que demandaba aumento salarial y mejoras en prestaciones. Un conflicto desarrollado bajo un contexto en el que las grandes centrales obreras mexicanas como la CTM, CROM, CGT y COGM, habían perdido fuerza de negociación salarial frente a un Estado de partido único en el gobierno que en aquel entonces precedía Ávila Camacho.

La demanda del SNTSS que exigía un aumento salarial del 47%, pago de vacaciones, horas extras, compensaciones y sobresueldos de un 10%, becas, licencias, etc. (SNTSS, 2004), fue contenida por los mecanismos administrativos y legales nacidos del corporativismo y objetivados en las famosas Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (JFCA) al desconocer la huelga. El fallo en contra de la base trabajadora propició la movilización del sector femenino del sindicato, quienes marcharon en la capital del país vestidas de negro como señal de protesta a la decisión emitida por la autoridad laboral (SNTSS, 2004, 2012). La decisión emitida por la JFCA propició rupturas al interno del sindicato generando la aparición de un grupo que se oponía a un Comité Ejecutivo Nacional (CEN) respaldado por la CTM. Este sector disidente a través de una asamblea lograría destituir al candidato oficial del sindicato e impulsar al Dr. Francisco Núñez para que asumiera la titularidad del organismo. Un secretario general al que le tocaría enfrentar a un gobierno como el de Miguel Alemán Valdés (SNTSS, 2004), menos condescendiente con el movimiento obrero y con la autonomía de la principal central obrera del país.

La resolución de este primer conflicto que derivó en la realización de un ejercicio democrático y con cierta autonomía con respecto al Estado y sus dispositivos de control, permite comprender que aunque la intermediación de intereses corporativa mexicana se basaba en el seguimiento de una estricta disciplina, esto no cerró la puerta al desarrollo de dinámicas internas en las organizaciones de representación obrera que contradijeran y confrontaran el marco regulatorio formal e informal de las instituciones estatales. Es decir, el corporativismo autoritario subordinado al Estado (De la Garza, 2015), al menos para este caso particular, permitió reconocer un ejercicio de negociación y concertación al interior de la organización que fue ajeno parcialmente a los intereses generales del priismo.

Cabe señalar que la existencia de fricciones dentro de la intermediación de intereses aunque evidencian la ausencia de una coherencia total y armónica del orden estructural, nunca pusieron en riesgo la continuidad del vínculo directo entre el SNTSS con el Estado. Por el contrario, la efectiva gestión del descontento desde la nueva dirigencia, hizo posible la consecución ascendente de beneficios salariales y contractuales para el gremio (ver tabla, 17). En otras palabras, a pesar del breve desencuentro en la relación del sindicato con los representantes del estado, la arena de acción sindical para la negociación siguió siendo la estatal, un espacio en el que los dirigentes del SNTSS negociaron con cierta autonomía con respecto a sus bases. Un factor que no debe ser dejado de lado, pues la dirigencia al volverse cada vez más cercana al partido de Estado y acordar con éste de manera directa la conducción ideal del sindicato, generó para sus bases una percepción de naturalidad en el diálogo y negociación frente al poder. Un actuar desde la cúpula que se volvía legítimo por su capacidad de gestionar de manera efectiva beneficios para sus agremiados.

Ahora bien, esta concepción subjetiva de naturalidad hacia la acción de la dirigencia con independencia de las bases para negociar las situaciones macro y las estratégicas del organismo, se convirtió en un sedimento de la práctica cultural sindical del IMSS, prácticas colectivas en las que aunque se reconoce la participación desde la base en procesos de elección de representantes, la actividad sindical se suspende ahí, en la delegación de la representación y en la ausencia de una tradición organizativa que cuestione y busque incidir de manera directa en las decisiones y redes sociales que se tejen desde su dirigencia.

Una expresión del sedimento subjetivo en torno a la legitimación del actuar de la dirigencia sindical puede reconocerse en la siguiente declaración de un trabajador activo al que se le cuestiona sobre la cercanía de la secretaría general del SNTSS con los partidos políticos:

“[Trabajador] Mira, ahí de repente hay controversia porque nos vamos como el río. Estaba el PAN y nuestro máximo dirigente se fue con el PAN, ahorita está el PRI y Vallejo está con el PRI. Yo creo que es policialmente correcto y hasta inteligente hacer eso, hay que estar bien con el que está en el poder, ¿no? O sea, a nosotros nos conviene porque nos sentimos protegidos, así de sencillo. Aunque no compartas la política con el partido gobernante y a nosotros como Institución y como miembros del sindicato, sí nos conviene. Y aunque mucha gente dice “ay vendidos”, pero ¿qué hacemos? ¿nos ponemos a pelear con Sansón?, pues no” [Confianza, jefe de servicio. Entrevista 6, 27 de octubre de 2015).

Sin embargo, esta configuración subjetiva que en el acercamiento al campo en la investigación mostró una clara articulación con prácticas culturales sindicales que limitaban la participación de sus bases al ejercicio del voto, no explica nada por sí misma. Es decir, se vuelve necesario considerar el arreglo históricamente determinado entre configuraciones subjetivas y culturales, pero atravesadas y conectadas con un orden normativo y coercitivo formal e informal garante de la toma de decisiones cupulares.

Parte de los instrumentos de control formales empleados por el SNTSS para regular la participación de su actividad política se evidencia en sus estatutos, al generar mecanismos sutiles de exclusión en sus órganos estratégicos de decisión a través de la estructuración de mecanismos democráticos representativos. Esto es, al tiempo que se fomenta la elección de representantes por medio del voto libre y secreto (SNTSS, 2008: Artículo 37), se restringe y condiciona la participación de sus delegados a través del despliegue de mecanismos de intimidación y cooptación informales en su órganos de decisión a escala macro, meso y micro. La exposición amplia de los procesos de control y resistencia que emanan de las dinámicas sindicales será expuesta a detalle más adelante, por ahora, basta con señalar que la configuración histórica de la experiencia y práctica sindical no descansó solamente en procesos subjetivos y culturales que dotaban de legitimidad a la cúpula sindical por su

capacidad de garantizar beneficios económicos y en especie, así como la estabilidad laboral, sino en la existencia de estructuras normativas que limitaban también el alcance institucional de la participación y la protesta de los miembros de la organización.

Es preciso añadir que como pudo observarse en la investigación de campo, los dispositivos de control dentro de la estructura sindical se objetivan de manera segmentada, es decir, los procesos de control y resistencia, no son monolíticos y uniformes. La concreción de aquellos en los niveles macro, meso y micro de la estructura sindical asume distintos alcances y su puesta en práctica exige la implementación de estrategias también diferenciadas.

La posibilidad de comprender el control de manera segmentada y no uniforme, permite hacer una reconstrucción del corporativismo despojado de la camisa de fuerza estatal y social con la que nació. Además, permite cuestionar las explicaciones corporativas que exaltan su coherencia y capacidad de control totalitaria, evidenciando por tanto, la existencia de contradicciones internas que hacen posible la emergencia de acciones colectivas de resistencia que cuestionan el orden sindical en sus distintos niveles. Una acción que puede transitar bajo los canales institucionales, pero que no se limita a ellos, sino que puede desbordarlos y generar cambios y coyunturas en la continuidad de la estructura sindical como sucedió durante la experiencia histórica del organismo en 1989.

Para dar continuidad con la exposición histórica, se puede decir que en sintonía con el resto del sindicalismo ubicado en el sector formal de la economía y en las instituciones públicas, la relación corporativa que comenzaba a formarse durante la década de los cuarenta, se centró en la negociación directa con el Estado desvinculándose parcialmente de la gestión laboral en los centros de trabajo. Una estrategia sindical que resultaba útil para el fortalecimiento y robustecimiento de sus beneficios contractuales y políticos, por tal motivo y a pesar de los desencuentros que pudieran surgir con los representantes del Estado, era menester mantener desde la cúpula un margen de fidelidad hacia el partido único y hacer efectiva la gestión del conflicto y descontento que pudiera surgir desde las bases. Una base trabajadora cuya experiencia sindical y laboral comenzada a edificarse sin

confrontaciones de gran relevancia hacia su dirigencia y hacia las autoridades de un instituto de seguridad social naciente. En otras palabras, la movilización y formación de cuadros sindicales para la reivindicación de demandas laborales no fue una prioridad, ni una necesidad para el organismo en aquel momento histórico, esto es, el engranaje de la dinámica corporativa había integrado adecuadamente a su estructura al SNTSS.

Es preciso apuntar que aunque el vínculo corporativo que el Estado había articulado con sectores de la sociedad civil como los sindicatos comenzó a desarrollarse en México después del proceso revolucionario de 1910 privilegiando el funcionamiento del sistema por encima del papel de las organizaciones sindicales como representantes de la clase obrera (De la Garza, 1985), no es sino hasta el año de 1951 que el SNTSS por medio de su secretario general, el Dr. Rufino Azcárraga Cadena (1951-1953), se incorpora formalmente a las filas del Partido Revolucionario Institucional (PRI) (SNTSS, 2004). Una estrategia que daba cuenta de la importancia que significaba para los grupos de interés sindicales mantener a sus líderes bajo cargos de representación popular y así incidir en el rumbo y construcción de la política económica nacional. Como señala De la Garza (s/f), en este periodo existía la necesidad no sólo de gestionar la reproducción pública de la fuerza de trabajo, sino de mantener influencia en la gestión del sistema político por medio de la movilización en apoyo al partido de Estado y la gestión de la economía.

Esta necesaria participación en puestos de representación popular como estrategia del sindicalismo para hacer frente al capital por medio de la regulación estatal (Incháustegui, 1990), significó al mismo tiempo un impedimento para el surgimiento y consolidación de un sindicalismo autónomo enfocado en la negociación del proceso de trabajo. En palabras de Bizberg (1990), el corporativismo en México tuvo como fundamento la cooptación de las organizaciones por el Estado a través de procesos de institucionalización autoritaria (Bizberg, 1990). Un proceso de institucionalización que confería a las cúpulas sindicales la gestión de los derechos laborales a cambio de la contención del conflicto y el entorpecimiento de la producción (Rendón, 2001).

Cabe señalar que aunque el corporativismo suprimió la autonomía sindical generando

procesos de intermediación de intereses con rasgos despóticos e instrumentales, la configuración de la acción sindical también se encontraba embebida de una cultura estatista, nacional y populista, en la que se reconocía al Estado como un ser omnipresente y como interlocutor legítimo de la relación capital-trabajo (De la Garza s/f). Un ente estatal que debía ser el principal responsable de salvaguardar los intereses no sólo de los trabajadores ubicados en el sector formal de la economía, sino de la población en su conjunto. En otras palabras y recurriendo a Gramsci, el Estado no sólo recurrió a la coacción directa para el control hegemónico de las organizaciones civiles, sino que fue necesario que la coerción se combinara con una visión del mundo que volviera legítimo el proceso de dominación y subordinación. Lo anterior permitió que la dinámica corporativa garantizara el proceso de acumulación y reproducción capitalista con concertación, haciendo posible que la tensión no rebasara ciertos límites (De la Garza, 2012, 2014).

Incluir en la reconstrucción de la intermediación de intereses corporativa los procesos históricos y socioculturales (Wiarda), permite la elaboración de un análisis que supera la rigidez de propuestas teóricas como la de Schmitter quien a través de sus tipologías Estatal y Social pretendía desenredar el entramado de interacciones que se articulan en el vínculo Estado-grupos de interés. Por ejemplo, reconocer la presencia de una cultura nacionalista en la configuración corporativa mexicana, hace posible dotar de mayor complejidad la comprensión del discurso de las dirigencias sindicales en la etapa temprana del vínculo que aquí se expone, el cual, justificaba la sumisión de los intereses gremiales al desarrollo económico del país. Lo anterior se ve claramente cuando en la primera mitad de la década del cincuenta, el secretario general del SNTSS Azcárraga Cadena, se convierte en uno de los principales convocantes a la unidad nacional para hacer frente a la devaluación que enfrentaba México durante el sexenio de Adolfo Ruiz Cortines (SNTSS, 2004). Un llamado de unidad que no sólo reafirmaba la fidelidad política de la dirigencia con el priismo y la garantía de que la base trabajadora respetaría ese acuerdo, sino que evidenciaba una postura moral en torno a la construcción del actuar sindical, el cual, asumía como imperativo la necesaria subordinación a los intereses generales del desarrollo económico fincado bajo principios nacionalistas.

Esta vocación nacionalista del SNTSS en la que subyacía la reivindicación de un proyecto nacional del que se asumía parte, se manifestaría posteriormente y de manera constante en su participación directa en campañas de alfabetización, vacunación, asistencia sanitaria y médica a las comunidades campesinas a lo largo y ancho de la república. Ahora bien, es importante no nublar el análisis bajo una interpretación meramente altruista de la acción sindical, esto es, la explicación de su actuar también pasaba por la comprensión del uso político que el Estado hacía de los grupos de interés como los sindicales, cuyos recursos materiales y humanos se ponían a total disposición de sus intereses y necesidades.

Bajo esta reconstrucción de la acción sindical embebida de reivindicaciones morales e ideológicas, y que se articula con un orden estructural corporativo de subordinación al Estado del que se vuelve imperativo participar en distintos niveles e instancias, es que las dirigencias del SNTSS van integrándose no sólo al PRI en tanto organización partidista, sino a la estructura de sus órganos de control popular y obrero. Un ejemplo de lo anterior se encuentra durante la gestión sindical del Dr. Gastón Novelo Von Glumer (1955-1958), quien asumió la presidencia de la segunda asamblea del llamado Bloque de Unidad Obrera (BUO) (SNTSS, 2004), organización que como se recordará fue creada por Ruiz Cortines con la intención de aglutinar y tener mayor control de un movimiento obrero que se encontraba disperso. En correspondencia con su predecesor, el Dr. Renaldo Guzmán Orozco (1959-1963) ocupa el puesto de secretario general de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), organización también vinculada históricamente al PRI. El lazo con dicho organismo se reafirmaría años más tarde durante la gestión de Ricardo Castañeda (1975-1979). Asimismo se buscó tener presencia dentro del partido único accediendo a diputaciones como fue el caso del Dr. Antonio Martínez Manatou (1963-1967), quien además fungiría como Presidente de la Comisión de Relaciones Exteriores (SNTSS, 2004).

Y como se enunció previamente, la configuración del vínculo corporativo entre el SNTSS y el Estado, no se redujo a la participación activa de las dirigencias en la estructura política del PRI, ni a sus afinidades ideológicas, sino también al traslado abierto de sus recursos económicos al gobierno. Un testimonio de este hecho se da bajo el mandato de Ricardo

Castañeda, quien otorgó al gobierno de Luis Echeverría recursos del gremio argumentando que se trataba de un apoyo que debía ser destinado a las regiones del campo más afectadas por la crisis económica que vivía el país. Al respecto señala la reseña histórica del SNTSS

“En lo económico, el SNTSS colaboró entregando anualmente al presidente cantidades de dinero para ser aplicadas a resolver problemas de las regiones del campo. El XXII Congreso Nacional Ordinario, acordó que, de manera permanente, los trabajadores del Seguro Social con salario menor de cinco mil pesos aportaran una cuota quincenal de un peso y los que percibieran una cantidad mayor, dos. Así en junio de 1976 [se] entregó directamente al presidente [Echeverría] la cantidad de cuatro millones de pesos como ayuda a los campesinos de México. En enero de 1977, se entregaron al nuevo presidente [López Portillo] dos cheques: uno, por el monto de un millón y medio de pesos, [...] y el segundo por un millón [...] Al año siguiente, el doctor Castañeda entregó a López Portillo cinco y medio millones [para ayuda del campesinado]” (SNTSS, 2004, p. 99-100).

Esta compleja red de relaciones Estado-Sindicato que implicaba la puesta en juego de recursos financieros del gremio a favor de los intereses del Estado, embebida de un determinado tipo de cultura bajo la que se desarrollan relaciones contradictorias que desplegaban procesos de control y una resistencia atenuada, permitió reconocer una estrategia de acción sindical donde la participación de los líderes del SNTSS en el sistema político fue prioritaria y útil como mecanismo de gobernabilidad. Una configuración que como señala De la Garza (2012, 2015), permitió dar continuidad al círculo keynesiano a la mexicana, basado en un Estado Social Autoritario y un Modelo Económico de Sustitución de Importaciones.

### ***b) Cronología del SNTSS: primera etapa del vínculo.***

Con la intención de hacer una evaluación más esquemática de la relación que articuló el SNTSS con el Estado bajo el mandato del priismo en esta primera etapa, a continuación se presenta una tabla que expone de manera cronológica la titularidad de las dirigencias y los principales logros obtenidos en sus negociaciones contractuales.

<b>Cuadro 18. Cronología de la primera etapa</b>	
Prof. Ismael Rodríguez Aragón (Noviembre de 1943 a Mayo de 1944).	<p>Primer secretario general del SNTSS.</p> <p>La regulación del trabajo tuvo como fundamento el artículo 138 de la Ley del Seguro Social: “Las relaciones entre el Instituto y sus empleados se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo” (SNTSS, 2004).</p> <p>En 1943 nace su CCT con 12 capítulos y 44 cláusulas, centrado en la defensa de derechos de antigüedad para los trabajadores en relación a movilidad escalafonaria; jornada de trabajo de 39 horas; vacaciones con periodo semestral del 15 días; expedición de licencias con goce y sin goce de sueldos.</p>
Dr. Miguel Troncoso Tamayo (Noviembre de 1944 a Mayo de 1945)	Se acuerda primer aguinaldo para los trabajadores; se impone una contribución del 1% del salario a la base trabajadora para el sostenimiento del gremio.
Dr. Miguel Flores Aparicio (Mayo de 1945-a Abril de 1946)	<p>Se crea primer Reglamento de Trabajo y Escalafonario.</p> <p>Se incorporan al CCT, cláusulas relacionadas al fomento del deporte, enfocadas a la escuela de enfermería y centros de capacitación técnica, guardería infantil, y prestaciones al personal que trabaje en lugares infectocontagiosos.</p>
Alfonso González Padilla (de Mayo a Noviembre de 1946)	Enfrenta primer conflicto gremial (Huelga).
Dr. Francisco Núñez Chávez (de Noviembre de 1946 a 13 de Julio de 1947)	Se regulariza situación laboral que derivó en la huelga; se crea la Comisión Paritaria de Protección al Salario, la cual, permitía la compra de artículos sin hacer pago al contado; se edita el primer periódico <i>Defensa Social</i> .
Dr. Efrén Rubén Beltrán (1947-1949)	<p>Se realiza una primera reforma estatutaria cuyos cambios tenían que ver con el reagrupamiento de subdelegaciones, delegaciones y secciones sindicales. El CEN sería el órgano que decidiría el rumbo del sindicato, y sus miembros serían electos por votación directa.</p> <p>Se incorpora la escuela de enfermería a la Universidad Nacional; se otorgan 4 meses y medio de salario a los familiares de un trabajador fallecido; se realizan préstamos de anticipo de sueldo sin intereses; se incorporan como días festivos no laborables el 10 de mayo y 14 de septiembre; los trabajadores eventuales son regularizados por el Instituto.</p> <p>Se inaugura el Casino de los Trabajadores, para el que se aporta una cuota de 10 pesos mensuales para su mantenimiento.</p> <p>Se crea publicación periódica Información del Comité Ejecutivo Nacional</p>

	del Sindicato de Trabajadores del Seguro Social
Manuel Moreno Islas (1949-1951)	<p>Se demanda al Instituto el cierre de la “Clínica de Empleados”, por considerar que el servicio médico otorgado ahí es deficiente.</p> <p>Se aprueba el reglamento para Fondo de Resistencia; ayuda monetaria a casados; se logra el pago de 45 pesos por cada hijo de trabajador del IMSS, si el servicio de guardería no se pudiera otorgar; se aprueba un nuevo tabulador de sueldos; se crea la primera tienda de servicio para los agremiados llamada CEIMSA; se abre la posibilidad para la obtención de créditos a los trabajadores para pagar en sus tiendas; se otorga la primera beca para estudios de posgrado al área de enfermería.</p> <p>Se edita la publicación Seguridad Social.</p>
Dr. Rufino Azcárraga Cadena (1951-1953)	<p>Se obtiene un 20% de aumento salarial, un 10% más que el otorgado a empleados federales, empresas descentralizadas y ejército.</p> <p>Se aumenta a 3 periodos vacacionales anuales para médicos y radiólogos; se evita que los días de inasistencia por enfermedad sean descontados del aguinaldo; se acepta la jubilación de los trabajadores.</p>
Dr. Fidel Ruiz Moreno (1953-1955)	<p>El instituto cede el parque Delta de beisbol como campo deportivo; se otorgan préstamos hipotecarios con un interés del 7% sobre saldos insolutos; se aumenta una quincena al aguinaldo; desaparecen las cénicas de empleados; el 50% de las plazas vacantes fueron cubiertas por el sindicato; 50% de las plazas vacantes fueron ocupadas por los trabajadores de planta sin horario ni adscripción fija.</p> <p>Se modifican los estatutos ampliando a 4 años la duración de las funciones del CEN.</p>
Dr. Gastón Novelo Von Glumer (1955-1959)	<p>Se reestructura la nómina de Oficina de Estadística, generando mejoras a salariales a 42 trabajadores; se otorgan por parte del Instituto 2 millones de pesos para la construcción de un complejo habitacional para sus trabajadores; se añade al CCT un aumento por concepto de antigüedad; desaparecen los trabajos eventuales y emergentes; se logra obtener un sobresueldo a médicos y dentistas; préstamos hipotecarios por 10 millones de pesos; aumento del presupuesto para regalo de juguetes a los hijos de trabajadores del IMSS en día de reyes; Ampliación de las despensas familiares; aumento general salarial; préstamos especial a los fundadores del sindicato; para el conjunto de trabajadores del IMSS ubicados en el interior de la república, se extendieron e igualaron los derechos que regían en el D.F.</p>

	Se incorpora el SNTSS al Sector popular del PRI
Dr. Renaldo Guzmán Orozco (1959-1963)	La Comisión paritaria pasa a formar parte del SNTSS; se regularizan las plazas de laboratoristas; se crean las categorías de contabilidad, farmacia, dietista, recepcionista y cocinero; se obtiene por parte del Instituto la donación de un terreno para la construcción de un centro deportivo ubicado en avenida Churubusco, D.F.; se crea la categoría autónoma de médicos de tiempo completo; se firma un convenio para la mejora de condiciones de trabajo de la rama de enfermería; los trabajadores de base que ocuparan una plaza de confianza seguirían pagando cuota sindical
Dr. Antonio Martínez Manatou (1963-1967)	Se inaugura el Centro Social y Deportivo Churubusco; se incorporan 7500 trabajadores de las unidades médicas de los estados de la República; aumento general del 15%, y prestaciones como compensaciones; trabajadores con jornadas acumuladas tendrán derechos a 3 comidas; el personal que desempeñe labores en unidades hospitalarias también tendrían derecho a una comida; se obtuvo aval del Instituto para la compra de casas y terrenos para el personal de Culiacán, Sinaloa. En el siguiente congreso de la gestión, se obtiene otro aumento del 15%; aumento de una quincena al aguinaldo; aumento en ayuda de renta de un 50%; pago de 7 quincenas a los trabajadores con 20 años de antigüedad; pago de 9 quincenas a trabajadores con 25 años de antigüedad; aumento de estímulos en los festejos de enfermeros, médicos, técnicos, administrativos y rama de intendencia; aumento en la compra de juguetes; plan de pensiones. Para el congreso de revisión contractual se igualó el sueldo de los médicos de tiempo completo del hospital con el de médicos familiares; se da un aumento salarial del 20%, como cuota complementaria a todos los facultativos de tiempo completo. En el Consejo Nacional Ordinario de 1966 se aprueba un pilar del CCT, el régimen de jubilaciones y pensiones; se incrementan el monto de los créditos hipotecarios a 50 millones de pesos; se crea el Centro Nacional de Capacitación; se amplía la gestión de las delegaciones foráneas de 2 a 4 años; se continúa con la publicación del órgano informativo <i>Seguridad Social</i>
Dr. Ignacio Guzmán Garduño (1967-1971)	Se otorga prestación por 20 años de antigüedad, que era igual al disfrute de 15 días de vacaciones; inicia la Comisión Mixta de Jubilaciones; se establece un tope de 2000 derechohabientes por cada médico familiar; regularización de 12 mil enfermeras; aumento de presupuesto a juguetes y

	<p>deportes; prestamos ascienden a dos meses en vez de uno; aumento de créditos hipotecarios; aumento salarial de un 12.5% y 17.5%; aumento de cuantía del vale de despensas a los trabajadores de bajo salario; se retabula la rama de Trabajo Social; se incorpora la categoría de recepcionista; se crea la rama de Universal de Oficinas; se aumentan prestaciones al RJP; aumentan los vales de despensa.</p> <p>Para el Congreso Nacional Extraordinario de 1969 se firma un nuevo CCT que incorporaba; aumento de prestaciones de 650 mil a 975 mil pesos; incremento para monto de juguetes y actividades deportivas; ampliación del tope de salario para tener derecho a despensas; extensión de prestamos hipotecarios; mejora de la ayuda para pago de renta; aumento de sobresueldo de un 10%; la despensa entra en el concepto de salario para el cálculo de pensiones; se retabulan la rama de intendencia, lavandería y cocina; aumento de gratificación por antigüedad; trabajadores con 30 años de servicio podían jubilarse.</p>
<p>Dr. Oscar Hammeken M. (1971-1975)</p>	<p>En el Consejo Nacional Extraordinario de 1971 se firma nuevo CCT modificando 62 cláusulas, entre ellas; fondo para el retiro; el pago de una quincena más por antigüedad equivalente al 4.16%; incremento salarial del 10% a 38,000 trabajadores, 9% a 15,000, y 8% a 8,700; se concede el monopolio de la representación al autorizar que el 100% del ingreso al IMSS sea por medio del SNTSS; hay un aumento en guarderías; se abren nuevas tiendas para empleados del IMSS; se conceden 50 millones de pesos más para la construcción de viviendas; se da un incremento al presupuesto de juguetes, deportes y festejos; aumento de vales de despensa.</p> <p>En el Congreso Nacional Extraordinario de 1973 se obtiene un aumento de 10 y 17% del sueldo tabular, independiente del aumento salarial conseguido en ese año; 300 millones de pesos más para créditos hipotecarios; por cada 4 semanas jornadas, los trabajadores tendrían derecho a tres sextos días de descanso semanal; aumento del 100% en la prestación económica de guardería; se incrementó un 50% la prestación de despensa; aumento al fondo de retiro de 40, 70 y 90 pesos, en los primeros 100, 200 y 300 pesos, con un 10% de interés anual sobre toda la cantidad; se abren tiendas de consumo a lo largo de la república; se limitó la rescisión, desde los 15 años de servicio por causas graves, 5 años menos que los contemplados en la Ley federal del Trabajo; bonificación de dos años de jubilación a los que entraron a laborar al instituto en 1945</p>

	<p>y 1946; en caso de renuncia los trabajadores tendrían derecho a una prima de antigüedad por 12 días de salario por año efectivo; se incrementa la aportación para reconocimiento de personal jubilado y pensionado en \$ 200, 000. 00.; se incrementa a tres meses el préstamo por anticipo de sueldo.</p> <p>Durante el Consejo Nacional Ordinario celebrado en 1974, se logra un aumento de sueldos del 22%; se reestructura la rama de lavandería; se crea la rama de almacenes, estadística y enfermera especialista; se crean las notas de mérito para el pago de estímulos por eficiencia y colaboración; trámites para adquisición de vehículos a los trabajadores con precios preferenciales e intereses bajos.</p> <p>Se construyen edificios sindicales en Taxco, Gro; Piedras negras, Coah; Ciudad del Carmen, Camp.; Querétaro, Qro.; San Luis Río Colorado, Son.; Tijuana, B.C.; Los Reyes, Mich. Y Cárdenas, Tab. Además de ampliar sede del deportivo Churubusco y construcción de un nuevo centro de recreación llamado Benito Juárez en Av. Politécnico Nacional, D.F.</p> <p>Se establece el convenio para el Fondo de Retiro que tenía como objetivo otorgar mejoras económicas al trabajador al momento de su retiro.</p>
<p>Dr. Ricardo Castañeda Gutiérrez (1975-1979)</p>	<p>Contexto. Derechohabencia atendida superaba los quince millones y personal del Instituto sindicalizado era alrededor de noventa mil.</p> <p>Se consigue la jubilación de la mujer a los 27 años de antigüedad; aumento general del sueldo en un 17%; semana laboral de cinco días; se pactó la revisión anual de salarios bajo los términos de la Ley Federal del Trabajo; el Instituto crea 30 tiendas de consumo para los trabajadores; a los trabajadores con un mínimo de 15 años de antigüedad, y que tuvieran categoría de pie de rama, tendrían un ascenso a la categoría inmediata superior al momento de su jubilación; aumento en el presupuesto para la celebración de festividades de las distintas ramas; aumento en la despensa a 175 pesos mensuales para los trabajadores con un sueldo mensual de hasta 3,743 pesos.</p> <p>A consecuencia de la crisis económica del país, los aumentos salariales conseguidos quedan sin efecto, lográndose un ajuste posterior del 23% de aumento al salario para los que percibían menos de 10 mil pesos mensuales y un aumento del 21% a los que ganaran más de dicha cantidad.</p> <p>Para el año 1976, a través del Consejo Nacional Extraordinario, se reestructura y retabula la categoría de Auxiliar Universal de Oficinas</p>

	<p>junto con la de Intendencia y Trabajo Social; se retabulan otras 50 mil plazas para hacer frente a la crisis económica; se obtiene un aumento salarial del 10 y 9 por ciento a los trabajadores que ganaban hasta 10 mil pesos y el segundo a los que ganaban menos de esa cantidad.</p> <p>Para el Congreso Nacional Extraordinario de 1977, se obtiene un aumento general de 10, 9 y 8 por ciento; se otorga la preferencia a ocupar puestos de confianza al personal sindicalizado; se aumenta de 6 a 11 días los días de aguinaldo otorgados como estímulos de puntualidad; los trabajadores e Instituto aumentan sus cuotas para el RJP.</p> <p>En el Consejo Nacional Extraordinario de 1978, se obtiene un aumento del 13% a las categorías con sueldo de hasta nueve mil pesos y de 12% a los de una mayor percepción.</p> <p>Se crea la sede actual del SNTSS. En el interior de la república también se amplían y construyen nuevas instalaciones, entre ellas, la Sección II de Nuevo León; la Sección IV en Veracruz Sur; la Sección VIII de Chihuahua; la Sección IX en Veracruz Norte.</p>
--	---

Fuente: elaboración propia a partir de SNTSS (2004).

Como puede verse en la tabla, la construcción del vínculo corporativo entre el SNTSS y un Estado Social Autoritario impulsor del modelo económico de sustitución de importaciones, no sólo se solidificó por la cercanía de la dirigencia con el priismo y sus estructuras de control popular, ni por la disposición abierta de los recursos humanos y materiales del sindicato por parte del gobierno para fines políticos, es decir, la consolidación de esta particular intermediación de intereses radicó también en las concesiones graduales desde el Estado al sindicato del seguro social, las cuales, tuvieron que ver con un aumento del patrimonio de la organización y un progresivo aumento de beneficios económicos y en especie para sus agremiados. Y habría que agregar que la acción sindical fue ganando terreno en la centralidad de la regulación del trabajo, negociando la reestructuración de plazas y trazando límites a la carga de trabajo en el área médica y de enfermería.

Cabe señalar que los pilares que dan fortaleza al CCT del SNTSS comienzan a edificarse hasta mediados de la década de los sesentas cuando se aprueba su Régimen de Jubilaciones y Pensiones, instrumento que sería señalado y cuestionado años más tarde como el causante de la crisis financiera del Instituto. Otro hecho a considerar es que para el año de

1971, se otorga formalmente el monopolio de la representación al sindicato del 100% de las plazas en el IMSS, un hecho que contrasta con la titularidad del 50% de plazas que mantenía a mediados de la década de los cincuentas.

En suma y tomando como referencia el cuadro recién expuesto, se puede decir que la configuración de la relación corporativa entre el SNTSS y el Estado mexicano en su primera etapa, creó un marco regulatorio que trazó un mercado beneficio a la esfera circulatoria, esto es, al precio de la fuerza de trabajo, el volumen de empleo y las condiciones de reproducción de la clase (De la Garza, 1989). Al mismo tiempo, la inserción sindical en el ámbito productivo fue muy limitada impulsando solamente la creación de programas y centros de capacitación.

Si bien la articulación de este vínculo mantuvo mecanismos de concertación que propiciaron la sedimentación de elementos culturales sindicales expresados en una relativa pasividad de la base trabajadora en su activismo político, esto no eliminó las contradicciones al interior de los centros de trabajo y en la estructura sindical misma. Esto es, al tiempo que se experimentaba una dinámica laboral y sindical sin muchas tensiones, se comenzaba a sembrar el cuestionamiento y la incertidumbre desde las bases en torno a un actuar de la cúpula sindical cercana al priismo, incapaz por tanto, de cuestionar las crisis recurrentes que mermaron su poder adquisitivo; un golpe a los bolsillos que aunque buscó ser sopesado con prestaciones económicas y en especie, parecía no ser suficiente para enfrentar los albores de un declive económico nacional que arrancaría de la mano del presidente López Portillo (1976-1982).

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que el orden estructural que daba sustento a la solidez de los pactos corporativos con el sindicalismo en general, comienza a resquebrajarse a consecuencia del agotamiento y fracaso del modelo económico de sustitución de importaciones. Esto es, el pobre crecimiento del PIB en 1976 de un 1.7% y en 1977 de un 3.2.%, junto con un nulo crecimiento del producto *per cápita* desde la implementación de modelo de sustitución de importaciones, fueron indicadores que evidenciaban una economía nacional en problemas (Bizberg, 1984), por tanto, la

viabilidad para mantener los compromisos económicos con el movimiento obrero se pondría en seriamente en duda. Y en lo que correspondía al contexto de las relaciones económicas hacia el exterior, se manifestaba una carencia de divisas y especulación en torno al dólar, cuestiones que influyeron para que el peso se devaluara en dos ocasiones para el año del inicio del gobierno portillista (Bizberg, 1984).

Bajo este contexto de asfixia económica México recurriría al FMI para la expedición de créditos. Un organismo internacional que condicionaría la ayuda a cambio de ajustes en la política económica favorables a la apertura comercial y de restricciones a la intervención gubernamental de 1977 a 1979 (Bizberg, 1984). Algunas de las limitantes estarían relacionadas a la implementación de una política de contención de salarios y a la reducción del gasto público (ídem), medidas que condicionarían la relación del gobierno con el sindicalismo en su conjunto dando pie a la emergencia de una segunda y nueva etapa en la configuración del corporativismo mexicano como se verá a continuación.

#### *4.2. El vínculo corporativo del SNTSS en su segunda etapa: La emergencia de un nuevo paradigma*

##### ***a) el período de crisis***

Como se ha señalado en otros apartados de este trabajo, algunos vincularon el declive del corporativismo con la disolución de las estructuras del keynesianismo, sin embargo, esto no sucedió así, es decir, simplemente se redefinieron los espacios de acción del sindicalismo con respecto al Estado. La redefinición tuvo como consecuencia que la influencia de los sindicatos perdiera relevancia en la construcción de la política económica y laboral, replegándose a la defensa de los derechos adquiridos y a la contención de un salario mermado en su poder adquisitivo por la crisis económica que atravesaba México a mediados de la década del setenta. Esta coyuntura política y económica ocasionó que las políticas gubernamentales enfocadas hacia la clase obrera perdieran centralidad e importancia, cerrando con ello el margen de negociación y acción del sindicalismo en su conjunto, es decir, del llamado independiente y del oficial.

El cambio en la correlación de fuerzas entre sindicatos y gobierno ocasionado por el mantenimiento de los salarios por debajo de la inflación, por los ordenamientos en torno a la reducción del déficit del gasto público, por la dificultad de crear empleos y la imposibilidad de ampliar la cobertura de los servicios sociales (Bizberg, 1984), ocasionó tensiones que se expresaron principalmente en el llamado sindicalismo independiente. Sin embargo, el descontento ante las medidas de ajuste emanadas del FMI no logró articularse en una acción colectiva sólida y capaz de revertir la política gubernamental. Este fracaso se debió en gran parte a que la crisis no debilitó la fuerza de las estructuras de control corporativas clásicas, entre las que se puede señalar la efectividad para limitar por medio de la Secretaría del Trabajo el registro de nuevos sindicatos y el empleo de filtros a los emplazamientos a huelga (Ídem). Una estructura corporativa que evidenciaba la capacidad del Estado para mantener a través de dispositivos legales e ilegales, su monopolio de legitimación jurídica de los grupos de interés, evitando con ello la creación de organizaciones sindicales independientes que pudieran aliarse a las inconformes ya existentes.

Es importante añadir que la capacidad coercitiva y de exclusión estatal, se combinó con medidas de concertación, un ejemplo de ello fue la tregua establecida con un sector del sindicalismo independiente, a quien se le permitió realizar negociaciones salariales por encima del tope salarial establecido. Esta tregua se extendió principalmente a las organizaciones pertenecientes a la Unidad Obrera Independiente (UOI) y a Línea Proletaria, siempre y cuando limitaran sus demandas al rubro económico (Bizberg, 1984).

Al camino seguido por el vínculo entre el sindicalismo y el Estado se le pueden hacer algunas observaciones, la primera es que las relaciones corporativas no se diluyeron, simplemente se reagruparon pero de una manera diferenciada. Es decir, en contraste con el sector independiente, al sindicalismo oficial ubicado principalmente en las empresas e instituciones paraestatales, no se le permitió romper con los topes salariales impuestos, sin embargo, la merma a sus ingresos fue menor debido a que se complementó con prestaciones económicas y sociales, como fue el caso del SNTSS. El segundo punto a considerar es que los ajustes económicos atravesados por una dinámica corporativa de

selectividad estructural (Bob Jessop, 1992), no sólo requirieron de medidas coercitivas, sino de acciones de concertación que hicieran posible un nuevo proceso de dominación hegemónica. Y finalmente, la pérdida de centralidad de la clase obrera en las políticas gubernamentales permitió que renaciera una nueva configuración corporativa subordinada al crecimiento económico impulsado por la globalización neoliberal (Wiarda, 2004), la cual, sigue siendo indispensable para minimizar y contener las protestas que denuncian la desigualdad y explotación creciente que impone la nueva formación socioeconómica.

Ahora bien, la reconstrucción del vínculo corporativo no debe considerar solamente las presiones estructurales que se ejercieron sobre el sindicalismo, sino cómo éste tomó estrategias diversas para enfrentarlas y así intervenir de manera activa en la reconfiguración de su relación. Lo anterior permite reconocer un proceso dialéctico en la intermediación de intereses, ya que si bien las estructuras presionan la acción sindical no logran determinarla, permitiendo que bajo condiciones no elegidas ésta encuentre canales diferenciados para su realización y concreción. Por ejemplo, ante las presiones del gobierno para la aplicación de topes salariales, Línea Proletaria decidió seguir la vía economicista renunciando temporalmente a sus reivindicaciones políticas argumentando que esta decisión sería momentánea y mientras reagrupaba fuerzas para enfrentar al sistema político (Bizberg, 1984). En contraste la acción de organismos como el SNTSS, con afinidades al priismo y ubicado en el ala oficialista del sindicalismo, optó por aceptar los topes salariales sin renunciar a mantener su cercanía y simpatía con el gobierno.

La estrategia sindical de dar continuidad a su vínculo corporativo, que entre otras cosas se manifestaba en una cercanía con el priismo y sus organizaciones populares, se dejó ver claramente cuando el secretario general del SNTSS, el Dr. Fernando Leiva Medina (1979-1983) reafirmó su participación como miembro del partido, al tiempo de ratificar la pertenencia del gremio a la CNOP. Una decisión nada sorprendente a pesar de que como ya se ha señalado, Medina enfrentaría un contexto sumamente complejo en el tema económico y laboral al enfrentar el plan gubernamental llamado *Alianza para la Producción*, el cual, convocaba al sector empresarial a generar mayores inversiones de capital y no elevar los precios de sus productos, a cambio, la clase obrera se ajustaría a la

disciplina salarial impuesta (SNTSS, 2004; Bizberg, 1984).

Esta vinculación política del sindicato con el orden institucional estatal autoritario instrumentado por el priismo, permite comprender la razón por la que el SNTSS a pesar de la crisis económica pudo obtener mínimos beneficios salariales y en especie, pero no sólo eso, logró ganar de a poco bilateralidad en la regulación del proceso de trabajo con la creación de un profesiograma que delimitaba de manera detallada las actividades a realizar por parte de la base trabajadora.

Esta capacidad de intervención sindical en la producción se incrustó perfectamente dentro de una cultura laboral poco proclive a adoptar medidas de flexibilización, es decir, la creación de un marco normativo rígido y formalmente establecido se complementaría con la presencia de códigos y prácticas cotidianas que justificaban, legitimaban y encubrían la negación a ejecutar tareas no contempladas en el CCT, no importando que ello tuviera afectaciones en la producción de un servicio como el de salud.

Es bajo esta particular configuración sociotécnica del trabajo caracterizada por su indiferencia al tema de la productividad; en la que prevalecía una lucha intensa por el control del proceso de trabajo relacionada a los vacíos generados en la producción del servicio; y donde estaba presente una subjetividad colectiva que reconocía como válida la posibilidad de negarse a hacer trabajo no regulado o normado, que se puede comprender la ruptura sindical que se daría años más tarde. Una ruptura que movilizaría como nunca antes a la base trabajadora denunciando y rechazando cualquier intento de flexibilización de sus actividades, por mínima que ésta fuera.

Otro elemento que restaría incorporar en la reconstrucción histórica del vínculo corporativo es que la efectividad del sindicato para obtener beneficios en la esfera circulatoria y de la producción no puede explicarse solamente por su cercanía al priismo y la inserción directa en su estructura, ni por la legitimidad que dotaba al proceso de acumulación capitalista a través del control de sus agremiados, sino también y en gran parte a la posición estratégica que ocupaba dentro de la estructura institucional del Estado.

Como señalan Ledwith y Colgan (2002), dentro de los procesos de intermediación de intereses corporativos la coacción jurídica y restricción a los canales de representación se ejerce de manera diferenciada, esto es, la clase obrera no es monolítica, como tampoco lo es la fuerza y el peso estratégico de las organizaciones sindicales para negociar frente al Estado y los empresarios.

***b) La recuperación económica, el estallido del conflicto y la estabilización de las relaciones sindicales***

El panorama sombrío con el que había arrancado el gobierno de López Portillo comenzaría a recuperarse para el año de 1978 y para el siguiente adquiriría una notable mejoría con el auge petrolero. Sin embargo, para el gobierno esta no fue una razón para dar marcha atrás a su política de tope salarial, por lo que entrada la década de los ochentas el sindicalismo oficial asumió una postura crítica señalando que no había motivo para mantener la restricción salarial, además de señalar que la clase obrera era la única en sacrificarse mientras el sector empresarial se veía beneficiado con la recuperación económica y los salarios a la baja (Bizberg, 1984).

Finalmente la presión del sindicalismo oficial logró que el gobierno relajara su política salarial, un logro que parte del sindicalismo independiente no alcanzó durante la etapa más álgida de la crisis, aún con sus llamamientos a huelga y movilizaciones. Esta acción de reconciliación y acercamiento con el sindicalismo oficial generó un nuevo ambiente de confianza. Una muestra clara del estado de ánimo imperante dentro del SNTSS respecto a su relación con la directiva del Instituto y el priismo se expresa bien en la siguiente cita “Esa armónica relación, predominante durante el cuatrienio 1983-1987, se vio reflejada en la conservación y mejoría de las condiciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores, obtenidas en el Contrato Colectivo” (SNTSS, 2004, p. 116). Un periodo en el que el sindicato además recobró protagonismo dentro de las confederaciones obreras al erigirse por primera vez como presidente del Congreso del Trabajo a un secretario general del SNTSS, el Dr. Mateo de Regil R. (1983-1987).

Aunque es cierto que el vínculo entre la dirigencia del SNTSS y el gobierno se mantuvo

sin tensiones significativas, también es cierto que el complemento al salario basado en prestaciones sociales y económicas no logró solventar del todo la pérdida de poder adquisitivo de sus agremiados, situación que generó tensiones en la base trabajadora que explotarían a finales de la década de los ochentas. Es decir, la buena relación de la dirigencia sindical con el gobierno no eliminó la emergencia de diversas formas de resistencia al interior de la organización, ni logró atenuar el descontento de la derechohabiente ante un servicio de salud con significativas deficiencias en infraestructura, en el alcance de su cobertura y en la calidad de atención brindada.

De acuerdo con García (2012), es precisamente a inicios de la década de los ochentas cuando se manifiestan fracturas en la relación de la cúpula sindical con su base, cuyo punto más álgido se vivirá en 1989. Cabe señalar que la expresión del descontento no surge de un actuar en específico de la dirigencia del SNTSS, sino del rechazo a una petición de trabajadores pertenecientes a la sección V del gremio ubicada geográficamente en el Estado de México. Y no es sino hasta que el CEN desconoce la demanda de un incremento de emergencia del 50 por ciento al salario que se genera la confrontación directa con las bases, a cuyos líderes (tres delegados sindicales y una enfermera) se les hizo una rescisión contractual. Como respuesta a la confrontación y represión directa de la cúpula sindical, se articula un movimiento de trabajadores que aunque buscó vincular su demandas con las del magisterio y generar fuerza a través de la creación de puentes con el Partido Comunista Mexicano (PCM), la Liga Obrera Marxista (LOM) y el Sindicato de Trabajadores de la UAM (SITUAM), sin embargo, dicha expresión de inconformidad no tuvo la capacidad de convocatoria esperada (García, 2012), es decir, no lograría infiltrarse en los poros subjetivos de una clase trabajadora con poca tradición de lucha y experiencia de movilización.

Este hecho que nunca logró alcanzar dimensiones de protesta nacional, si bien evidenciaba las limitaciones concretas de la base trabajadora para articular una lucha de grandes dimensiones que pusiera en el centro el cuestionamiento a la estructura autoritaria del sindicato, también dejaba de manifiesto la efectividad de la dirigencia para absorber el conflicto que salía de sus márgenes institucionales de acción, capacidad que sin duda fue

favorecida por la existencia de marcos regulatorios estatales que daban sustento y respaldo a la coacción de las bases. El músculo represivo y de cero tolerancia se combinó con una experiencia sindical poco interesada en la estrategia política de su dirigencia, limitando el crecimiento y fortalecimiento de organismos como el llamado Comité Promotor de la Coordinadora Nacional de Trabajadores del IMSS.

Independientemente del sesgo que autores como García (2012) asigna a las expresiones organizativas que florecieron en aquel momento, calificándolas de democráticas por el mero hecho de existir y enunciar su desacuerdo con la dirigencia del SNTSS, es de destacar la información recabada sobre ellas. Además del Comité Promotor, el autor resalta el movimiento de médicos del IMSS que comienza a tomar forma a finales del año 1981, el cual tenía como antecedentes gremiales las luchas de médicos residentes desarrolladas entre 1964 y 1965; la llevada a cabo por la Unión Nacional de Médicos Internos y en Servicio (UNMISSE) de los años 1974 y 1979; la enarbolada por la Asociación Nacional de Médicos Residentes (ANAMERE; y la de la Unión Nacional de Estudiantes de Facultades y escuelas de Medicina Oficiales (UNEFEMO). Organismos dirigidos por médicos residentes en búsqueda de mejores condiciones de trabajo y salariales principalmente (García, 2012). Sin embargo, la fuerza del movimiento de médicos del IMSS es absorbido rápidamente por la estructura sindical que de acuerdo a García (2012), instrumentaría sanciones contra la disidencia, medidas coercitivas que se complementaron con ajustes salariales a la categoría y beneficios económicos y en especie que se plasmaron de manera general en la contratación colectiva (SNTSS, 2004). Aunado a estos factores coercitivos y de compensación, un factor que no debe ser dejado de lado para comprender el fracaso del movimiento de médicos en el IMSS, estuvo relacionado a la falta de vinculación de sus demandas con las del resto de los trabajadores del Instituto, quedando el área médica sola frente a la negociación con las partes sindical e institucional. Un hecho que curiosamente y como se verá más adelante, vuelve a repetirse en la historia presente del movimiento de trabajadores médicos del IMSS.

Este ambiente de convulsión generado por la crisis económica permitió que se agudizaran los cuestionamientos desde las bases hacia las estrategias de acción sindical emanadas

desde la cúpula, un liderazgo cuya legitimidad se veía cuestionada por no garantizar certidumbre económica a sus agremiados. Al respecto el colectivo Debate cuyo objetivo era la difusión y análisis de la situación del IMSS señalaba

“En los últimos años, el deterioro en que cada día se sumergen los trabajadores como consecuencia de la política implementada por el Estado para salir de la crisis económica, ha llevado a la clase trabajadora a pronunciarse y luchas por mejorar su situación, rescatar sus organizaciones sindicales de los líderes charros y corruptos. Los trabajadores del IMSS desde 1976 hemos desarrollado una lucha por mejorar nuestra situación al igual que el resto del sector de trabajadores, hemos enfrentado la política represiva del patrón que ha sido fielmente apoyada por el comité ejecutivo del SNTSS. Nuestro movimiento además de la represión ha enfrentado la división, el aislamiento y el gremialismo, que han sido características de las distintas luchas. La reflexión sobre esta situación nos lleva a vislumbrar la necesidad de la unidad de los trabajadores en la lucha colectiva por mejorar nuestro nivel de vida y trabajo. La edición de este periódico es el resultado del esfuerzo de un grupo de compañeros democráticos, por romper el aislamiento, difundiendo nuestros problemas y luchas entre todos los trabajadores del IMSS manteniendo la vinculación y contacto con el resto de los trabajadores disidentes ” (citado por García, 2012, p. 36-37).

Este comunicado no sólo cuestionaba la complicidad del sindicato con el ámbito institucional, sino la conducción de la política económica en su conjunto. Una denuncia que al mismo tiempo evidenciaba la dificultad que enfrentaban los organismos disidentes al SNTSS por articular acciones colectivas y conjuntas de gran escala, impedimento que en gran medida radicaba en el carácter nacional de la organización y los limitados medios con que se contaba en aquel momento para la difusión de la información.

Junto a los trabajadores en activo, el sector de jubilados y pensionados del IMSS alzaba la voz demandando se hiciera extensivo el aumento de emergencia de un 50 por ciento que había emitido la Secretaría del Trabajo para el año de 1982, petición que fue negada por la dirigencia del SNTSS al señalar que dicho sector no era forma parte ya de la organización (García, 2012). Esta demanda por la implementación de pensiones dinámicas, no moriría

con la espontánea protesta de jubilados y pensionado, es decir, el tema de las pensiones dinámicas se incluiría como bandera de lucha durante el famoso y citado congreso de 1989.

Pero antes de arribar el hecho coyuntural que ha sido citado de manera reiterada es preciso incorporar dos movilizaciones que también sirven como fundamento para comprender el estallido del 89. García señala que en 1984 existe un repunte del movimiento de trabajadores inconformes ante los efectos de la crisis al salario, por lo cual, denuncian la austeridad impuesta por el gobierno federal al Instituto y el que consideraban un nuevo y necesario aumento de emergencia del 50 por ciento al salario. El movimiento atrae más gente de la esperada y se marcha a las oficinas centrales del IMSS ubicadas en la capital de la república, las demandas que enarbolan mantienen su interés en la reivindicación económica y denuncia a lo que consideraban una incapacidad de la dirigencia por conseguir los beneficios antaño otorgados y para hacer frente al cambio de rumbo en la política económica estatal. En el mitin convocado el día 18 de julio de aquel año García apunta “Ahí los diferentes oradores coinciden en repudiar el desinterés y la inoperancia del CEN para enarbolar sus demandas” (García, 2012, pág. 42).

En medio de movilizaciones que se trasladan a otros estados de la república, en la tensión de las negociaciones el CEN anuncia por medio de un comunicado la posibilidad de gestionar solamente un 20 por ciento de aumento salarial, cuestión que genera descontento entre los trabajadores movilizados al considerar que dicho aumento no reponía la pérdida del poder adquisitivo. Sin embargo y a pesar de que el CEN anuncia la posibilidad de obtención del aumento, éste termina siendo negado por la parte institucional, un hecho que acentuaría la dimensión de las protestas y su expansión. Una experiencia de movilización que se sostendría su actuar en el despliegue de mítines y marchas que terminarían por desgastarla, concediéndose finalmente un aumento salarial del 4 por ciento a los salarios más altos y otro del 18 por ciento para los salarios más bajos (García, 2012).

García considera que de esta experiencia de lucha puede rescatarse el interés por nacer una organización que coordinara a nivel nacional al conjunto de colectivos que habían surgido

durante el conflicto. Por tanto, la Unión de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (UTIMSS), organización más visible durante el periodo referido, convoca a la integración de una Coordinadora Nacional. Una convocatoria que si bien se manifestaba más como un deseo que como posibilidad concreta, permitía evidenciar algunos rasgos característico de los procesos de resistencia de los movimientos alternos y críticos al SNTSS, tales como: demandas centradas en las reivindicaciones económicas, dificultad para articular un movimiento y organización a nivel nacional, y la incapacidad para articular sus demandas con otros sectores de la sociedad civil, entre ellos, la derechohabencia.

Los años siguientes a 1984 serán de tensa calma, con acciones esporádicas de descontento que no cobrarán gran relevancia, entre las movilizaciones se hacía presente nuevamente la voz del sector de jubilados y pensionados que seguían exigiendo el carácter dinámico de sus pensiones. Pero no es sino hasta julio y agosto del año de 1987 que surge una nueva movilización de relevancia impulsada ahora por el sector de enfermería, una acción colectiva que sin embargo centró sus exigencias en reivindicación de carácter gremial, en las que se denunciaba la carga y condiciones de trabajo en el rubro y la existencia de un salario precario que no correspondían a su nivel de preparación. Aunque el movimiento tuvo alcances más allá del Valle de México, la rama de enfermería se cuidó bien de mantener las exigencias de su gremio independientes a las del resto de categorías pertenecientes al IMSS, al respecto García retoma uno de sus posicionamientos “Es el momento en que todas las enfermeras a nivel nacional tenemos que agruparnos para que nuestra organización sea más fuerte y arranque la solución a nuestras demandas que consideramos justas” (García, 2012, p. 63). El movimiento acabaría con el anuncio de sus líderes señalando que gran parte de sus demandas en el pliego petitorio habían sido resueltas entre ellas: la retabulación de la categoría, el problema de la pérdida diferencial en sueldos, homogeneización de jornada de ocho horas y la obtención de un incremento del 29 por ciento al concepto salarial de infecto-contagiosidad (SNTSS, 2004).

Como se puede observar, los procesos de resistencia emanados de la particular intermediación de intereses en el IMSS, mantienen en su carácter macro reivindicaciones

meramente económicas, al tiempo de adoptar como estrategia de acción predilecta el despliegue de marchas y mítines. Además, se puede añadir que las luchas pueden seguir tendencias segmentarias que enfocan sus peticiones a la resolución de demandas gremiales. Un rasgo que si bien se hizo presente en 1987 con el sector de enfermería, volvería a manifestarse a través de los médicos en la historia reciente del IMSS.

Lo expuesto hasta aquí sugiere un proceso de cambio en la configuración subjetiva de una parte de la base trabajadora, la cual, veía por primera vez en la historia del organismo afectados seriamente sus beneficios económicos sin un horizonte claro para la recuperación de los mismos. Un cambio que aunque generó brotes de inconformidad no lograron articularse en acciones colectivas que cimbraran el edificio sindical, sin embargo, sembraron inquietud, la duda en torno a la cercanía de la dirigencia sindical con el priismo y un cuestionamiento en torno a la construcción de su estrategia para hacer frente a los cambios no sólo en el sector de la seguridad social, sino a nivel general.

Es preciso señalar que el impacto subjetivo de incertidumbre en torno al futuro de las relaciones laborales y del instituto en su conjunto, convivió con sedimentos de una tradición y cultura obrera sin una tradición de movilización significativa. Una cultura obrera y sindical que no sólo se mantuvo al margen por la falta de experiencia para la acción política, sino que porque aunque reconocía lo sombrío del horizonte, sus condiciones de trabajo y estabilidad en el mismo seguían siendo valoradas. En otras palabras, los cambios macroeconómicos no habían mermado sus beneficios contractuales, por el contrario y aunque mínimamente, se habían robustecido con prestaciones económicas y en especie que buscaban ser un paliativo ante el contexto adverso.

Ahora bien, no sólo la dimensión subjetiva estuvo en juego en tanto posibilidad de resistencia o asimilación, esto es, el vínculo corporativo que a través de su concertación de beneficios económicos en dialogo directo con el Estado había garantizado condiciones de estabilidad material y subjetiva para los trabajadores del IMSS, también requirió para su reproducción y continuidad herramientas concretas para el control de sus bases, dispositivos de coerción formal e informalmente constituidos. La aparente pasividad de la

base trabajadora del IMSS ante las afectaciones derivadas de la crisis no puede explicarse solamente por la confianza depositada a una dirigencia afín al priismo y que había logrado robustecer de a poco su CCT, como tampoco puede explicarse el fracaso de la acción colectiva disidente como consecuencia de una falta de maduración subjetiva generalizada, es decir, debe incluirse en la rompecabezas la existencia de instrumentos de control formalmente establecidos que conferían el monopolio de la representación y la exclusión a la dirigencia. Una estructura formalmente instituida engarzada con una dinámica sindical inserta en una red de relaciones corporativas extraoficiales, donde lo más importante para el acceso a beneficios era la cercanía con el líder, no el seguimiento de normativas (De la Garza, s/f). Una red sostenida por una cultura sindical con rasgos patrimonialistas, la cual, entendía el poder como propiedad personal, siendo prescindibles los acuerdos generados mediante consensos democráticos (De la Garza, s/f).

Como puede verse hasta aquí, la configuración corporativa del SNTSS articula arreglos subjetivos contradictorios que combinan incertidumbre y resignación; dinámicas cultural-sindicales con rasgos patrimonialistas; y una estructura organizativa que al tiempo de trazar los canales oficiales de acción para las bases, abre vías extraoficiales para su realización. Prácticas que vuelven prioritaria la creación de redes de confianza con los líderes más que el seguimiento oportuno de la norma.

La reconstrucción de esta particular forma corporativa requiere incorporar al análisis el carácter jerárquico y poco democrático que asume en su nivel macro. Un hecho que se observa claramente al hacer un simple seguimiento de la sucesión de sus dirigencias, es decir, desde el año 1949 con el Dr. Manuel Moreno Islas (1949-1951) hasta la actual Dr. Manuel Vallejo Barragán (2012-2018) -con la excepción de Gastón Novelo (55-58)-, el puesto de Secretario General ha sido ocupado por integrantes del CEN, o bien, por responsables de alguna comisión nacional, esto es, ningún trabajador por fuera del núcleo central de la dirigencia ha podido acceder al cargo. Un hecho que evidencia las prácticas de exclusión que operan dentro del SNTSS para ejercer el monopolio de la representación en su interior, al menos en el nivel macro de elección de Secretarios Generales, cuestión que encuentra mayores matices en los procesos de elección de Secretarios Seccionales y

Delgados Sindicales (Ocampo, 2014), esto es, en los niveles meso y micro de elección de representantes, donde los mecanismos de control sindical resultan más porosos y permiten la filtración de actores ajenos o contrarios al círculo oficial (Ocampo, 2014). Esta particularidad de dinámicas sindicales por niveles, exige reconstruir al corporativismo como una configuración en la que se encuentran en juego de manera diferenciada, estructuras, acciones y subjetividades. Configuraciones macro, meso y medio que aunque adquieren especificidades no se vuelven simples fragmentos e islas conceptuales, por el contrario, se encuentran vinculadas por hilos estructurales jurídicos, culturales y procesos subjetivos que se trasminan en el desarrollo de las prácticas cotidianas como se buscará dejar claro a lo largo de este apartado y el siguiente capítulo.

Siguiendo a Bourdieu (2001), se podría decir que la construcción del campo sindical en su nivel macro permitía reconocer una autonomía relativa con respecto a la base trabajadora, marcando sus límites mediante la exclusión ejercida por mecanismos formales e informales, así como por la legitimidad que se construye a partir de la obtención de beneficios para sus miembros y no al establecimiento de una estructura democrática directa. La cerrazón del campo manifiesta la lucha por una conservación de fuerzas que en el caso del sindicato es la conservación por el monopolio de la representación e interlocución ante el Estado. Cabe resaltar que la capacidad de dominio del campo no sólo radica en la facultad de ejercer un determinado tipo de monopolio, sino en la capacidad de imponer como legítimo su dominio, esto es, en la posibilidad de articular la fuerza material con el poder simbólico.

La autonomía relativa del campo sindical mostrada a nivel de su dirigencia se fortalecía cuando los sujetos que lo integran tenían la facultad de otorgar y negar el acceso a los beneficios de una manera discrecional. Este accionar sindical permite comprender la existencia de un campo con estructura jerárquica despótica y personalista, la cual, cierra el acceso a voces y actores disidentes para la toma de decisiones estratégicas. Un elemento que se puede agregar a esta particular configuración del campo sindical y como se señaló anteriormente, es que para tener acceso e influencia en él se vuelve de vital importancia el establecimiento de redes sociales, sin las cuales, la lejanía entre base-dirigencia se torna

insalvable.

El tema de la construcción de legitimidad del campo se vuelve un elemento central para la consolidación de la dominación simbólica hacia las bases, la cual, permite que las relaciones de poder, sometimiento y toma de decisiones se naturalicen y se presenten como algo que debe ser así y no puede ser de otra manera. Por ejemplo, en el acercamiento al campo de la presente investigación y para parte de la base trabajadora del IMSS, la cercanía de su dirigencia con el PRI es algo que debe verse con normalidad, al respecto un trabajador señala “Yo lo veo bien, mientras sea para ayudar al personal, para ayudar al Instituto y el Sindicato [...] mientras se enfoque en nosotros” (Entrevista 4, 14 de octubre de 2015).

Cabe señalar que aunque el andamiaje conceptual retomado de Bourdieu niega la capacidad reflexiva del sujeto que ha incorporado inconscientemente a sus estructuras cognitivas la sumisión al orden, restando importancia a nociones como las de legitimidad que suponen una aceptación consciente y racional de la dominación; para este trabajo se retoman los conceptos reconociendo que aunque los sujetos pueden naturalizar el ejercicio del poder y dominación, esto no significa su incapacidad para reflexionar en torno a sus prácticas, generándose con ello la posibilidad de cuestionar el orden establecido y la proyección de acciones de resistencia a lo que consideran injusto. Lo anterior no supone una concepción voluntarista del sujeto con estructuras ausentes y condicionantes de la acción, por el contrario, se reconoce la coexistencia entre estructuras culturales que naturalizan el sometimiento y el ejercicio del poder que para este caso se muestra con rasgos autoritarios y clientelares; una interiorización de estructuras que no impide la generación de procesos reflexivos que negocian el orden y la dominación. Una interrelación estructural y subjetiva de las que pueden derivar acciones individuales y colectivas con la capacidad de modificar o romper el entramado social dando vida a la articulación de nuevos vínculos, o bien, abriendo la posibilidad de que se generen retrocesos de los que surgen mecanismos de control más férreos y despóticos.

Reconocer a sujetos con capacidad de agencia y reflexión permite comprender que las

fronteras que definen al conjunto de campos que conforman el campo sindical no son armónicas ni estáticas, las cuales, se reconstruyen y actualizan de acuerdo las relaciones que se articulan en su interior y con agentes externos. Este conjunto de relaciones se encuentran mediadas por el ejercicio del poder diferenciado, en las que los sujetos participan con capitales políticos y simbólicos asimétricos y en disputa que pueden presionar cambios, rupturas y la redefinición de los límites del campo en el que estén insertos. Un ejemplo de la operación del campo y la intervención de estructuras ajenas a él como elemento de presión, pudo verse de manera clara con la apertura y ruptura del núcleo central de éste durante la gestión del secretario general del SNTSS, Dr. Punzo Gaona (1987-1989), quien pudo ser destituido por la presión de la base trabajadora que cuestionaba las condiciones de asfixia financiera del Instituto y las consecuencias que ello ocasionaba a sus condiciones de trabajo.

### *c) el estallido del campo.*

La efectividad en la cerrazón del campo sindical como estrategia de monopolizadora del control de las bases con cierto grado de legitimidad, se fracturaría por la crisis económica de la década de los ochentas, es decir, aunque históricamente las negociaciones de la dirigencia sindical habían beneficiado a sus miembros, esto no fue suficiente para contener el impacto de una inflación del 417% durante el sexenio de López Portillo, generando con ello una caída en términos reales del salario de un 10.4% (Quintana, 2014). Un efecto negativo que se continuaría con Miguel de la Madrid cuando los precios aumentaron 40 veces provocando una nueva depreciación salarial ahora del 44% (Quintana, 2014).

El contexto de caos financiero y laboral dentro del Instituto que se había acentuado durante el gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988), se hizo acompañar de rumores en torno a posibles modificaciones a la contratación colectiva minando aún más la legitimidad y credibilidad de una dirigencia cuya fortaleza había radicado en haber logrado procesos de negociación y concertación con el Estado a favor de sus agremiados. La ruptura en la certeza del rumbo sindical y el futuro laboral dentro del IMSS sentaron las condiciones para un estallido al interno de la organización. Un estallido para el que no fue suficiente el

despliegue de los instrumentos de control y resistencia de la dirigencia sindical, ya que el partido de Estado ahora bajo el mando de Carlos Salinas de Gortari presionaría el cese del conflicto retirando su apoyo a Punzo Gaona. Una decisión que no necesariamente significó una nueva disposición del gobierno a respetar la vida interna del sindicalismo, más bien expresaba su urgencia por frenar un movimiento que podía crecer y articularse con otras organizaciones sindicales y de la sociedad civil. Un escenario nada favorable para una administración federal que recién arribaba al poder con muy poca legitimidad y rodeada de acusaciones por fraude electoral.

Ahora bien, no sólo el contexto político y económico fueron detonantes del conflicto sindical de 1989, cuestiones relacionadas al cambio demográfico y la tasa de mortalidad también influyeron para agudizar la crisis en el Instituto y generar las condiciones para el posterior estallido desde las bases. Ante este panorama complejo la directiva del Seguro Social pretendió impulsar un proyecto de modernización que no tuvo el efecto esperado debido al desabasto de equipo médico y medicinas, a los bajos salarios de sus empleados y sobre todo a las cargas de trabajo que implicaba la atención de una derechohabencia que iba en aumento.

Sin embargo, el proyecto nunca prosperó ya que había dejado de lado problemas como el aumento de contratación de plazas y el necesario incremento en la inversión de infraestructura e insumos, generando un descontento mayor entre las bases y acentuando la percepción negativa de la población en torno a la prestación de los servicios en el IMSS. Un desprestigio que se hizo acompañar de ecos mediáticos que responsabilizaban a la base trabajadora como causantes únicos y directos de la mala atención, una campaña mediática que no podía ser explicada como simple reduccionismo en la interpretación y análisis de la problemática del instituto, sino que se trataba de una construcción de opinión políticamente dirigida que identificaba al sector como uno de los principales nichos que debían ser abiertos a la participación de la inversión privada. Una apertura que debía acompañarse de una progresiva modificación a las condiciones contractuales que hicieran posible la política directiva de hacer más con menos, cuestión que se podía traducir en la implementación de medidas de flexibilización funcional y numérica.

La negativa de los trabajadores a asumirse como los principales responsables del declive del Seguro Social y la amenaza constante de las autoridades del Instituto, los medios de comunicación, la clase empresarial y la derechohabencia por impulsar reformas en el sector, propició que para finales de la década de los ochentas se crearan organizaciones de trabajadores paralelas al SNTSS como la Coordinadora de Trabajadores Democráticos y el Frente de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, quienes no sólo se oponían a los intentos privatizadores y de flexibilización que acompañaban la propuesta de modernización, sino que denunciaban abiertamente la estructura poco democrática del sindicato (Sánchez y Ravelo, 2003). Este último tema como se ha señalado de manera previa, se incorporaba en la agenda de las bases como prioritario, dejándose de lado el sesgo centrado en las demandas económicas evidenciado en las movilizaciones precedentes. El conjunto de señalamientos que surgen de las bases en ese periodo lo sintetizan de manera clara Sánchez y Ravelo al hacer un estudio detallado del conflicto de 1989

“[las reivindicaciones de las bases movilizadas eran] económicas (salariales básicamente), políticas (en rechazo a la modernización del IMSS, en contra de la privatización y la flexibilización del trabajo), y político-sindicales (por democracia, contra los desposeídos, por el voto universal y secreto para elegir dirigentes, contra la afiliación forzosa al PRI).” (Sánchez y Ravelo, 2003, p. 42).

La coyuntura mostraba una modificación clara en la correlación de fuerzas entre base y dirigencia a favor de la primera, ya que como se ha mencionado la moneda de cambio para la negociación del control con sus agremiados estaba sumamente devaluada; además de que el principal aliado del sindicato, entendiéndose priismo, había decidido mantenerse parcialmente al margen de la disputa.

Cabe añadir que como se expresa bien en la cita recién expuesta, las demandas de la base trabajadora no se limitaron a ser simplemente económicas, es decir, abogaban por la

construcción de un sindicato autónomo, democrático y desligado del PRI. Un partido al que ya no se le veía como aliado indispensable para obtener beneficios y por el contrario, se le asignaba la responsabilidad absoluta de las condiciones precarias del instituto y por supuesto, de la merma salarial de sus trabajadores.

Como se puede ver, la coyuntura hacía posible el cuestionamiento a la naturalización de la relación de sumisión y dominación desde la dirigencia hacia sus bases. El ejercicio de reflexión y acción de los trabajadores ponía en evidencia la vulnerabilidad y debilidad de aquellos argumentos que enuncian la existencia de individuos que se desenvuelven socialmente como autómatas al ser presos de una falsa conciencia, o bien, víctimas de un *habitus* que condiciona su actuar. Sin bien existen formas de dominación al interior de las organizaciones de la sociedad civil como pueden ser los sindicatos, la sumisión no se ejerce como diría Gramsci sólo por la fuerza sino también a través del consenso. Un consenso que no es estático y se actualiza con las prácticas, por lo tanto, la sumisión deja de ser total y un velo permanente, abriéndose con esto la posibilidad de articular resistencias que cuestionan y pueden subvertir el orden dado. Resistencias cuya relevancia y potencialidad de concreción puede trascender en momentos coyunturales como los que vivían en el IMSS en aquel momento.

Siguiendo a Gramsci, las organizaciones de la sociedad civil mantienen un consentimiento activo de quien los gobierna, es decir, una participación consciente de su dominio (Burawoy, 2014). Esta conciencia de sí hace posible la capacidad reflexiva de los sujetos sobre el mundo que habitan y las circunstancias que los dominan. Lo anterior se entiende bien cuando se reconoce que las demandas de los trabajadores del IMSS no se centraron de manera exclusiva en reivindicaciones salariales, sino en la denuncia abierta a la adopción de una política económica de liberalización de mercados que de acuerdo a ellos tendría consecuencias funestas para el trabajo y el sistema de seguridad social en su conjunto.

Las tensiones expuestas entre base-dirigencia y partido de Estado, permite comprender que a diferencia de lo que planteaba Schmitter (1992) el proceso de intermediación de intereses puede presentar rupturas que suspenden y modifican parcial o permanentemente el cause

de la dinámica y configuración institucional, en otras palabras, las relaciones que se articulan entre los integrantes del pacto puede derivar en acciones que contradicen y cuestionan los principios sistémicos. Aunque no se descartan los procesos de institucionalización autoritaria, la capacidad de movilización y resistencia puede generar que el Estado abra sus canales de diálogo hacia la disidencia y cierre las puertas hacia su antiguo aliado, reconfigurándose así la correlación de fuerzas imperante en el vínculo. Una correlación de fuerzas que puede otorgar triunfos momentáneos a las bases que conforman la organización de la sociedad civil, los cuales, no necesariamente serán evolutivos, sino que la apertura al diálogo puede devenir en retrocesos o la anulación del movimiento.

Ahora bien, la apertura del Estado no responde solamente a las presiones de la sociedad civil movilizadora, sino a la presión que generan la constelación de interacciones que sostiene con otros actores que intervienen en una coyuntura dada. Y además de esto, debe reconocerse que su apertura o cerrazón es diferenciada, esto es, el margen de acción estatal se encuentra en estrecha relación con el la fuerza y posición estratégica que posee el sujeto en cuestión, el cual además puede gozar de una percepción colectiva favorable o de desprestigio. Elementos todos que intervienen en la articulación del vínculo corporativo y la toma de decisiones que se generan en torno a él.

Tomando en consideración las tensiones que envolvieron esta particular intermediación de intereses en la que existían presiones derivadas de una crisis económica, inconformidades y escepticismo por la adopción de una nueva política económica de corte neoliberal, un descontento generalizado por el fraude electoral a través del que había arribado al poder Salinas de Gortari, y una preocupación creciente de la base trabajadora por reconocer que su representación sindical no generaba certezas para la protección de sus condiciones laborales, es que estalla el conflicto al interior del SNTSS. Una problemática que tendría como escenario el XXI congreso celebrado el 11 de octubre de 1989, en el cual, se acusaba al secretario general Punzo Gaona, de acordar con la directiva del Instituto cambios al contrato colectivo de trabajo en perjuicio de la base trabajadora (Sánchez y Ravelo, 2003).

En dicho congreso se trató de persuadir a la base trabajadora sobre las bondades de las

modificaciones al Contrato Colectivo, sin embargo, esta labor de convencimiento por parte del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) no tuvo los resultados esperados. Los delegados disidentes desconocieron la propuesta del CEN y se manifestaron en congreso permanente respaldados por movilizaciones que se desarrollaban en su exterior. Este desconocimiento de los resolutiveos firmados por la dirigencia hizo posible la destitución del secretario general Punzo Gaona, un hecho que generaría un antecedente en la historia del organismo, propiciando la redefinición de algunos elementos de la estructura sindical como la creación de una reforma estatutaria que permitiría la elección de secretarios generales por medio del voto libre y secreto, un logro que como se verá adelante, hizo posible la creación de procesos de elección con un mínimo de apertura democrática, sobre todo en las secciones sindicales a nivel meso y micro.

#### *d) el reacomodo del campo*

Como consecuencia de la dimisión de Punzo Gaona asumiría el cargo del SNTSS el Dr. Miguel Ángel Sáenz Garza (1989-1991) (Sánchez y Ravelo, 2003). La estrategia del nuevo secretario general para cooptar a la mayoría del movimiento disidente sería su apertura al dialogo, pretendiendo también con ello recuperar parte de la legitimidad perdida. Además de la disposición al diálogo que buscaba subsanar las rupturas internas, Sáenz Garza encausó la citada reforma estatutaria que permitió que los procesos de elección de dirigencias para secciones foráneas y autónomas, así como para la participación de delegados a congresos, fuera a través del voto libre y secreto. Un hecho que si bien no garantizaba el ejercicio democrático en su totalidad al interior del sindicato, si abrió la puerta a una dinámica de representación menos rígida y con la posibilidad de filtraciones disonantes al CEN en los congresos nacionales.

La habilidad política para contener el conflicto al interno del sindicato le permitió a Sáenz Garza negociar con el instituto algunas modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo en las que se cedieron algunas ventajas contractuales, sin embargo, éstas no implicaron una reestructuración profunda de la relación laboral. Sánchez y Ravelo (2003) señalan

“[...]sí se dan cambios y/o ajustes en el Contrato Colectivo de Trabajo, pero no todos desfavorables para el SNTSS. Incluso éste avanza en la bilateralidad de algunos aspectos, y sus retrocesos, si así pueden llamarse, son en cuestiones que más bien significaban relajamiento para la base trabajadora, como los relacionados con la puntualidad y con los días de descanso[...] Por el lado del SNTSS, es claro que el movimiento de protesta no logró derrocar el poder de la dirección del CEN, aunque éste no salió indemne: se dio la caída del secretario general, el doctor Punzo Gaona, y un reacomodo dentro del grupo dirigente” (Sánchez y Ravelo, 2003, p. 73)

Con lo expuesto se puede argumentar que aunque para el caso mexicano predominó la articulación de relaciones corporativas autoritarias y despóticas que dejaron un reducido margen para la acción sindical, del cual, pudieron surgir resistencias y acciones colectivas para la negociación de las fronteras de control en las relaciones laborales en sectores específicos, el de la seguridad social, uno de ellos.

A esta restauración parcial del poder como la definen Sánchez y Ravelo gestionada por Sáenz Garza, la marcarían otros dos momentos. El primero de ellos fue que no pudo mantener la autonomía de la organización frente al PRI y por el contrario, se renovarían los compromisos del SNTSS con el partido. La reseña histórica del sindicato es ilustrativa al respecto “El 12 de marzo de 1990, de acuerdo al plan del Presidente Salinas para transformar y modernizar al PRI, se celebró el encuentro PRI-SNTSS, cuyo objetivo era la formación de cuadros que organizaran y movilizaran a la sociedad y, a la vez, fueran promotores del voto.” (SNTSS, 2004, p. 113). Este hecho permite comprender que el impulso de políticas neoliberales no había significado la disolución de los pactos corporativos entre el Estado y sindicatos, y aunque podrían presentarse rupturas al interno de las organizaciones y tensiones al externo, seguirían siendo tan útiles como fuerza de apoyo electoral y para contener a la base trabajadora ante las reformas de apertura. En otras palabras, la reconfiguración de los pactos macro-sociales de bienestar que dieron entrada a la existencia de una nueva disciplina despótica de mercado en México, no significó el fin de los arreglos corporativos.

El segundo momento que marcaría a esta gestión del SNTSS estuvo relacionada con su vida interna. Es decir, aunque los estatutos del sindicato prohíben en su Artículo 73 que el Secretario General Nacional pueda volver a ocupar un cargo dentro de la estructura sindical una vez terminado su periodo (SNTSS, 2008), Sáenz Garza al finalizar su breve gestión de dos años consecuencia de la destitución de Punzo Gaona, ejerce nuevamente el puesto ahora para el periodo de 1991 a 1994. Un hecho que generó tensiones al interior del organismo, aunque éstas no lograron articular algún otro movimiento disidente de amplia escala, además de que dicha acción fue respaldada por Salinas de Gortari al tomarle protesta a la secretaría general del sindicato. Una decisión que otorgaba legitimidad a un proceder sindical jurídicamente ilegal.

Como parte de esta restauración parcial del poder legitimada desde el Estado y que mantenía desmovilizada a las bases por temor al impulso de una reforma profunda al sector de la seguridad social y la consecuente afectación a sus derechos, el CEN logró obtener algunos beneficios como la reestructuración y retabulación de diferentes categorías autónomas y de ramas escalafonarias (SNTSS, 2012). Conquistas que aunque eran poco relevantes, generaban una percepción en la base trabajadora de tranquilidad, donde se recuperaba la vieja dinámica de avances progresivos en la obtención de prerrogativas para mejorar el bienestar de los agremiados. Un mensaje de vital importancia, ya que dotaba de un poco de certidumbre a un panorama del que surgían voces en torno a una necesaria apertura del sector a la iniciativa privada.

El reacomodo sindical en este periodo hizo posible una reforma estatutaria con tintes de apertura democrática, la cual, significó la creación de cuatro secciones sindicales en el Distrito Federal, las cuales, podrían elegir a sus secretarios generales mediante procesos de votación libre y secreta. Sin embargo, aunque formalmente las secretarías de las secciones podrían ser representadas por trabajadores elegidos democráticamente, el CEN decidió impulsar la candidatura de ex-miembros de su comité, con la intención de no perder el control de la estructura media sindical. Una estrategia de control que no fructificó en todas las secciones, lográndose en la sección XXXV instaurar una gestión ajena al CEN, la cual

había sido impulsada por un frente de trabajadores y delegados denominado “Delegados Unidos” (SNTSS, 2012). El respeto a este triunfo por parte del CEN no se debió a una repentina devoción democrática, sino a que la historia reciente del organismo no podía permitir una nueva movilización desde las bases, es decir, la secretaria general nacional necesitaba recobrar la fuerza de su poder hegemónico, y un desconocimiento de los resultados electorales la alejaría de ello.

La experiencia sindical expuesta hasta aquí permite comprender que a diferencia de autores clásicos que problematizaron el corporativismo como Schmitter (1992), Jessop (1992) y O'Donnell, el papel del Estado bajo la óptica del corporativismo es incapaz de subsumir el todo a su lógica y controlar los resultados de su interacción en todos los niveles, es decir, existe una autonomía relativa de los actores en esta particular interacción. Se puede decir que dentro de los procesos de intermediación de intereses existen relaciones dialécticas que expresan mecanismos de control y resistencia, una relación que como lo muestra el caso del SNTSS puede ser estructurada de una manera segmentada, eso es, Estado-Sindicato, Sindicato-Base, Base-Derechohabencia. Además, la dinámica corporativa despliega una constelación de interacciones que pueden entrar en contradicción y generar resultados ajenos a los esperados por sus hacedores, una constelación en la que pueden intervenir otros actores y estructuras que presionan su concreción. Entre los otros actores está presente el sector empresarial, medios de comunicación y derechohabencia; y las estructuras que intervienen son la económica, jurídico-política, y la cultural-laboral.

Lo anterior no niega la presencia de continuidades en el control y dominio que se confirman en la continuidad del vínculo corporativo de este sindicato, en el cual, se mantiene una estrecha relación con el partido en el poder independientemente de su color a cambio de beneficios y prebendas para la dirigencia sindical; además de la conservación de los mecanismos de coerción hacia la base trabajadora que se resista a respetar la institucionalidad impuesta por un orden jurídico y extralegal que sostiene al pacto. Sin embargo, se reconoce que las trabas a la concreción de un sindicalismo independiente y democrático no se pueden comprender sin la manifestación de resistencias que rechazan la expresión del orden imperante, o bien, el no verse favorecidas por él mismo. La realidad

actual del SNTSS expresa bien el repentino estallido de un sector de trabajadores que denuncian jurídicamente la legitimidad de su Secretario General, las complicidades de éste con el Gobierno Federal y su sistemática instrumentación de medidas de sanción a los agremiados que considera disidentes. Una problemática que es documentada en apartados posteriores.

Ahora bien, es preciso señalar que a pesar de que la dinámica sindical interna generaba procesos contradictorios y de resistencia de las bases hacia su dirigencia, las relaciones del SNTSS en un nivel marco buscaron mantener cercanía con el PRI, no sólo formando cuadros y promoviendo el voto como se mencionó, sino buscando ocupar puestos de representación popular a través del partido. Si bien es cierto que el sindicalismo lucía debilitado como un actor con el peso suficiente para incidir en el rumbo de la política dentro del contexto neoliberal, también es cierto que al menos el SNTSS no renunció a la opción de tener presencia en el ámbito. El segundo periodo de Sáenz Garza al frente del SNTSS lo demuestra, ya que como nunca en la historia del organismo el CEN logró colocar a más de un integrante dentro de la Cámara baja del Congreso. De acuerdo a la reseña histórica del SNTSS, las diputaciones serían ocupadas por:

“Dip. Dr. Miguel Ángel Sáenz Garza, Presidente de la Comisión Nacional de Seguridad Social.

Dip. Dr. Humberto Gómez Campaña, Presidente de la Comisión de Salud.

Dip. Dr. Rafael Bernal Chávez, integrante de las comisiones de Salud, Seguridad Social y Educación.

Dip. Dr. Jorge Fernando Iturbarría Bolaños Cacho, integrante de las comisiones de Salud, Seguridad Social y Turismo.

Dip. Dr. Adalberto Gómez Rodríguez, miembro de la Comisión de Salud, Vivienda, Educación, Reglamento y de Información, Gestoría y Quejas.” (SNTSS, 2004, p. 135).

Como parte de los cambios en la renovada relación entre el PRI y el sindicalismo en general, a principios de la década de los noventa se impulsó la creación de pactos de productividad que tenían como objetivo modificar la histórica relación que había sostenido el sindicalismo con el sector empresarial, la cual, se había basado primordialmente en

conferir a los primeros el monopolio de la representación a cambio de la contención del descontento obrero. En otras palabras, la propuesta de modernización del sindicalismo emanada del salinismo abogaba por una participación activa del sindicalismo en los temas relacionados con la productividad, proyecto del que el IMSS y SNTSS no se abstuvieron de participar firmando un acuerdo en 1994.

Es preciso señalar que la restauración de la relación corporativa entre el SNTSS y el partido de Estado no significó la subordinación absoluta del primero a los designios del segundo. Aunque el sindicato se mantuvo cerca de las filas del PRI, esto no evitó el desarrollo de una vida sindical con relativa autonomía, la cual, mantuvo abiertos desacuerdos con la directiva del IMSS que había entendido el tema de los pactos de productividad como una oportunidad para hacer más con menos, dejando de lado los problemas relacionados al abasto, falta de infraestructura, de medicinas y de personal. Problemáticas que el SNTSS denunció exigiendo a la par una mejor capacitación para el personal y el cese a responsabilizar a la base trabajadora por la precariedad del servicio.

La argumentación del sindicato en torno a que no podría lograrse una productividad efectiva sin una infraestructura adecuada y la suficiencia de insumos para otorgar el servicio era sólida, sin embargo, la cobertura de las necesidades materiales aunque podría ser un buen comienzo no era suficiente para enfrentar las deficiencias en la producción de servicios del IMSS. Es decir, una mejora en la producción de servicios no sólo requería el capital humano e infraestructura para operar, sino la introducción de principios relacionados a la construcción de un trabajo emocional capaz de superar la rigidez de las relaciones laborales que operaban en el Instituto, las cuales, respondían a un viejo esquema apegado a principios tayloristas de fragmentación de tareas y regulación detallada del proceso de trabajo. Un modo de regulación que obviaba el hecho de que en rubros como el de salud, guarderías y recreación, también se producen emociones y cuidado. Elementos que se vuelven centrales en la configuración sociotécnica de la producción de servicios.

Es justo señalar que a la par de la discusión financiera entre Sindicato e Instituto por solventar el desabasto, se impulsaron de manera bilateral estrategias para ejercer un mayor

control de la base trabajadora y con ello garantizar mejoras en la producción del servicio. Estas acciones estaban relacionadas a la implementación de nueva tecnología y la adopción de programas adoptados del toyotismo entre los que se pueden destacar los círculos de calidad y el método de las 5s. Sin embargo, la formalidad de los proyectos nunca logró penetrar la cultura laboral y sindical del Instituto, volviéndose solamente un conjunto de buenas intenciones que poco abonaron a las mejoras del servicio.

Ante este panorama que buscaba soluciones financieras y mejoras en la productividad, se añadía otro problema, cómo hacer una buena medición y evaluación de esta última. Es decir, las autoridades sindicales e institucionales no lograban definir ni resolver en sus negociaciones cuál debía ser la fórmula a seguir para medir la calidad de la atención, por tal motivo, solamente acordaron dar un cumplimiento parcial a los acuerdos de productividad creando comités mixtos de abasto en la revisión contractual de 1994. Esta decisión atacaba formalmente el proyecto presidencial de una redefinición de las relaciones entre empresas y sindicatos, sin embargo, dejaba sin atender un problema de fondo relacionado a la existencia de una cultura laboral y sindical con tintes clientelares, patrimonialistas y paternalistas. En suma, para el caso concreto del SNTSS la propuesta neoliberal relacionada al tema de la productividad no había logrado generar el cambio cualitativo con miras a establecer una nueva cultura del trabajo capaz de integrar temas referentes a la calidad total, valores de lealtad, concertación, trabajo en equipo y la concreción de una comunidad armónica en el espacio de trabajo.

#### ***e) La reconfiguración corporativa a nivel macro.***

El interés gubernamental por rearticular el pacto corporativo y dotarlo de nuevos contenidos significó que a diferencia de los que algunos pensaban, esta intermediación de intereses no era incompatible con el modelo económico neoliberal, de hecho, el sostén del vínculo devendría en funciones positivas para la reproducción sistémica (De la Garza, 2001). El llamado también por De la Garza postcorporativismo, bajo el nuevo contexto nunca dejó de ser un mecanismo de gobernabilidad y toma de decisiones extra democracia liberal, ya que como argumenta el autor, no puede ser eliminado porque la sociedad nunca se puede reducir al mercado.

Ante el surgimiento de la nueva formación socioeconómica, el Estado Neoliberal Autoritario siguió interviniendo en la cuestión salarial pero ahora con una marcada tendencia a favor del capital (De la Garza, 2015). Esta reconfiguración corporativa permitió continuar ejerciendo un control sobre las demandas de los trabajadores a cambio del monopolio de la representación garantizada por el Estado, y aunque la intervención del sindicalismo en la firma de pactos económicos perdió relevancia, su participación fue significativa para la concreción de las reestructuraciones productivas y privatizaciones (De la Garza, 2015).

Al mantenerse vigentes las estructuras de control y concertación corporativas y guiado bajo un nuevo paradigma socioeconómico, el gobierno federal impulsaría una reforma sustancial del IMSS al reestructurar su sistema pensionario en 1995. Un cambio que es preciso señalar, era impulsado por organismos internacionales como el Banco Mundial al condicionar su apoyo económico de 750 millones de dólares (Leal, 2009) en la materia a cambio de la apertura progresiva del sector. Una reestructuración que además vino acompañada de la necesidad de descentralizar el servicio de salud y comenzar a perfilar lo que ahora se proyecta como el seguro universal, en ese entonces denominado Paquete Básico de Servicios Especiales (PBSS).

Esta apertura y transformación de la seguridad social que había sido contemplada en la reforma de ley de 1995 y contenida parte de sus directrices en el Programa Nacional de Desarrollo 1995-2000, también estuvo influenciada como bien señala Leal por el programa de reforma al sector de salud impulsado por el entonces Secretario de Salud, Juan Ramón de la Fuente, quien reconocía la necesidad de impulsar la intervención del sector privado en instituciones como el IMSS por medio de la creación de las llamadas Instituciones de Servicios Especializados en Salud (ISES). Una estrategia de política en salud que sentaría las bases para el traslado de responsabilidades de salud al sector privado y el paulatino descuido de las instituciones pilares del sistema de salud mexicano, IMSS, ISSSTE Y Salubridad.

Ante este panorama complejo al que debe añadirse el efecto negativo en la economía por el llamado error de diciembre y la presión patronal por reducir el pago de cuotas al IMSS, la dirigencia del SNTSS limitándose a aceptar los cambios logró encausar el conflicto y descontento de sus agremiados dentro de las estructuras formales de acción, evitando con ello un nuevo sisma al interior de la organización y un levantamiento organizado en contra del rumbo de la política en salud del gobierno de Ernesto Zedillo (1994-2000).

Este conjunto de reformas a la seguridad social que sentarían un antecedente para la crisis financiera del instituto y la posterior reestructuración del CCT de los trabajadores del IMSS en lo referente al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) fueron elementos que intervinieron de manera directa en la redefinición del vínculo que se articulaba con un Estado que había logrado disminuir el poder de negociación del sindicalismo en su conjunto. Al Dr. Antonio Rosado García (1994-1998) le correspondería enfrentar este panorama complejo y de transformaciones al que habría que agregar la inestabilidad política que enfrentaba el gobierno federal por la aparición del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN), y el desconcierto generado por los asesinatos del precandidato presidencial priista Luis Donaldo Colosio y el del Cardenal Posadas Ocampo.

Una etapa de convulsión en el que el entonces presidente Ernesto Zedillo solicitaría a las bases populares del PRI unidad, por tanto, y como miembro activo de la CNOP, el SNTSS fiel a su relación histórica con el partido, cerraría filas en torno a él. Sin embargo, la estabilidad de la relación sindical con el gobierno entraría en tensión cuando la opinión pública y medios de comunicación volvieran a pronunciarse en torno a la necesaria privatización del IMSS. Un conjunto de declaraciones que entraban en sintonía con pronunciamientos públicos de la directiva del Instituto en los que se argumentaba la necesidad de modernizar al organismo a través de la subrogación de algunas áreas no sustantivas del servicio (SNTSS, 2004), declaraciones que venían respaldadas por la citada propuesta del Secretario de Salud de crear las ISES.

Las razones que esgrimiría la dirección del IMSS para llevar a cabo sus procesos de reforma a la ley del Seguro Social y la reestructuración de diversas áreas se basó en un

diagnostico que de acuerdo al sindicato responsabilizaba a los trabajadores de la mala calidad del servicio. Es decir, el IMSS a través del Centro de Investigación y Docencia Económica solicitaría un diagnóstico relacionado a la su prestación del servicio, para ello se levantaron encuestas a la derechohabiente en las que se tuvo como resultado una pésima percepción en torno a la calidad del servicio, donde además se mostraba al trabajador como el principal responsable de las deficiencias del Instituto (SNTSS, 2004).

Estas tensiones y desacuerdos propiciaron que el sindicato hiciera a un lado sus alianzas con el partido oficial, recurriendo a la movilización y al acercamiento con otros sindicatos que reivindicaban demandas de no-privatización de la seguridad social y la negativa de responsabilizar a los trabajadores del IMSS por la crisis del Instituto. Cabe apuntar que el accionar del SNTSS no fue sólo de movilización en torno a su causa, sino de apoyo abierto y alianza con sindicatos contrarios al gobierno. Al parecer, el SNTSS experimentaba un inusitado y progresivo tránsito hacia el sindicalismo denominado independiente, el cual comenzaba a adoptar una postura crítica y de denuncia hacia las políticas neoliberales impulsadas por el priismo. Sin embargo y por los hechos en los que derivaría la acción sindical de las siguientes gestiones, esta apertura democrática y de cuestionamiento abierto al rumbo de la política económica del Estado mexicano parece haber sido intermitente y no haber afectado de manera profunda las estructuras corporativas y sus procedimientos internos, es decir, el conjunto de reformas estatutarias, las alianzas con otros sindicatos críticos al gobierno y un acercamiento progresivo con el ámbito académico, no fueron suficientes para dilapidar un vínculo en el que las prácticas culturales y estructuras no formales también han jugado un rol protagónico en la continuidad de las prácticas corporativas internas de la organización.

Sin embargo, como la mayoría de los movimientos obreros, la estrategia de acción sindical optó solamente por la denuncia pública, la movilización y el acercamiento con sindicatos para demostrar fuerza en las calles, dejando de lado la posibilidad de articular acciones conjuntas de resistencia en el lugar de trabajo y por la vía legal. Ante esta torpeza estratégica de acción sindical que había dejado de lado la posibilidad de crear puentes con la derechohabiente y tenerla como un aliado potencial, así como a la ausencia de una

propuesta de impacto en el proceso de trabajo, el gobierno federal a través de la directiva del IMSS se propuso como estrategia de austeridad la eliminación de plazas de confianza y sindicalizadas.

Como consecuencia a estas transformaciones internas en el IMSS y la creación de las llamadas Afores, emanadas de la reforma a la ley del seguro social en 1995, el SNTSS decide trasladar su margen de acción a los canales formalmente establecidos, esto es, al ámbito legislativo. Sin embargo, la participación del CEN en foros como el llamado “Costos, Beneficios y Financiamiento de la Seguridad Social” en el que se denunciaría la mala administración institucional; así como la negativa a firmar por parte del Dr. Rosado como Secretario General, el pacto *Alianza para la Recuperación Económica* (SNTSS, 2004), fueron acciones que se tornaron simplemente simbólicas, ya que no lograron revertir la estrategia en materia de seguridad social impulsadas por el gobierno federal. Acciones que si bien no tuvieron una respuesta favorable a las demandas sindicales, sí evidenciaban una nueva dinámica en la relación corporativa entre el SNTSS y el priismo, en la cual, se rompía con la alineación que históricamente se mostraba como pasiva y mecánica desde la dirigencia a las políticas de conducción estatal.

Ante los cambios en el sistema pensionario del Instituto y en desacuerdo al rumbo que tomaba el país en materia económica y laboral, se aglutinaron en torno al SNTSS a través de diversas movilizaciones algunos sindicatos de rama con fuerza considerable: el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), entre otros. Sin embargo, las movilizaciones y alianzas sindicales no lograron revertir en nada las decisiones tomadas en materia de seguridad social, evidenciándose así la debilidad del movimiento obrero para contener los cambios profundos del proyecto neoliberal.

Lo anterior, permitía comprender la emergencia de un vínculo entre sindicatos y Estado en la que los primeros habían perdido protagonismo y fuerza para intervenir en la definición de políticas públicas, laborales y económicas para la conducción del país. En otras

palabras, las condicionantes estructurales, culturales y subjetivas, arrojaban un sujeto sindical debilitado y sin un rumbo claro para generar un contrapeso efectivo al capital y al Estado como garante del proceso de acumulación.

Es importante destacar que si bien las movilizaciones de los colectivos sindicales no lograron contener la privatización del seguro de pensiones y la gradual subrogación de algunos servicios como el de guarderías, también es cierto que la movilización y protesta de la dirigencia con sus bases y el apoyo de otros sectores, logró que el Instituto conservara al menos durante un poco de tiempo más la administración de las cuotas de su régimen de jubilaciones y pensiones, es decir, se evitaría el traslado de esos recursos a las llamadas Afores. Un logro que como se verá adelante, se vendría abajo en los albores del nuevo milenio.

Con la batalla perdida en el tema pensionario, la dirigencia sindical se enfocaría ahora gestionar un aumento salarial de emergencia para sus miembros del 12%. Aunque la directiva del Instituto no cedería a la solicitud de incremento inmediato, para el año 1997 se obtendría como parte de la revisión salarial un aumento del 25%, del cual un 20% representaría un aumento directo al tabulador y el 5% restante en prestaciones (SNTSS, 2004). Una negociación que como puede verse mantenía acuerdos corporativos de compensación económica y en especie a cambio de la gestión del conflicto por parte de la dirigencia sindical hacia sus bases. Se puede decir entonces, que la experiencia sindical en este caso particular mantuvo una relación de subordinación parcial hacia el Estado, de la que se desprendieron acciones de resistencia orquestadas desde la dirigencia, como fue la articulación de relaciones con actores contrarios a los intereses del partido único. Una táctica que si bien evidenció su debilidad para contener las transformaciones profundas en el rubro, o bien, para incidir en el rumbo de la política económica, logró ampliar minimamente el espacio de posibilidades para la acción sindical, cuestión que se tradujo en la obtención de beneficios económicos y en especie, así como en la contención momentánea de la reforma al RJP de los trabajadores del IMSS y la conservación de la administración de sus cuotas.

Es importante señalar que la reconfiguración de la relación corporativa aquí expuesta no se limitó a la gestión de beneficios, sino a una estrategia sindical de mayor alcance como fue la redefinición de sus aliados, es decir, el CEN liderado por Rosado Gacría reconocía que la relación con centrales como la CTM y el CT ya no eran suficientes para contener los impulsos reformistas en materia de salud, principalmente por la carcanía y subordinación que mantenían con el priismo. Por tanto, el SNTSS durante el XXXVI Congreso Ordinario celebrado en 1997, decide dejar las filas del CT e integrarse a la naciente Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Una decisión que no sólo buscaba superar el intermitente y coyuntural encuentro del sindicato con otros gremios, sino formar parte de una central independiente del PRI, y que además se mostraba interesada en conformar un sindicalismo responsable en la economía y ante las empresas, interesándose en los temas de la productividad y la democracia (De la Garza, 2015). Desafortunadamente, la estrategia de la UNT, que buscaba reestructurar las relaciones entre el sindicalismo y el Estado basándose en un renovado interés por la productividad, legitimidad y democracia (De la Garza, 2015) se vino pronto abajo, ya que nunca logró superar el clientelismo de sus prácticas, ni su verticalidad y opacidad en el ejercicio del poder, rasgos característicos del antiguo corporativismo.

La gestión que seguiría a Rosado daría continuidad a la alianza con la UNT, sin embargo y en un gesto contradictorio no renunciaría a ocupar puestos de representación popular pertenecientes al PRI. Esta polémica decisión no impidió que el SNTSS ahora bajo el mando del Dr. Fernando Rocha Larraizar (1998-2002) mantuviera la tendencia propositiva y de apertura que aunque con tropiezos y limitaciones. Larraizar, en correspondencia con su predecesor que mantuvo acercamientos con el ámbito académico para tratar el tema de la productividad y calidad en las empresas de servicio público, decide impulsar de manera conjunta con el Doctorado en Estudios Sociales perteneciente a la Universidad Autónoma Metropolitana, la creación de un Instituto de Estudios Sindicales y de la Seguridad Social (IESS), el cual, tendría el objetivo de ofrecer un diplomado a dirigentes del SNTSS (SNTSS, 2004). Esta medida no sólo evidenciaba el interés sindical por proporcionar una mejor capacitación a sus cuadros, sino una preocupación real por analizar sus potencialidades de acción dentro de un contexto de vulnerabilidad sindical y de nuevos

retos para el rubro de la seguridad social.

Esta apertura atípica dentro de la dirigencia del SNTSS, le permitió a Larráizar formar parte del consejo permanente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además de participar como ponente dentro de la Conferencia Internacional del Trabajo organizada por la Organización de las Naciones Unidas en 2001 (SNTSS, 2004). El activismo sindical de este secretario general que se combinaba con su amplio conocimiento sobre el tema de pensiones le permitieron a su gestión negociar y postergar la disolución de su Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Sin embargo, este logro no se mantendría en la siguiente administración a cargo del Dr. Roberto Vega Galina (2002-2006), a quien le correspondería negociar durante los cuatro años restantes del emergente gobierno panista de Vicente Fox.

Como se puede notar hasta este punto, los cambios impulsados desde el Estado en torno al sindicalismo exigieron que el SNTSS se replegara gestionando beneficios contractuales que compensaran el impacto salarial a la baja de las reformas neoliberales en materia laboral. Sin embargo, el repliegue no significó la adopción de una estrategia de sumisión total del organismo, por el contrario y como no se había constatado en la historia de este gremio, se eligió una vía de acción que rompía parcial y momentáneamente con la alianza incondicional a las centrales obreras y populares afines al priismo, un rasgo que había sido característico de las relaciones corporativas clásicas mexicanas. Desafortunadamente, el viraje y posición crítica de la dirigencia del SNTSS frente al Estado y la directiva del IMSS, no sería suficiente para minar las bases de la estructura corporativa en su conjunto, la cual, que no se reducía al desmarque de las organizaciones de la sociedad civil subordinadas al partido único, sino que implicaban transformaciones en los procesos de toma de decisiones en su interior, no sólo a nivel macro, sino en sus estructuras medias y micro. De igual manera, poco o nada se pudo lograr con su acercamiento al ámbito académico para formar cuadros sindicales y con ello, incidir en la transformación de una cultura sindical y laboral con rasgos clientelares y patrimonialistas. Y por último, sus estrategias de intervención en el proceso de producción aunque habían logrado después del movimiento de 1989, generar dinámicas de flexibilización pactada, el alcance de la

bilateralidad embebido de una cultura sindical paternalista, no logró superar la rigidez de los profesiogramas y la afectación que esto significó al proceso de producción de los servicios en el instituto, una muestra de lo anterior se verá más adelante con la reestructuración de la rama de intendencia. En suma, se puede decir que el espacio de posibilidad para la construcción de una acción sindical independiente, democrática y propositiva en la producción, se cerraría bajo las siguientes gestiones.

### ***f) Cronología del SNTSS en su segunda etapa***

Con la intención de presentar de una forma más esquemática la sucesión de dirigencias en lo que en este trabajo se ha denominado como una segunda etapa del SNTSS, a continuación se presenta un cuadro que contiene las principales acciones de la organización en sus distintas gestiones, poniendo especial atención en los beneficios sociales y económicos adquiridos que complementaron el salario de la base trabajadora.

<b>Cuadro 19. Cronología de la segunda etapa</b>	
Dr. Fernando Leiva Medina (1979-1983)	<p>Se establece el Programa Mínimo de Trabajo para el cuatrienio, el cual, contemplaba: 1) Percepción salarial adecuada a la realidad nacional; 2) Jubilación de la mujer a los 25 años de servicio; 3) Jubilación con los sueldos de la categoría escalafonaria inmediata superior; 4) Permanente revisión de las plantillas de personal; 5) Continuación de los procesos democráticos en los cambios internos; 6) Elevar a la categoría de cláusula del CCT, el procedimiento para la obtención de plazas de confianza en toda la actividad operativa del Instituto; 7) Bolsa de trabajo actualizada y su previsible expansión; 8) Pensiones dinámicas a jubilados y pensionados.</p> <p>Algunos otros logros del cuatrienio son: la sistematiza el sindicato a nivel nacional; Se crean dos nuevas secretarías del CEN (admisión y cambios, y cultura y recreación); Se construye sección XXX en Tlaxcala; Se hace una nueva organización en el D.F. y Valle de México; se aumenta un 100% presupuesto para el deporte; se otorgan más de 20, 000 nombramientos con el fin de actualizar la plantilla y el retraso existente en bolsa de trabajo; se reestructura profesiograma para delimitar aún más las actividades de la base trabajadora; se crea la categoría de médico especialista y fonoaudiólogo; se establece la cláusula 20 que especifica que ningún puesto de base puede ser destituido sin el acuerdo de ambas partes, es decir, sindicato e instituto; se logra la pensión dinámica; se hacen incrementos a las pensiones; se darían 60 días de salario por conceptos de ayuda de gastos de funeral; Se</p>

	<p>concedió a las madres trabajadoras un descanso extraordinario por cada tres horas de trabajo; Se estableció en la cláusula 62 que ningún personal de confianza podría asesorar al derechohabiente contra los trabajadores de base; apoyo a estudiantes de licenciatura para una reducción de jornada del 25%; se actualizan percepciones de vales de despensa, ayuda de renta, préstamos hipotecarios, viáticos al personal y pago de pasajes para algunas categorías; no se cobraría el IVA en tiendas del IMSS; se consiguió una compensación al salario por el alto costo de vida de algunos lugares de la república.</p> <p>En 1981 se obtiene un aumento general de sueldo del 30% y un aumento al salario de 47% a 65%, por los conceptos de ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo y despensa.</p>
<p>Dr. Mateo de Regil (1983-1987)</p>	<p>Al final del cuatrienio el SNTSS contaba con 37 tiendas de consumo; se realiza convenio IMSS-SNTSS-CONASUPO-IMPECSA, con el cual se podían obtener productos de la canasta básica con descuento en las compras de mayoreo; se hace un programa nacional de revisión de plantillas donde se basifica al personal 08 y 02 (plazas temporales); los trabajadores de base serían nominados para otorgar puestos de confianza de tipo B, los cuales, solían ser designados por el Instituto; se elabora un programa de basificación que beneficia a más de 60, 000 trabajadores; se construye un centro nacional de Capacitación.</p> <p>Los incrementos económicos en el cuatrienio fueron: de un 15% en 1983; del 29% en el mismo año; un 30% en 1984; 50% en el valor de la despensa; 5% en el aumento del sueldo tabular a médicos y dentistas; 50% de aumento en el pago de ayuda de renta de casa habitación; 300% de aumento en el pago supletorio en los lugares donde no hubiera guardería; 100% en el fondo de ahorro. Cada aumento tendría una repercusión positiva en los conceptos de estímulos por asistencia y puntualidad, viáticos, horario discontinuo, aguinaldo, antigüedad, prima vacacional y dominical, entre otros.</p>
<p>Dr. Antonio Punzo Gaona (1987-1989)</p>	<p>Aumento general del 15% y un 8% por retabulación de categorías; se ataca el problema de enfermería relacionado a una pérdida diferencial en sueldos, consiguiendo una homogeneización de la jornada laboral a 8 horas diarias y un 29% de aumento salarial por concepto de infecto-contagiosidad.</p> <p>En el congreso de 1987 se obtiene un incremento tabular del 38% al salario, que integraba la revisión contractual y un aumento emergente del 25%; para finales del año los incrementos emergentes habían llegado a un 112.17%, un aumento que sin embargo era ficticio debido a que la inflación había llegado al 180% anual</p> <p>En 1988, se autoriza la ocupación de 7714 plazas; incremento para ayuda de pago de renta en un 500%, despensa 215%, pago suplementario de guardería 500%, pasajes 120%, fondo de ahorro 26.6%, descuento en tiendas IMSS del 20%. Para el año 1989, aumento del 25% a jubilados y pensionados</p> <p>A continuación se presenta un cuadro elaborado por el SNTSS que expresa el impacto</p>

inflacionario en los salarios de los trabajadores del IMSS:

AUMENTOS SALARIALES OTORGADOS PARA LOS TRABAJADORES DEL IMSS EN EL PERIODO 22/OCT/86 – 01/OCT/87						
PERIODOS		%	Aux. Servs.	Aux. Univ.	Enfermera	Médico
			Intendencia	Oficinas	General	Familiar
Hasta	21/oct/86		\$72,241.00	\$85,611.00		
22/oct/86	15/dic/86	21%	\$87,412.00	\$103,589.00	\$180,907.00	\$190,332.00
16/dic/86	31/mar/87	39%	\$126,161.00	\$148,647.00	\$131,777.00	\$230,302.00
01/abr/87	30/jun/87	15%	\$145,086.00	\$170,944.00		\$326,847.00
01/jul/87	10/sep/87	23%	\$178,456.00	\$210,261.00	\$187,829.00	
01/oct/87		25%	\$223,070.00	\$262,828.00	\$216,004.00	\$375,874.00
					\$265,685.00	\$462,325.00
					\$332,106.00	\$577,907.00
PORCENTAJES ACUMULADOS			208%	207%	204.94%	203.63%

Dr. Miguel Ángel Sáenz Garza (1989-1991)

Incrementos de sueldos en las siguientes ramas:

RAMAS				
Nivel	Oficinas	Almacenes	Contabilidad	Procesamiento de datos
1ª	20.0%	25.3%	32.5%	34.1%
2ª	24.9%	27.1%	38.5%	19.7%
3ª	32.5%	29.2%	22.8%	35.0%
4ª	39.1%	52.0%		27.0
5ª	25.8%			
6ª	18.0%			

La columna de nivel presentada en la tabla hace referencia a la estructura escalafonaria de cada una de las ramas o categorías.

En la revisión contractual de 1990 se logra un incremento salarial del 17%, se incrementa la ayuda para despensa de \$21,250 a \$85,000 mensuales, y se incrementa la ayuda para renta de \$27,000 a \$54,000.

Se elabora una reforma estatutaria que permite la elección para las secciones foráneas autónomas y los delegados al congreso, por medio del voto libre y secreto. De acuerdo a esta reforma por primera vez se haría posible la participación en los congresos, de delegados elegidos por voto directo y secreto.

Dr. Miguel Ángel Sáenz

En 1992 se crean 4 secciones sindicales en el D.F., las cuales escogieron a sus secretarios generales por medio de votaciones.

<p>Garza (1991-1994)</p>	<p>Se consiguen aumentos en las percepciones de los trabajadores. 18.5% de incremento al sueldo tabular; ayuda de renta 75%; ayuda de despensa 50%; incremento de 8% en prestaciones; pensión por viudez sube a 90%; sobresueldo de enfermería pasó al 20%; se incorpora el 10 de mayo como descanso obligatorio; ayuda para libros médicos sube a 10% de sueldo tabular; pago supletorio de guardería se eleva un 400%.</p> <p>En el Congreso de 1993 se aprueba un aumento al sueldo tabular del 7.5%; sobresueldo a médicos del 10 al 12.5%; ayuda de libros pasa del 17.25% al 18.25%; sobresueldo de enfermería pasa del 22.5% al 25%; préstamo hipotecario pasó de 50 a 70 veces el salario mínimo integrado.</p>
<p>Dr. Antonio Rosado García (1994-1998)</p>	<p>En julio de 1995 se obtiene un aumento de emergencia del 8% al sueldo tabular; el fondo de ahorro se pagaría anticipadamente en la primera quincena de julio; en octubre del mismo año se obtiene otro aumento al salario tabular del 8%; al igual que en las gestiones precedentes se consiguen aumentos en ayuda de renta, sobresueldo para médicos, estomatólogos y cirujanos maxilofaciales; sobre sueldo del 1% a enfermeras por concepto de docencia; ayuda para la compra de libros a psicólogos, biólogos y químicos; se otorgarían mil créditos hipotecarios; descuento en adquisición de automóvil; se incrementa un 100% la aportación para compra de juguetes.</p> <p>En 1996 se obtiene un incremento de emergencia del 12% directo al tabulador de sueldos.</p> <p>En la revisión salarial de 1997 se obtiene un incremento de 25% que consistió en un 20% de aumento directo al tabulador y un 5% en prestaciones; se crea 5ª categoría de almacén; el RJP se mantiene al margen de las Afores; se inaugura un centro de capacitación en Michoacán.</p> <p>En 1997 se crea la UNT y el SNTSS se integra a ella.</p>
<p>Dr. Fernando Rocha Larráizar (1998-2002)</p>	<p>En el congreso de 1998 se obtiene un incremento salarial del 20.7%, del cual, 18% fue directo al tabulador y el 2% para ayuda de renta; se incrementa un 3% el sobresueldo de médicos; 1.50% a docencia para enfermería; 1.75 en ayuda para compra de libros a médicos; 5% de ayuda para compra de libros no médicos; 5% sobresueldo a docencia; ampliación de jornada para auxiliares de farmacia, de 6.5. a 8 horas, o mismo para fonoaudiólogos y terapeutas físicos y ocupacionales; el SNTSS apertura un hotel en la Ciudad de México; se obtienen 10,000 plazas que buscan contrarrestar la carga de trabajo en los centros laborales del IMSS.</p> <p>En 1999 se crea el Instituto de Estudios Sindicales y de la Seguridad Social (IEES).</p> <p>En 2001 se crea el sitio web del sindicato.</p> <p>En el congreso de 1999 se obtiene un 18% de incremento al sueldo, repercutiendo en el conjunto de cláusulas económicas contenidas en el CCT; se gestiona la adquisición de un hotel en Mazatlán y otro en Acapulco.</p>

	<p>En 2000 se crea una Asamblea Nacional de la Rama Administrativa por medio de la cual trabajadores elegidos democráticamente, elaborarían propuestas para la reestructuración de la rama.</p> <p>En el congreso del mismo año, se obtiene un incremento directo al sueldo de 13.5%; se otorgan \$200 pesos a los trabajadores por el incumplimiento del Instituto en entrega de ropa de trabajo; ampliación de la jornada a 8 horas para personal de Intendencia que laborara en Unidades de Tercer Nivel; 5% de ayuda para libros para la rama de laboratorista y trabajadores sociales; aumento compensatorio del 1.5% a médicos y 1% a enfermeras.</p> <p>En el Congreso de 2001 se obtuvo un 10% de aumento directo al sueldo y en el siguiente congreso celebrado en 2002, se obtendría un 6% de incremento directo al sueldo.</p>
<p>Dr. Roberto Vega Galina (2002-2006)</p>	<p>En el Congreso de 2003, se otorga un incremento directo al sueldo de 6.3%; se incorporan al CCT a 20,000 trabajadores que formaban parte del programa IMSS-Oportunidades; se incrementa la prestación relacionada a la muerte de algún trabajador por causa natural; se incrementa la compensación mensual para pasajes; se consigue que la representación sindical en cada centro de trabajo opine sobre las necesidades del servicio y la organización de los trabajadores para la toma de sus descansos y alimentos; se incrementa un 100% el recurso para compra de juguetes; se aumenta un 3% al sueldo tabular de la categoría Psicología Clínica.</p> <p>Se presenta una propuesta para reformar el RJP desde el CEN, ya que el director del Instituto, Santiago Levy, había condicionado la firma del contrato a la revisión del RJP.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de SNTSS (2004).

Como puede verse en el cuadro expuesto, el vínculo corporativo que mantuvo el SNTSS con el PRI a pesar de sus desencuentros y tensiones permitió mantener una negociación salarial que en ocasiones estuvo a la altura de los aumentos inflacionarios, sin embargo y como se señaló en el apartado anterior, los beneficios salariales obtenidos por el sindicalismo oficial se nutrieron de complementos en prestaciones de carácter económico. Los datos presentados dejan ver de manera clara que la composición del salario para los trabajadores del IMSS se nutrió de cláusulas relacionadas a la ayuda de renta, ayuda de despensa, para compra de libros, estímulos a la docencia, pasajes, fondo de ahorro, etc. Incrementos que repercutieron de manera positiva en otras prestaciones como los estímulos por asistencia, puntualidad y por atigüedad.

Habría que agregar que los beneficios económicos se complementaron con otros en especie

como la adquisición de juguetes para el día de reyes, descuentos en las llamadas tiendas IMSS, la elaboración de acuerdos con distintas insituciones públicas y privadas para obtener créditos y descuentos preferenciales, la apertura de deportivos, centros vacacionales y hoteles para los trabajadores del IMSS. Y finalmente, los datos permiten ver un aumento considerable en el patrimonio del SNTSS.

Este conjunto de beneficios negociados y concedidos por el Estado a través de los dos partidos que lo han precedido, permite afirmar una vez más que el corporativismo en México más que ser de partido es de Estado. De igual manera, pemite comprender la articulación de un vínculo que como señala Schmitter (1992), requiere una eventual legitimación, la cual, permitió la extensión de concesiones que esuvieron siempre respaldadas del poder coercitivo de las estructuras corporativas estatales y de empresa.

Es importante apuntar que la intermediación de intereses corporativa siempre estuvo marcada por un límite y restricción a negociar puntos estratégicos para la definición de las políticas de Estado, como fue para el caso del SNTSS la reestructuración de su RJP. Un tema que aunque tuvo cierto márgen de negociación, el punto central de la reforma relacionado con su privatización, pasó intacto. A continuación se abordará de manera más puntual el proceso de reforma.

#### *4.3. La alternancia en el poder y la continuidad del corporativismo. ¿Una nueva etapa?*

La alternancia en el poder en el año 2000, había despertado la esperanza en torno a la posibilidad de construir una relación corporativa entre el sindicalismo y el Estado distinta a la edificada durante el priismo con rasgos autoritarios, sin embargo, el gobierno de Vicente Fox (2000-2006), simplemente profundizó una reestructuración de las relaciones sindicales que hacian caminar de la mano al neoliberalismo con los llamados sindicatos de protección. Las redes preexistentes entre líderes sindicales, funcionarios públicos y empresarios no fueron tocadas en lo más mínimo, el cambio sólo fue en la redefinición de alianzas con un nuevo partido político al frente del Estado, esto es, el proceso de acumulación seguía siendo garantizado por las estructuras corporativas clásicas mexicanas.

Acorde al desarrollo de las relaciones sociales corporativas tendientes a debilitar la capacidad de negociación del sindicalismo en su conjunto, la directiva del IMSS no cesó en impulsar una reestructuración de fondo del Contrato Colectivo de Trabajo del SNTSS. Una medida que de acuerdo a la directiva del Instituto, al gobierno y al Consejo Coordinador Empresarial, era necesaria para saldar los rezagos existentes en infraestructura y abasto. La lectura del gobierno foxista a través del Secretario de Salud, Santiago Levy y en correspondencia con sus predecesores Juan Ramón de la Fuente (1994-1999) y Juan Antonio González Fernández (1999-2000), identificaba como principal responsable de la crisis del IMSS a sus trabajadores y a lo oneroso de su CCT, dejando de lado el impacto negativo que tuvo para las finanzas la reforma a la ley del seguro social en 1995, al trasladar la administración de los recursos del sistema pensionario al ámbito privado. Asimismo, subestimaba el impacto de los cambios demográficos y el desarrollo de un modelo de salud curativo, el cual, y en palabras del Dr. Onofre Muñoz, subdirector de Prestaciones Médicas del IMSS durante la primera administración panista, tenía que destinar un 72% de su presupuesto en la atención de padecimientos como el cáncer, la diabetes, el VIH/sida y las enfermedades del corazón (Leal, 2009).

Ante este panorama y lectura de la seguridad social, el foxismo impulsa una propuesta de reforma al IMSS, en la que se le otorgaba el estatuto de Organismo Fiscal Autónomo para autorizar la compra de atención médica a través de las Áreas Médicas de Gestión Desconcentrada (AMGD) de carácter público (Leal, 2009). Esta medida no formaba parte de una decisión aislada, es decir, formaba parte de una política pública de salud que contemplaba la creación de un nuevo organismo de salud llamado Seguro Popular, el cual, otorgaría un paquete básico de atención a la población no perteneciente al sector formal de la economía. Un paquete básico que de acuerdo a la planeación gubernamental debería ser complementado con la participación eventual del sector privado quien se haría cargo de los padecimientos no contenidos en el Catálogo Universal de Servicios de Salud (CAUSES).

Como señala Leal, esta reestructuración del IMSS y la seguridad social en su conjunto, estuvo fundada en las recomendaciones emitidas por el Banco Mundial y la Fundación Mexicana para la Salud (FUNSALUD), precedida por Guillermo Soberón. Un paquete de

reformas que incluían la mencionada modificación a la ley en el año 1995, la creación de las ISES y la apertura a la iniciativa privada en el sector de guarderías.

Es importante señalar que este conjunto de medidas tenían como objetivo principal, generar una reestructuración financiera del IMSS y no articular un proyecto integral de mejora al ámbito de la seguridad social, en particular al rubro de la salud. El reto de la administración foxista entonces radicó en cómo tapar los huecos financieros dejados por el conjunto de reformas zedillistas entre ellas la relacionada al Seguro de enfermedad y Maternidad (SEM), el cual, fue modificado por la ley del '95 disminuyendo en más de un 30% las cuotas patronales y aumentando las del gobierno (Leal, 2009). Una estrategia que como señala Leal buscaba ser la respuesta al déficit con el que operaba, sin embargo, lejos de solventar su operación negativa, para el año 2003, el gobierno federal anunciaría la falta de recursos en los fondos del seguro. Aunado a el desfinanciamiento del SEM, la reforma contenida en la misma ley en lo referente al Seguro de Guarderías, también afectaría las finanzas institucionales al disminuir la aportación patronal del 1 al 0.8 por ciento (ídem).

Esta problemática de financiación de los seguros que conforman al IMSS evidenciaban una clara tendencia de disminución de responsabilidades patronales, esto es, la construcción de un mercado de trabajo nacional más barato. Por tanto y lejos de generar auditorías externas para planear mejoras a la recaudación de cuotas que vinieran acompañadas de la proyección de políticas de salud que apostaran por la consolidación de una medicina preventiva, así como de una estrategia de atención al desabasto de medicinas, y la necesidad de fincar responsabilidades a los impulsores de reformas que habían puesto en jaque al Instituto, la administración foxista a través de su Secretario de Salud, Santiago Levy, decide trasladar la culpa de la crisis a los trabajadores del IMSS.

La propuesta del gobierno federal se basaba en hacer una reestructuración del Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) de sus trabajadores, esto es, aumentar los años de servicio y la edad para jubilarse. Sin embargo, la estrategia del ejecutivo no sólo contemplaba la modificación al CCT en el rubro jubilatorio, sino el traslado de este régimen a un sistema de capitalización individual administrado por las llamadas Afores, es decir, las

aportaciones de los trabajadores del IMSS pasarían a manos de particulares y dejarían de ser administradoras por este último.

Bajo este contexto de presiones financieras y del que se derivaba un eco de respaldo a las propuestas del foxismo por parte de un sector intelectual del que se puede destacar Enrique Krauze señalando que el IMSS “debe dejar de ser patrimonio privado de los trabajadores. México no puede darse el lujo de mantener injertos de economía soviética, nomenclaturas que viven en (sic) socialismo, mientras el resto del país las financia” (Leal, 2009). Una declaración que cuestionaba la postura del SNTSS y sus trabajadores por no ceder en las negociaciones de reforma a su RJP. Al igual que Krauze, Carlos Elizondo discutía sobre el asunto lo siguiente: “un pequeño grupo de agentes privados, los trabajadores del IMSS, reclaman recursos que ascienden a más de lo que vale su patrimonio” (ídem). Sin embargo, el sector intelectual no fue el único que presionó las negociaciones, el Consejo Técnico del IMSS compuesto por Secretarías del Estado como la de Hacienda y Crédito Público, Salud y Trabajo y Previsión Social, así como por representantes del sector obrero (CTM, CROM, CROC, SNTMMSRM) y patronal (CONCAMIN, CONCANACO-SERVYTUR), denunciaba la irresponsabilidad sindical de no ceder a la reforma contractual.

Bajo este contexto de presiones financieras vinculadas a procesos de legitimación ideológica por un sector cercano a los grandes medios de comunicación y en el que el sector patronal y obrero antaño priista daban la espalda al SNTSS y sus agremiados, es que se genera una nueva tensión y fisuras dentro de la estabilidad que había conservado la intermediación de intereses corporativa durante los años noventas. Una tensa calma que a través de compensaciones salariales en especie y el efectivo despliegue de instrumentos de control oficiales y no oficiales, había logrado durante la década citada la privatización total de su seguro pensionario, la firma de acuerdos de calidad y la apertura progresiva del sector de guarderías al ámbito privado.

La tensión y posible fractura del pacto corporativo, la tendría que enfrentar el Dr. Roberto Vega Galina en una primera instancia durante el Congreso Nacional Ordinario del SNTSS celebrado el 9 de octubre de 2003. Un congreso en el que se acuerda ir a la huelga en caso

de que las autoridades del Instituto insistan en modificar el RJP. La respuesta institucional a la organización sindical señalaba que de no cederse en la modificación del RJP, se suspendería la negociación contractual y se negaría cualquier aumento salarial (Pérez, 2005). Un arreglo históricamente corporativo, por medio del cual, se buscaba dotar de legitimidad a la dirigencia frente a sus bases, evitando al mismo tiempo otorgar justificaciones para el movimiento de trabajadores en este sector. Sin embargo se rompió por primera vez el acuerdo desde la dirigencia y la directiva institucional, y se decide apostar por la movilización de las bases a través de marchas y plantones en las oficinas centrales del Instituto ubicadas en la Ciudad de México.

Lo expuesto hasta aquí, permitió reconocer una dinámica corporativa a la que no le era suficiente el traslado de beneficios económicos para mantener el control de este particular grupo de interés, es decir, se volvía un imperativo desplegar mecanismos de sanción y exclusión que identificaban al SNTSS y sus bases como los únicos responsables de la crisis financiera del IMSS. Una estrategia de contención y subordinación que si bien evidenció el carácter autoritario del vínculo corporativo estatal y sindical mexicano, también permitió reconocer la posibilidad de rupturas, discontinuidades y contradicciones en los procesos de dominación y definición del rumbo de las relaciones laborales.

Otro elemento a destacar dentro de esta configuración corporativa es que la definición particular de sus relaciones sociales, anunciaba la existencia de un rasgo totalmente generalizable, este es, su carácter estatal que no podía ser reducido ni entendido como meramente partidista. La alternancia en el poder no trastocó en nada las estructuras corporativas, por el contrario, se valió de ellas para consolidar el nuevo gobierno y para dar continuidad a un proceso de acumulación capitalista de corte neoliberal.

Es preciso señalar que las rupturas y discontinuidades en el arreglo corporativo al que se hace referencia en esta investigación, no significaron necesariamente la anulación y disolución de los lazos corporativos históricamente contruidos. Es decir, los desencuentros entre los representantes del poder ejecutivo y legislativo con la dirigencia del SNTSS no anularon definitivamente los canales de diálogo desarrollados, la coyuntura

simplemente limitó los márgenes de acción del gremio desde su cúpula. Un margen de acción limitado en gran parte por la renuncia desde la secretaría general de sindicato a cortar las garantías que el vínculo con el Estado les confería, tales como, el monopolio de la representación. Aunque habría que añadir que no sólo la decisión de dar continuidad al lazo corporativo con su entorno acotó el espacio de posibilidades sindicales, es decir, existió una renuncia también a la reestructuración de las estructuras y prácticas corporativas al interno de la organización, caracterizadas por sus rasgos clientelares y patrimonialistas.

Con lo expuesto hasta aquí se puede decir que aunque el riesgo a perder un pilar del CCT propició la articulación de un objetivo común entre base y dirigencia, esto no significó una apertura de la cúpula para la construcción colectiva de la estrategia sindical, ni tampoco la emergencia de relaciones sindicales horizontales que favorecieran el diálogo. Es decir, las acciones de resistencia contra el RJP impulsadas desde la dirigencia no se tradujeron en la disolución de la estructura autoritaria del SNTSS, ni la renuncia a emplear sus mecanismos de control hacia el interior de la organización en todos sus niveles. El CEN, no tuvo ninguna apertura a propuestas emanadas desde sus bases, por tanto, sólo negociaría de acuerdo a sus parámetros y criterios, no había más. La brecha entre representantes y representados evidenciaba una vez más, la efectividad de una estructura corporativa que garantizaba al núcleo central del organismo la toma de decisiones estratégicas de una manera despótica y autoritaria, quedando la base relegada a esperar el resultado de los procesos de negociación con la directiva del Instituto. Una espera que sin embargo, no fue del todo pasiva ya que durante los congresos y consejos extraordinarios en los que se discutieron las posibles salidas al conflicto, lograron filtrarse voces contrarias a la oficial, a las que se respondió con la estructura represiva sindical.

A esta configuración de acción sindical atravesada por presiones de carácter estructural de orden financiero y político, cuyo alcance de concreción se vio limitado por sus contradicciones internas habría que agregarle una particularidad, y es su articulación para la protesta y negociación frente al Estado con organizaciones obreras y civiles ajenas al priismo. Esto es, la estrategia de acción sindical para enfrentar la negociación de la reforma

al RJP incluyó la posibilidad de vincular la movilización de sus bases con el apoyo de organizaciones como la UNT, el Frente Sindical Mexicano y la Promotora por la Unidad Nacional Contra el Neoliberalismo. El recurso de unidad empleado por la dirigencia del SNTSS en un contexto en el que el foxismo no daba mayores certidumbres al movimiento obrero, permitió que la revisión del RJP se pospusiera por un año, de 2003 a 2004. Un período en el que se reafirmaron y consolidaron alianzas como lo señala un ex-dirigente del SNTSS

“La Unión Nacional de Trabajadores se declaró en sesión permanente y ratificó las medidas de respaldo; se envió una comisión a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para interceder por nosotros y manifestó la necesidad de realizar toda una jornada de protesta nacional para, de una vez por todas, detener la acción del gobierno de Vicente Fox Quesada contra los trabajadores y sus conquistas. Desde su creación, el 28 de noviembre de 1997, la UNT no había coincidido en puntos importantes con el SME, tampoco con sectores de la izquierda mexicana agrupados ahora en la Promotora por la Unidad Nacional Contra el Neoliberalismo.” (Pérez, 2005, p. 37).

Dentro de este contexto de movilizaciones, presiones empresariales, partidistas y del sector que Enrique De la Garza (2015) definiera como antiguo corporativismo ubicado principalmente en la CTM, CT Y CROM, es que las negociaciones propuestas para el 2004 entre el IMSS y el SNTSS fracasarían, enviándose el conflicto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Un litigio inmerso en un bombardeo mediático que restaba legitimidad al movimiento, argumentando en sintonía con el ejecutivo federal, que los trabajadores del IMSS y su CCT eran los principales responsables de la crisis del Instituto. Una disputa que si bien sólo alargaría una decisión estatal tomada, evidenciaba que la contención del conflicto a través del despliegue de instrumentos de control corporativos no necesariamente se resuelve sin fricciones, esto es, siempre está abierta la posibilidad de articulación de acciones colectivas de resistencia.

Ante las presiones del sector empresarial, institucional, medios de comunicación y parte de la derechohabencia inconforme por el servicio recibido, es que el SNTSS busca además de las marchas y recursos legales, plantear una propuesta de corte financiero a la crisis del

Instituto. Dicha propuesta se centró en lograr una mejor recaudación de las cuotas obrero-patronales, así como hacer un aumento de las mismas, entendiendo con ello que el peso financiero del Instituto no debía recaer solamente en los hombros de los trabajadores. Un comunicado del SNTSS emitido el 10 de mayo del 2004 suscribe lo siguiente

“El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) informa a los trabajadores del Instituto y a la opinión pública, la disposición expresa de la Organización para reanudar el diálogo con los directivos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a la brevedad posible, a efecto de encontrar una solución en torno a la revisión del Régimen de Jubilaciones y Pensiones. El acuerdo [...] establece como necesarios -entre otros- los siguientes puntos:

Cualquier planteamiento y/o estrategia de solución debe ser presentada a los trabajadores en forma bilateral a través de la representación del SNTSS.

Suspender en forma inmediata la campaña de desprestigio en contra de nuestra Organización promovida en los medios informativos.

Ofrecer un solución integral a la problemática de la Seguridad Social del país, mediante un Pacto Nacional al cual concurren todos los actores involucrados.

No condicionar la resolución de la problemática a la renuncia de los derechos de los trabajadores del IMSS.

Eficientar los sistemas de recaudación y afiliación del Instituto, a fin de evitar la evasión y la efusión de las aportaciones.

Incrementar, mediante reformas legislativas, las aportaciones del Gobierno Federal y obrero-patronales, disminuidas estas últimas, en 33% con la reforma a la Ley del Seguro Social de 1995.” (Pérez, 2005, p. 91).

Puesta sobre la mesa la propuesta, que por cierto omitía planteamientos relacionados a la mejora en la producción de los servicios que fueran más allá de la cobertura en abasto y plazas, es que el sindicato se vuelve a encontrar con su contraparte fracasando en la generación de algún acuerdo, debido esto, el CEN decide trasladar sus demandas al poder legislativo sin que éstas tuvieran un gran eco. Por su parte el PRI y el PAN anunciarían una contrarreforma a la ley del Seguro Social en el que se modificaban dos artículos de la ley: el 286K y el 277D. El dictamen de la propuesta partidista se aprobaría el 30 de Julio de

2004 en la cámara de diputados, por la de senadores el 5 de agosto, y finalmente sería publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de agosto de ese año. La modificación a estos artículos contemplaba lo siguiente

“El objetivo de las modificaciones es, según sus defensores, el liberar al instituto de la pesada carga de aportar gran parte de sus recursos al pago de pensiones y jubilaciones de extrabajadores del IMSS. [La modificación al artículo 277D] propone que las plazas que se creen, sustituyan o contrate el IMSS, después de la aprobación de la Reforma, cuenten con un respaldo presupuestal. Esto, con el fin de que, en un futuro, el RJP se encuentre totalmente financiado, por medio de los fondos que surgirán de contribuciones de los propios trabajadores [...]

La propuesta de modificación al artículo 286K, por medio de la cual se pretenden colocar ‘candados’ para que el IMSS no pueda destinar al pago de pensiones los fondos de sus reservas o de las cuotas obrero-patronales que aportan los 12 millones de trabajadores que cotizan en el instituto” (Osorio, 2004, p. 37)

Ante el fracaso de apelación en la cámara de diputados y la consiguiente modificación a la Ley del Seguro Social (L.S.S.), el SNTSS convocaría a un paro nacional al que se unirían el SME, el SNTRM, la CNTE, el FSODO, la ATM y el STUNAM. A la par de la acción conjunta con estas organizaciones sindicales, el SNTSS realiza un emplazamiento a huelga en el que solicita la anulación de la reforma a la ley, un aumento salarial del 10% y la destitución del director del Instituto, Santiago Levy (Pérez, 2005).

La articulación del SNTSS con otras organizaciones a través de marchas y el emplazamiento a huelga, no fueron suficientes para revertir una decisión que tenía el apoyo del sector empresarial, a las principales centrales obreras y campesinas, las dos principales fuerzas electorales –PRI y PAN- y de una derechohabiente que reconocía como principal responsable de la calidad del servicio a los trabajadores del instituto. Este último señalamiento si bien dejaba de lado la responsabilidad gubernamental en la precariedad del servicio, también evidenciaba la existencia de una cultura laboral que acomodada por la estabilización de su empleo había generado dinámicas productivas que afectaban directamente a sus usuarios.

Finalmente la disputa por el RJP concluiría con la aceptación por parte de la dirigencia del SNTSS, de un aumento anual y progresivo del 3 al 10 % de la cuota de trabajadores activos y de nuevo ingreso al fondo de pensiones. En lo referente a la edad de jubilación, la reforma suscribió que para los trabajadores de nuevo ingreso que iniciaran labores a partir del 16 de octubre del 2005, la edad de retiro sería a los 60 años y 35 de servicio para hombres y 34 para mujeres; el monto de la pensión sería del 100% acorde con su último salario; y por último, el IMSS ofreció a cambio de la reforma la contratación de 65 mil a 70 mil plazas que serían cubiertas en los próximos seis años (*La Jornada*, 15 de octubre de 2004). Un último elemento a considerar, sería el que las jubilaciones y pensiones de los trabajadores del IMSS se dejarían de financiar con los recursos de las cuotas obrero patronales, esto es, las del gobierno federal o de las reservas, y a cambio, se solventarían con las aportaciones provenientes de los trabajadores activos y de nuevo ingreso; y con parte de los recursos obtenidos de estas aportaciones se contrataría un número limitado de plazas faltantes (Leal, 2008).

La culminación y modificación al RJP evidenciaría otro fracaso del movimiento sindical para contener los procesos de reforma que trasladaban las responsabilidades del Estado al ámbito particular, un sindicalismo que no logró imaginar formas de resistencia más efectivas, ni articularse con organizaciones de la sociedad civil no sindicales que les permitiera generar mayores presiones y contrapesos en sus procesos de negociación. Además el SNTSS, nunca logró desarrollar alguna propuesta ideológica y organizativa que reivindicara una alternativa societal que contemplara la redefinición de las relaciones laborales existentes, es decir, sus consignas no fueron más allá del simple rechazo y denuncia a algo que enunciaban como neoliberalismo.

#### ***a) El SNTSS y la continuidad del panismo***

La disputa cerrada por la presidencia en 2006 entre el candidato panista Felipe Calderón Hinojosa y Andrés Manuel López Obrador, representante de la llamada Coalición Por el Bien de Todos integrada por el Partido de la Revolución Democrática (PRD), el Partido del

Trabajo y Convergencia, provocaría un hecho inédito en la estrategia cupular del SNTSS, el cual, tuvo que ver con la renuncia al PRI de su secretario general, Dr. Roberto Vega Galina. La vinculación del gremio al priismo no había logrado contener los procesos de reestructuración a la contratación colectiva impulsados por el Partido Acción Nacional bajo el foxismo, por tanto, la coyuntura sexenal abría dos caminos potenciales para la reafirmación de alianzas desde la cúpula, por un lado, apostar por la continuidad del panismo, o bien, construir alianza con el candidato de la llamada izquierda institucional mexicana, opción a la que se adhiere Vega Galina postulándose para una diputación plurinominal que pierde por el porcentaje de votos obtenidos. Un exdirigente sindical señalaría que de nada le había servido al Secretario General presionar a sus mandos medios para ejercer su voto por la Coalición (Entrevista 21, 19 de noviembre de 2013).

Ante esta ruptura con la alianza histórica de partido, el fracaso de su vinculación con el programa institucional de izquierda mexicano y la continuidad panista al poder, el SNTSS enfrentará un nuevo periodo de tensiones y afectaciones a su contratación colectiva de la mano de la administración calderonista. Un momento coyuntural complicado para la dirigencia, ya que al tiempo de experimentar el fracaso de su apuesta política, veía minada su legitimidad frente a las bases al no haber podido contener los cambios a su RJP.

La relación ríspida con la que nació la relación del SNTSS y el gobierno de Calderón no significó la inminente y progresiva disolución del vínculo corporativo, sino simplemente la expansión de los dispositivos de control estatales para subordinar al sindicato frente a las reformas en el rubro. Un proceso coercitivo que como se verá adelante, fue acompañado de concesiones directas a la dirigencia sindical que relevaría a Galina, las cuales, permiten comprender el viraje y nuevo acercamiento por parte del gremio a organizaciones estrechamente vinculadas al Estado, entre ellas, la CTM. Una central obrera que había dado la espalda al SNTSS durante la negociación del RJP y había presionando fuertemente por su disolución.

Esta conducción paradójica y contradictoria del sindicato no hacía más que resaltar los rasgos de la nueva configuración corporativa en México, que al evidenciar su carácter

estatal y no partidista exigía a los grupos de interés ser lo suficientemente flexibles para adaptarse a las condiciones de una política nacional con nuevos actores en disputa por el poder. Una configuración corporativa en la que los grupos de interés ya no garantizaban sus beneficios por la simple fidelidad política, por el contrario, ahora solo quedaban replegados ante los efectos de debilitamiento sindical que acompañaron las reestructuraciones productivas. Y en lo que se refiere al sindicalismo ubicado en las empresas e instituciones estatales, el repliegue ha buscado contener los beneficios de sus gremios ante la apertura de aquellos espacios que aún conservaban un carácter público. Con lo expuesto hasta aquí se puede decir que ha surgido un corporativismo pragmático-utilitario (Ocampo, 2014), carente de principios ideológicos y capaz de aliarse a cualquier causa y que junto con el SNTSS, puede reconocerse al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) como exponente.

Bajo este contexto de reacomodo de relaciones corporativas en las que el sindicalismo aparecía fragmentado y sin un proyecto alternativo de organización y de acción, el SNTSS se veía confrontado por una nueva ofensiva gubernamental, quien argumentaba en torno a una necesaria reestructuración del IMSS que le permitiera superar sus déficits financieros. Un hecho que no hacía más que dejar de manifiesto que la alianza subordinada de la dirigencia hacia el gobierno no había sido suficiente para calmar los impulsos de reforma al rubro de la seguridad social.

La lectura de la situación del IMSS elaborada por la gestión calderonista de la mano de Molinar Horcasitas como director de la institución, curiosamente contrastaba con la de la administración también panista que le precedía. Horcasitas, consideraba que la problemática del IMSS pasaba por la necesidad de mejorar el sistema recaudatorio sin que esto significara un aumento a las cuotas patronales, de igual forma, el asunto del desabasto se entendía como una cuestión de mala distribución de los recursos, no a una falta de insumos (Leal, 2008).

En contraste con el diagnóstico oficial que resultaba poco claro y contradecía el análisis de la administración foxista del instituto a cargo de Santiago Levy, el SNTSS después de

algún tiempo de no crear propuestas de mejora para la producción del servicio, elaboró un pliego petitorio que buscaba dar reconocimiento a la profesión médica y de enfermería principalmente. Una propuesta que pretendía mantener bilateralidad en la regulación del trabajo, garantizar la estabilidad laboral y económica a sus trabajadores, y contrarrestar la percepción negativa que se tenía sobre los mismos. El pliego petitorio incluía la creación de una segunda especialidad médica para cubrir la falta de especialistas; la exigencia de basificar las plazas de los egresados de medicina familiar; la creación de un escalafón de enfermería en primer nivel de atención; el reconocimiento de licenciatura en enfermería; la elaboración de un plan nacional gerontológico; la construcción de un fondo de ayuda sindical y mutualidad; la petición de un incremento salarial; la integración de un comité mixto para la administración y evaluación actuarial de fondos del Régimen de jubilaciones y Pensiones; la contemplación de un estímulo a la permanencia laboral (Leal, 2008); así como la creación de una comisión revisora del contrato colectivo de trabajo que aunque parecía abrir las instancias de negociación contractual a la base trabajadora, el grupo comisionado sería conformado por miembros cercanos y pertenecientes al CEN.

Y aunque en un inicio la lectura de Horcasitas en torno a la situación del IMSS se identificaba como un problema de mera administración, el enfoque fue cambiando progresivamente hacia una diagnóstico catastrofista del Instituto, el cual ya no solo había sido víctima del RJP de sus trabajadores, sino que ahora también de su oneroso Contrato Colectivo de Trabajo, por lo tanto, debía ser reestructurado. En otros palabras, la propuesta de la administración calderonista buscaba que las regulación de las relaciones laborales en el IMSS se igualaran a las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, cuestión que no significaba otra cosa más que un claro retroceso a los derechos ya adquiridos por sus trabajadores.

Ante las declaraciones del director del Instituto dirigidas a reestructurar las relaciones laborales como estrategia de sanación de sus finanzas, el SNTSS respondería con la elaboración de otro pliego petitorio para la revisión contractual de 2007-2009, el cual, en sintonía con su primera propuesta buscaba consolidar la bilateralidad en el proceso de trabajo. Sin embargo, es de llamar la atención los excesos contemplados en algunos de sus

planteamientos, excesos que parecían ser una compensación y búsqueda de legitimidad ante el fracaso en la negociación del RJP.

En lo referente a la cláusula 13 del CCT de trabajo el pliego apuntaba lo siguiente

“El sindicato tendrá derecho a objetar a un trabajador de confianza, señalando las cláusulas y aportando las pruebas que la funden [...] se obliga al instituto a aceptar la objeción, y, en consecuencia, a retirar al trabajador en un plazo no mayor a ocho días. *Y de manera definitiva no volver a contratar al trabajador objetado para ocupar otro puesto de confianza.*” (Leal, 2008, p. 32).

Esta propuesta que buscaba generar un contrapeso en la relación laboral entre personal de confianza y de base, sería incorporada al CCT de trabajo 2007-2009 casi al pie de la letra con excepción del último enunciado inscrito para efectos de este trabajo en letra cursiva. Aunque la modificación a esta cláusula se realiza con modificaciones, durante el acercamiento a campo se pudo constatar la efectividad de la misma, al respecto un trabajador de confianza señala

“-Entrevistador. O sea, si tienes un conflicto con los del sindicato, ¿también le debes medir?

-Jefe de servicio. Exactamente. Y eso no se me hace equitativo y no es que seas mal, jefe. A lo mejor tu estás en el contrato basándote en alguna situación, en la que gustes, y ellos te piden que no lo hagas sin ningún argumento. Te piden un favor tal cual, y si no accedes es un ‘ya no cooperó conmigo’. Y ellos en congresos está estipulado que pueden pedir confianza, es decir, rescindir confianzas, y me regreso a mi base” (Confianza, jefe de servicio. Entrevista 6, 27 de octubre de 2015).

Es importante añadir que este tipo de cláusulas simplemente serían un complemento a otras medidas de sanción y control que en la práctica operan desde el sindicato sobre el personal de confianza. Al respecto el mismo trabajador expone

“-Jefe de servicio. Sí el trabajador cayó en una desviación, ellos [los delegados sindicales]van a buscar la manera de negociar y todo. Pero cuando tu cometes un error

y no eres del agrado, si se te van con todo, eso ya me tocó vivirlo.

[...] la represión sindical sí me tocó vivirla.

[...] Por ejemplo [...] cuando se me acabó la confianza por primera vez, a mi me querían en tres diferentes hospitales. Con firma de los directivos y todo, y los que no firmaban eran los del sindicato y si no te firma sindicato no te vas. O sea, es una represión y a mi me lo dijeron allá [oficinas administrativas de la Delegación Sur]: ‘mira, te digan lo que te digan, ellos [sindicato] son los que no quieren firmar’” (Ídem).

Reconocer esta capacidad de control del sindicato no sólo sobre sus bases sino sobre el personal de confianza de tipo B (trabajadores sindicalizados a los que se les otorgó licencia para ejercer un cargo de confianza institucional), se vuelve vital para comprender el impacto de la configuración corporativa en el proceso productivo en los centros de trabajo del IMSS. Una cuestión que aunque se abordará adelante con mayor precisión, por ahora resulta ilustrativo el siguiente fragmento de entrevista a un trabajador de confianza en el que se dejan de manifiesto dos cuestiones, por un lado, el temor a la sanción del sindicato, y en segundo lugar, la existencia de un actuar con poca regulación para el personal de base en comparación con el de confianza. Al respecto se señala

“Trabajador. yo le decía a la secretaria general ‘¿por qué nos castigan tanto cuando ustedes son los que nos dan la licencia? [...] Yo no puedo ir más allá del contrato, yo no puedo ir más allá del reglamento, yo no puedo ir contra el derecho de la persona porque yo vengo con una propuesta sindical. Pero en cambio a nosotros si nos sanciona’” (Confianza, jefe de servicio. Entrevista 7, 27 de octubre de 2015).

Continuando con otra de las cláusulas contenidas en el pliego petitorio que llaman la atención es la número 43, que suscribía lo siguiente

“(...) Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de *diez años*, *el instituto no podrá rescindirlo, respetando los derechos que deriven de su antigüedad*. La repetición de la falta, o la comisión de una u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la limitación anterior expuesta.

*Este beneficio será otorgado nuevamente cada cinco años después de aplicado.”(Leal, 2008, p. 33).*

A esta última cláusula que en su redacción protegía al trabajador prácticamente de cualquier falta, el instituto se contraponía alargando el periodo de diez a quince años y justificando la rescisión si la causa de la falta es grave y está contemplada en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, queda anulado del CCT el enunciado que suscribe que el beneficio será otorgado nuevamente cada cinco años después de aplicado (SNTSS-CCT, 2008).

Finalmente, se incorpora de manera íntegra la cláusula 62 Bis., la cual, busca blindar al trabajador de acusaciones desde la derechohabencia ante el surgimiento de problemáticas en el proceso de trabajo. Al respecto se señala

Cláusula 62 Bis.

Cuando algún trabajador de confianza asesore, oriente o induzca algún asegurado, derechohabiente o solidariohabiente para la presentación de una acusación en contra de un trabajador de base, del Sindicato o del Instituto, éste último se obliga a investigar el hecho en conjunto con el Sindicato, y en caso de resultar culpable rescindir el Contrato al trabajador de confianza en un plazo no mayor a ocho días, a partir de la fecha en que se haya determinado la responsabilidad de dicho trabajador.” (SNTSS-CCT, 2008, p. 41-42).

Como se ha expuesto hasta aquí, el contenido de las propuestas de reforma no habían hecho otra cosa más que evidenciar la urgencia de la dirigencia sindical por recobrar parte de la legitimidad perdida frente a sus bases con la modificación del RJP. Una legitimidad que se había construido no sólo en la ampliación de beneficios económicos y en especie a sus trabajadores, sino en la posibilidad de garantizarles en el lugar de trabajo fortaleza frente a su contraparte institucional y hacia la derechohabencia misma.

Esta muestra de fortaleza sindical al interior protegiendo al trabajador frente al personal de confianza, se combinaba con un discurso conciliador hacia el exterior de la organización en

el que se pronunciaba el compromiso por las superación de la crisis financiera del instituto y por el bien de la población derechohabiente. Una estrategia de acción que sin embargo nunca superó el discurso para articularse en una propuesta sindical comprometida con la productividad y por la construcción de órganos de decisión y participación de los trabajadores con mayor horizontalidad.

Bajo este panorama de propuestas que en realidad no resolvían de fondo la problemática financiera y laboral del IMSS, su Director llamaba a los trabajadores a conservar la prudencia y ser sensibles a las necesidades de la población. Es decir, a renunciar a parte de los derechos adquiridos y cargar con el peso de una históricamente mala administración del organismo en la que se involucraban corruptelas como la compra de medicamento por encima de su precio e ineficiente recaudación de cuotas patronales.

Como respuesta a las peticiones del SNTSS que en un inicio serían bien recibidas como punto de partida para la negociación del CCT de trabajo, la dirección del Instituto lanza sus condiciones para la recuperación del diálogo, las cuales, desconocían la gran mayoría de las demandas del gremio, en especial las que hacían referencia a mantener la bilateralidad en el proceso de trabajo, además de buscar modificar los derechos contractuales que implicaran un gasto económico (Leal, 2008).

A la par de las disputas con la parte patronal institucional, el SNTSS buscaba mantener el control hegemónico sobre sus bases y el monopolio sobre la alternancia de la Secretaría General, un consenso que se había roto al interior de la organización por la incapacidad de la dirigencia por mantener intacto el contrato colectivo frente al panismo y sus impulsos de reforma a la seguridad social. A consecuencia del momento coyuntural y ante el próximo cambio de dirigencia, el campo sindical bourdiano bajo el mandato de Vega Galina se fracturará permitiendo la emergencia de un grupo disidente que había pertenecido al mismo CEN. Actores como Miguel ángel Van Dick que había ejercido el cargo de Secretario de Capacitación y Desarrollo bajo la titularidad de Vega; Eduardo Pérez Saucedo, Secretario del Exterior durante la misma administración; y Joaquín Castillo como encargado de la Secretaria de Previsión Social, postulan una planilla opositora a la oficial

que impulsaba al Secretario del Interior y Propaganda, Dr. Valdemar Gutiérrez Fragoso como aspirante a la Secretaría General. El sector opositor autonombrado como Coalición Democrática intentaría registrar participantes al 45 Congreso Nacional Ordinario a celebrarse en Morelia, cuestión que sería negada y provocaría un enfrentamiento violento entre las partes. La efectividad del despliegue de los instrumentos de control respaldados por la STPS que haría caso omiso a las denuncias del sector disidente, permitirían la continuidad del sector más cercano al Secretario General quien traía sobre sus espaldas el cuestionamiento no sólo de un sector del CEN, sino el del conjunto de la base trabajadora que lo identificaba como principal responsable de las modificaciones al RJP de su contrato.

A pesar de que el consenso de dominación sufre rupturas desde la cúpula y la construcción de legitimidad entre las bases se ve cuestionada, esto no derivó en la movilización de las mismas que aguardaban una renegociación del RJP frente a una administración calderonista que aseguraba que los cambios al CCT no afectarían a los trabajadores de mayor antigüedad, una estrategia que sin duda dividió simpatías y contuvo la posibilidad de organización.

De frente al 46 Congreso Nacional Ordinario en 2007, ya con el Dr. Valdemar Gutiérrez Fragoso como Secretario General del SNTSS y bajo presiones mediáticas y de la Confederación Patronal Mexicana (COPARMEX) hacia gobierno federal para no ceder a las presiones del sindicato, se lleva a cabo el congreso en la ciudad de Mérida con rumores en torno a que el Secretario General Valdemar Gutiérrez había pactado de manera previa con el Instituto algunos cambios, además de existir denuncias de la base trabajadora hacia el CEN por haber puesto candados y manipulado los proceso de elección de representantes al congreso con la intención de que no asistieran trabajadores que pulieran ser contrarios a la línea oficial (Leal, 2008).

Esta falta de transparencia por parte del CEN hacia sus bases, no simplemente evidenciaría que las fracturas, fricciones y negociaciones que se entablaron desde la cúpula con el gobierno, no significaron la desaparición de los mecanismos de control y coerción del primero al interno de la organización. Aunque las demandas y preocupaciones de la base

trabajadora se hacían manifiestas en el discurso oficial, siempre existió un filtro para determinar el alcance de las mismas, así como para determinar los márgenes de acción para negociar y lo que se estaba dispuesto a ceder. Con esto no se quiere decir que el control ejercido por la dirigencia fuera total, ni que existiera un cálculo preciso para la contención de las resistencias que se generaran desde las bases, simplemente se quiere evidenciar que aunque el SNTSS abanderaba ante el gobierno y la población en general demandas legítimas en defensa de los derechos históricamente adquiridos por sus trabajadores, esto no suponía la existencia de un organismo democrático y representativo en su estructura. Aunque la voz de las bases se filtrara en los órganos de decisión del sindicato y presionaran a través del seguimiento y vigilancia las acciones impulsadas, la dirigencia del SNTSS nunca renunció a desplegar sus mecanismos de control y coerción hacia la base trabajadora que no se ajustara a sus criterios.

Los resolutivos del polémico 46 Congreso en el que se dejarían ver de manera abierta los dispositivos de control sindicales para filtrar la participación de delegados en los órganos de decisión, sentó las bases para emprender una negociación contractual que el Instituto se adjudicaría como un logro y su contraparte como una conquista histórica. Una conquista cimentada sobre rupturas y desacuerdos con sus bases, y que además tuvo que ser custodiada por elementos de la AFI y PFP para contrarrestar la presencia de disidentes en el Congreso de revisión Contractual de (Leal, 2008).

En este proceso de negociación en el que se devolvía estabilidad a la intermediación de intereses corporativa entre sindicato y Estado, se terminaría de sepultar el régimen solidario de jubilación para los trabajadores de nuevo ingreso, quienes a partir de ese momento costearían su retiro aportando el 15% de su salario al llegar a 2015. Valdemar Gutiérrez al ceder en la negociación daba luz verde a la creación de un régimen de jubilaciones y pensiones de cuentas individuales administradas por las llamadas AFORES, medida que fue tomada por la base trabajadora como una nueva traición.

Como se dejó anunciado previamente las rupturas y confrontaciones desde las bases no fueron generalizadas, ya que la reforma del RJP al afectar solamente a los trabajadores de

nuevo ingreso generó divisiones entre los que argumentaban que se debía luchar por mantener intacto el CCT, y entre quienes simplemente se hacían a un lado por no considerarse afectados. Esta falta de unidad propició que las movilizaciones y acciones de resistencia dentro del Instituto fueran fragmentarias y con poca trascendencia. Además evidenció una ruptura generacional de la que emergía una nueva clase trabajadora con tradición sindical limitada que no supo cómo, ni le interesó del todo articular acciones en contra de las afectaciones a su contratación. Una clase que se quedaba sin respaldo de un sector de trabajadores que experimentaron los beneficios de sus relaciones sindicales sin mayor problema, trabajadores que no estaban dispuestos a luchar por simple apatía, o bien, por el temor de ver afectados sus derechos ya garantizados en un contexto nacional con desempleo extendido y donde la incertidumbre en torno a la estabilidad laboral se vuelve un factor imperante en la configuración de las relaciones laborales.

La nueva cercanía de la dirigencia sindical con el gobierno enrareció su relación con las bases, que como se mencionó se sentían traicionadas por la incapacidad del CEN para defender su CCT en lo referente al RJP, algo que consideraban sí había logrado hacer el SNTSS bajo el mando de Rocha Larraizar, desplegándose así en la conciencia colectiva de los trabajadores una aura que mistificaba su pasado sindical y se contraponía a una nueva dirigencia corrupta e incapaz. Una percepción que se agudizaría cuando su secretario general, Valdemar Gutiérrez Fragoso, el 15 de abril del año 2010, ahora ocupando un cargo de representación popular por parte del PAN, anunciaba la salida del SNTSS de la UNT después de 12 años de pertenecer a esta organización, que como se recordará, jugó un papel importante de respaldo y apoyo durante el primer golpe al RJP en el año 2005.

Las señales de una inminente ruptura con la UNT las había hecho saber Valdemar en 2008, al señalar que el organismo debía democratizarse, unificar a sus miembros y retomar los principios que le dieron origen (*La Jornada*, 09 de noviembre de 2008). Declaraciones que que contradecían las acciones del dirigente del SNTSS, ya que al formar parte del PAN contravenía los principios de la UNT en lo referente a una búsqueda de autonomía sindical frente al gobierno.

Otro hecho a destacar es que al presentarse un contexto con una base trabajadora desmovilizada e indiferente con las acciones de su dirigencia, combinado con la efectividad de los dispositivos de control y el respaldo del partido en el gobierno, la secretaría general del SNTSS gozaba de una libertad de acción tal que al tiempo de denunciar los procesos de reelección en el sindicato de telefonistas y el STUNAM, anunciaba la ampliación de su periodo por dos años y su posterior reelección por seis, cuestión que contravenía los estatutos de la organización en su Artículo 73 (SNTSS, 2010). El pago a la cesión del RJP y a la ruptura con el ala considerada independiente del sindicalismo mexicano, se llevaría acabo por medio del aval de la Secretaría del Trabajo a la toma de nota de Valdemar.

El pacto corporativo se mantenía vigente y parecía efectivo para garantizar cambios profundos en las relaciones laborales de un ámbito que desde la década de los noventas había a comenzado a transformarse significativamente. La emergencia de una configuración corporativa pragmática-utilitaria parecía ajustarse bien a la alternancia partidista en el poder, un hecho que va a dar cuenta bien la gestión que siguió a Valdemar Gutiérrez, la del Dr. Manuel Vallejo Barragán (2012).

#### ***b) EL SNTSS y el retorno del PRI.***

Ante las convulsiones de la reforma al RJP, la salida de la UNT, el antecedente de la alianza del secretario general Gutiérrez Fragoso con el PAN, es que el Dr. Manuel Vallejo Barragán (2012-2018) toma protesta como máximo dirigente del SNTSS. Pero no sería un arribo al poder como el de sus predecesores, Vallejo sería elegido como candidato de unidad por el CEN al ser declarado incapacitado medicamente para ejercer el puesto Gutiérrez Fragoso, tras sufrir una afectación cardiaca.

Sin embargo, la manera polémica y cuestionada en que Vallejo asume el cargo de la secretaria general del SNTSS no se podría comprender a cabalidad sin exponer de una manera un poco más amplia la gestión inmediata que le precedió. Como se mencionó unas líneas arriba, Valdemar Gutiérrez Fragoso como Secretario General del SNTSS en 2008

anuncia la ampliación de su periodo por dos años, es decir, hasta 2010. Posterior a esta medida y en el marco del XLIX Congreso Nacional Ordinario Valdemar anuncia la ampliación de su periodo de gestión, del 16 de octubre de 2012 al 15 de octubre del 2018. Con una votación a favor de 995 delegados de los 1019 participantes, se aprueba el segundo periodo de Valdemar al frente del SNTSS. Al respecto, declaró “El segundo periodo que tendré al frente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social fue aprobado por unanimidad y en un proceso democrático. Esta prórroga no asentará ningún precedente para el futuro de algún secretario general, ni tampoco implica un proceso de ampliación o reelección para los comités seccionales”(Secretaría de Salud, 2010).

Aunque se argumentó por parte de la dirigencia del SNTSS que los delegados al congreso fueron los que propusieron la continuidad de Valdemar y que el motivo se debía “al trabajo desarrollado en los últimos cuatro años [el cual] ha permitido avanzar en las relaciones laborales en beneficios de los trabajadores” (Secretaría de Salud, 2010); la disidencia cuestionó el acto de reelección por ser violatorio de los estatutos del organismo. Un señalamiento que tiene sustento en el artículo 73 del documento al suscribir que “Los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional, de las Comisiones Nacionales y los Representantes Sindicales ante las Comisiones Nacionales Mixtas, no pueden ser reelectos para el periodo inmediato en los puestos que ocuparon, y el Secretario General Nacional no podrá, en ninguna ocasión, volver a ocupar ningún cargo dentro de la estructura sindical” (SNTSS, 2012, p. 21). Sin embargo, la toma de nota con número de expediente 10/2366-45, sería avalada por el entonces titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Javier Lozano Alarcón, y quedaría asentada en el artículo séptimo transitorio de los estatutos de 2010 de este organismo. Un respaldo que no resultó extraño, ya que Gutiérrez Fragoso en aquel entonces ejercía un cargo como diputado por el PAN, grupo parlamentario al que pertenecía el titular del ejecutivo federal de aquellos años.

Esta decisión del SNTSS y el respaldo del andamiaje institucional estatal permitirían reconocer lo que se ha expuesto hasta aquí, que el corporativismo no se había diluido con las estructuras socioeconómicas keynesianas. Este respaldo estatal a la ilegalidad de la toma de nota de Valdemar no sólo evidenció la salud y continuidad de los acuerdos

corporativos, sino que éstos podían llegar a profundizarse como sucedió en este caso particular, ya que el SNTSS en su historia había instrumentado un proceso de reelección semejante. Además, se evidenciaba que la suscripción sindical a un partido era totalmente adaptable.

Aunque la maquinaria corporativa lucía lo suficientemente aceitada para dar la continuidad al vínculo, un evento inesperado echaría abajo la ampliación del periodo de gestión de Valdemar, ya que presentaría un accidente vascular cerebral que lo imposibilita a continuar con sus funciones. Ante este hecho, queda de encargado de la secretaría general el biólogo Eduardo Barrera a quien distintos movimientos disidentes como el Movimiento Nacional en Defensa de la Seguridad Social (MONDESS), el Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes del IMSS, le atribuyen la firma ilegal del Catálogo Convertidor, también conocido como cláusula 12bis, que como se verá adelante es considerado por estos grupos como la prueba del inicio de la reestructuración del CCT del IMSS.

En este periodo de incertidumbre y para dar continuidad a la línea de acción de Valdemar, vinculada estrechamente al gobierno calderonista, se propone desde el CEN al Dr. Manuel Vallejo Barragán como candidato suplente de Unidad. Sin embargo, Miguel Ángel Van Dick se presenta como rival en el proceso, pero la estructura corporativa sindical le impide ser un contrapeso de importancia. Los líderes de MONDESS reseñan el bloqueo a Van Dick de la siguiente manera

“-Ortega. [Al ocurrir el infarto de Valdemar, el CEN] busca poner como candidato de unidad a Vallejo, obviamente sin convocatoria, sin que hubiera renunciado a su cargo como secretario particular de Valdemar [...] Se apunta Van Dick como contrincante, pero en toda la república les prohibieron hacer proselitismo, planillas que [...] lo representaran [...los que participaron] fue pura gente aliada a la sección y al nacional. Por ejemplo en Puebla, ni a una sola planilla verde le permitieron apuntarse ‘¿Eres planilla verde? [...] Tienes una sanción’, ‘oye, ¿pero a qué hora?’, ‘¡estás sancionado!’ -Medina. En ese momento que se iban a registrar los pocos que tuvimos oportunidad ‘Oye vengo a registrarme’, ‘¿por qué planilla?’, ‘no, pues la verde’, ‘No. Estas

sancionado, a ver, espérate ahí’. Y en ese momento cualquier secretario, da cualquier sanción [...] ‘fulanito de tal, estas sancionado’, ‘oye ¿cómo?, ¿por qué?, ¿qué hice?’, ‘a partir de ahorita, y no te registras’ ” (Entrevista 02/05/2016).

Aunque pueden tomarse con reservas las afirmaciones de los líderes de MONDESS, el resultado del LI Congreso Nacional Ordinario donde sale vencedor Vallejo Barragán con un total de 1058 votos a favor de 1065 posibles, permite dimensionar la efectividad del control electoral y cooptación política de este organismo en su nivel macro. Un dato que evidencia la capacidad de la dirigencia del SNTSS para restringir los canales de participación en los espacios donde se determina el rumbo y la estrategia política de este organismo.

Ante las irregularidades vistas no sólo en el proceso de elección de secretario general sino en la extensión del periodo de Valdemar, se articularon un conjunto de demandas e impugnaciones por parte de 14 trabajadores del Instituto, cuya representación legal la asumen los abogados Abraham Cano y Ximena Ugarte del Centro de Defensa e Investigación Laboral y Derechos Humanos (CEDILAH). Personajes que como se verá adelante, se integran al Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes del IMSS y se han vuelto un factor de presión importante para Vallejo Barragán.

Aunque es el Frente Unido quien se asume como responsable del juicio contra Vallejo, como se mencionó, la enfermera Martha Medina líder de MONDESS y una de las figuras más visibles de la disidencia contra el secretario general del SNTSS, participa de manera activa con los miembros de aquella organización como expositor en foros que tratan la problemática laboral del IMSS y de la seguridad social en general.

De acuerdo a los dirigentes de MONDESS y basándose en la demanda interpuesta por Cano y Ugarte, el que queda como suplente de Valdemar ante su imposibilidad médica, el biólogo Eduardo Barrera, firma de manera ilegal la convocatoria para elección del nuevo Comité Ejecutivo Nacional. La ilegalidad del proceso radica en que Barrera firma por ausencia del secretario general y por ausencia del secretario del interior, un acto que denuncian como violatorio de los estatutos. A este hecho se añade la cuestión de que la

convocatoria nunca se registra ante autoridad laboral alguna, por tanto, no se oficializa la celebración del Congreso Nacional para elección de secretario general, además se omite anunciar la necesaria derogación del artículo séptimo transitorio de los estatutos, el cual, había otorgado la reelección de Valdemar. Siguiendo a Medina y Ortega, los puntos de la demanda vertidos en la entrevista se pueden resumir de la siguiente manera

- En primer lugar, al firmarse bajo el puesto de *encargado* la convocatoria para la elección del nuevo CEN, se violan directamente los estatutos, ya que dicha figura no existe dentro de la estructura del SNTSS.
- Segundo. Se firma dos veces la convocatoria (por ausencia del secretario general y del secretario del interior).
- Tercero. No se registra la convocatoria ante la autoridad competente.
- Cuarto. Como secretario particular de Valdemar, Vallejo no era elegible para asumir la secretaria general. De acuerdo a Medina y Ortega, Vallejo debió tener un cargo en el CEN y renunciar a él, para posteriormente regresar a su clínica como trabajador de base y a partir de ahí, postularse como contendiente.

Medina señala,

-“M. Eso no lo hicieron, de tal forma que todo es violatorio. Esa convocatoria no existe, jamás existió. Pero aparte de todo hay algo que es muy grave, y es el hecho de que en este momento el SNTSS legalmente tiene dos Secretarios Generales, porque hay dos tomas de nota. La de Valdemar Gutiérrez de 2012-2018, y la que aparentemente tiene también emitida por Javier Lozano Alarcón a Manuel Vallejo Barragán. O sea, ¿cuál de las dos tiene validez?” (Entrevista a líder de MONDESS, 02 de mayo de 2016).

Bajo estas disputas en torno a la toma de nota se comienza a construir la gestión sindical de Vallejo, quien fiel a la dinámica pragmática de sus antecesores reincorpora al SNTSS a las filas del gobierno en turno, ahora priista. La justificación que se da sobre la vuelta al PRI puede leerse en la página de la organización

“Con esta decisión de nuestro líder nacional, el SNTSS retoma su larga trayectoria priista.

Nuestros principios de unidad, democracia y promoción del bien común coinciden plenamente con los postulados del Revolucionario Institucional.

‘Mi afiliación al PRI es un acto de absoluta convicción. Creo en el liderazgo de este gran partido; comparto sus principios de justicia social y su defensa inquebrantable de los derechos laborales de la base trabajadora’, destacó Vallejo Barragán. ”

Un hecho que si bien significaba para algunos renunciar a construir un sindicalismo independiente, para otros trabajadores y representantes sindicales parecía ser una estrategia inteligente, ya que como se pudo observar en el acercamiento al campo, manifestaban cierta simpatía al escuchar en distintas ocasiones declaraciones que argumentaban que “bajo el priismo el SNTSS y el CCT no habían tenido ningún golpe considerable como lo fue con el panismo y la modificación al RJP” (notas de campo, 2015). De igual manera, se recupera en una entrevista el intento por parte de los delegados sindicales de convencer a los trabajadores que la mejor opción política era la priista ya que “el PRI está muy cercano al sindicato[...] que quede bien claro que no es línea eh, es porque el PRI siempre nos ha apoyado” (Trabajador de Base, Limpieza e Higiene. Entrevista 8, 31 de octubre de 2015).

Si bien es cierto que la estrategia de vinculación al PRI resultaba de una necesidad práctica de la dirigencia para conservar el respaldo de las estructuras corporativas Estatales, también es cierto que la historia reciente del organismo cercana al panismo permitía comprender la elaboración de simpatías desde las bases con el *ancien regime*, quien en bajo la gestión de un Estado de bienestar había concedido beneficios laborales y contractuales a los trabajadores del IMSS.

Bajo esta línea de reafirmación de alianzas, la dirigencia sindical también volvía como necesaria la vinculación de la organización nuevamente con las organizaciones populares afines al priismo, tales como la CNOP. Al respecto de la reincorporación a aquel organismo Vallejo Barragán señala

“Con profundo respeto, a nombre propio y del Sindicato Nacional de Trabajadores del

Seguro Social agradezco la oportunidad que hoy se nos brinda por parte del Partido Revolucionario Institucional y de la Confederación Nacional de organizaciones populares, para retomar juntos la suma de esfuerzos e ideales en beneficio del país.

Somos agrupaciones con una historia de servicio ejemplar, construida a lo largo de 70 años con la suficiente experiencia y conocimiento para responder a esta gran misión[...]

Esta adhesión entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y la Confederación Nacional de Organizaciones Populares, tiene una dimensión especial por las actuales circunstancias de la vida nacional.

Tenemos la obligación de construir caminos que abonen a favor de los derechos fundamentales de las personas como el acceso a un empleo digno, respeto a la contratación colectiva, la mejora de las prestaciones laborales y el acceso a los beneficios de la seguridad social.

En este último punto, somos protagonistas estratégicos en la cruzada a favor de la seguridad social que encabeza el Presidente de México, Licenciado Enrique Peña Nieto.

El nacimiento del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social se dio en un entorno priista, y desde entonces con principios y lineamientos afines, somos protagonistas y aliados para mantener la paz social en el país.

El trabajo conjunto que a partir de hoy realizamos con la CNOP nos fortalece y nos reconoce como actores político-sociales clave en el progreso de esta nación, y por ello celebro a nombre de mi Comité Ejecutivo Nacional y de las 37 dirigencias del país que conforman la estructura de nuestro sindicato, este acercamiento.

Nuestros representados demandan un mayor activismo político acorde a los tiempos actuales, abramos espacios en los Congresos Estatales y en el Congreso de la Unión para que nuestras voces se escuchen y se tomen en cuenta en la formulación de iniciativas con absoluto contenido social. La transformación de este país es posible si actuamos todos de manera decidida, solidaria y corresponsable, como ahora lo hacemos en este acto político.”

Como parte de esta reafirmación de pactos con el gobierno federal y con el Estado, en 2013 Vallejo pronuncia como estrategia del SNTSS, la necesidad de mantener el activismo político de la organización en las estructuras formales de participación, esto es, en instancias como la cámara de diputados, al respecto señala “[Se vuelve un imperativo] la

obtención de candidaturas para pelear espacios en los Congresos Estatales y en el Congreso de la Unión. La premisa es: Hacer una defensa más eficaz de los derechos laborales de los trabajadores desde el ámbito legislativo” (SNTSS, 2013, p. 3). Y bajo este tenor, en 2015 asume el cargo de una diputación plurinominal por parte del PRI, cargo que irá acompañado con el de Consejero político del CEN del mismo partido.

Junto a las alianzas se desprende la participación en la creación de una nueva federación sindical, la Federación Nacional de Trabajadores de Sindicatos Unidos (FNTSU), la cual obtiene su toma de nota en abril de 2014 y de la que Vallejo asume la presidencia. Un organismo que articulándose con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos, busca volverse un frente que exija una mejor regulación en la incorporación de los trabajadores al mercado formal, el fortalecimiento de los CCT de sus agremiados y unificar las luchas del resto de la clase obrera. A pesar de las intenciones manifiestas por volverse una fuera gremial que exija mejores condiciones de trabajo, la creación de la FNTSU parece más una justificación performática que busca la construcción de una imagen sindical independiente, que aunque expresa una clara cercanía al PRI, puede gestionar abiertamente y sin conflicto de intereses sus beneficios particulares.

Ahora bien, la reafirmación de alianzas históricas, la construcción de legitimidad en torno al Secretario General creando un nuevo frente de organización sindical, y el relativo apoyo que surgía de las bases en torno a la estrategia del CEN, no estaría exento de contradicciones, disputas y resistencias. Es decir, bajo este contexto que mostraba la operatividad de la estructura corporativa, surgieron movimientos disidentes hacia la dirigencia, acciones que no sólo se volcaron a las calles sino que se trasladaron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje denunciando la legitimidad de Vallejo. Movimientos sociales articulados principalmente por redes sociales que incorporaron en su discurso la complicidad del CEN con el proceso de privatización de la seguridad social, en particular el IMSS. Movimientos que con un crecimiento progresivo en la influencia y participación de los trabajadores, cuestionaban la certidumbre que ofrecía la cercanía del SNTSS con el PRI, exigiendo a través de sus protestas que la directiva del IMSS y el CEN aclararan su

posición con respecto a algunos de los cuestionamientos enarbolados por la disidencia. En el apartado que a continuación se presenta se reconstruyen las demandas de los principales grupos disidentes.

#### *4.4. El SNTSS frente a la disidencia.*

Los movimiento disidentes que han acompañado la gestión del Secretario General del SNTSS, Manuel Vallejo Barragán no sólo han tomado como demanda central el cuestionamiento a la legitimidad de su toma de nota, sino que han incorporado en su agenda la denuncia a las reformas progresivas en materia de seguridad social impulsadas por el gobierno priista. Reformas que consideran son la punta de lanza de la privatización del IMSS y la consecuente reestructuración de la relación laboral que con él sostienen sus empleados.

La consideración de estos sujetos para la reconstrucción del objeto de investigación permite evidenciar que los cambios y transformaciones en el Instituto no se han gestado de manera mecánica y con la aceptación pasiva de todos los involucrados. Además permite reconocer que la capacidad coercitiva y de control de la dirigencia a través de sus dispositivos corporativos no es total, permitiendo la emergencia de movimientos que han incorporado de manera progresiva a sus demandas el cuestionamiento a la estructura burocrática y poco democrática de la organización, así como las prácticas de intimidación que operan en los centros de trabajo para limitar la organización de los trabajadores.

Para la elaboración de este apartado incorporaremos las organizaciones y movimientos más visibles en las últimas dos gestiones sindicales (Valdemar-Vallejo), un sector disidente que a través del uso de redes sociales ha logrado una relativa apertura en torno al futuro del IMSS y el de sus relaciones laborales. La exposición que a continuación se presenta toma como base entrevistas realizadas a líderes de las principales organizaciones disidentes, quienes presentaron evidencias documentales de lo que llaman y denuncian como el fin de la seguridad social, en específico, del Instituto Mexicano del Seguro Social.

### ***a) Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social***

Una de las voces de denuncia que sin duda han tenido más impacto en redes sociales y la opinión pública es el llamado Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social. El activismo de este grupo ha obligado a la dirigencia sindical a emitir desplegados que buscan aclarar o desmentir parte de sus demandas. Asimismo, la influencia que adquirió el movimiento durante el año 2015 obligó a que legisladores solicitaran al gobierno federal aclarar rumores sobre cambios y privatización de los servicios de salud.

Las denuncias que acuña el movimiento giran en torno a la filtración de un audio donde el Consejo Técnico del IMSS discute posibles reformas al organismo en un ánimo de solventar la crisis financiera que aqueja al Instituto. En dicho audio del que se obtuvo una copia, se evidencia una sesión del Consejo Técnico celebrada en 2010 con Daniel Karam como director del IMSS y con el economista Eduardo González Pier como expositor de las propuestas de reforma. El contenido de la discusión gira en torno a la presentación de dos escenarios que podrían considerarse como opción de salida a la crisis del Instituto.

González Pier quien fuera Coordinador de Planeación Estratégica en la Secretaría de Salud y a quien se reconoce como responsable y creador de la reforma del sistema pensionario de los trabajadores del ISSSTE, señala que el IMSS enfrenta dos problemas centrales que impactan fuertemente su solvencia financiera, los cuales, deben reestructurarse. El primer punto está relacionado con el problema que supone para el IMSS como patrón mantener el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) del que goza su personal jubilado y parte de sus trabajadores activos; y la segunda cuestión tiene que ver con lo costoso que se ha vuelto sostener un Seguro de Gastos Médicos (S.G.M.), compromiso que como asegurador el IMSS adquirió.

Una vez expuesta la problemática financiera en la sesión del Consejo Técnico, González Pier presenta un escenario “A” de posibles reformas del sistema de seguridad social que llevaría al Instituto a volverse financieramente solvente. A continuación se sintetiza parte de la discusión aportando datos que ponen en contexto lo que ha pasado con algunas de las propuestas vertidas en la sesión.

## 1) Escenario “A”

### *i) El RJP*

En este escenario se pretende trasladar el pasivo del Régimen de jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del Seguro Social al gobierno federal, de manera similar a lo que se hizo en 1995 con el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (IVCM) amparado por la Ley del Seguro Social de 1973. Sin embargo, esta cuestión generaría un desequilibrio para las finanzas públicas ya que el gobierno no está con la posibilidad de absorber los 43 millones de pesos adicionales que cuesta el RJP, argumenta Pier. De acuerdo al audio, la mayor parte de dinero que ingresa al IMSS se va al pago de nómina de trabajadores activos y jubilados, y el dinero de la subcuenta 1<sup>14</sup> ya no será suficiente para solventar los gastos. De hecho, se argumenta que para el año 2012 se agotaría este recurso, proyección que no quedó lejana, pues en el año 2013 se utilizaron los últimos mil 977 millones de pesos de esta subcuenta (Flores, 2015a).

Una propuesta complementaria al traslado del pasivo del RJP al gobierno federal sería de acuerdo a Pier, liberar el concepto 107 de la subcuenta 2<sup>15</sup>, es decir, buscar que los trabajadores que están en esta subcuenta aporten a sus pensiones y los que vienen detrás de ellos fondeen por sí mismos su RJP, desarticulando así, el régimen solidario prevaleciente en la subcuenta. Lo anterior, para evitar usar dinero de los trabajadores con mayor antigüedad en los más nuevos.

Otra propuesta que se contempla para solventar y subsanar las finanzas sería la creación de un *bono de permanencia*, es decir, conseguir que los trabajadores en posibilidad de jubilarse -28 años de antigüedad para hombres y 27 para mujeres- se queden hasta los 33 o 34 años de servicio. Complementario a esto, se buscará establecer un *bono de pensión o bono a sindicalizados*, el cual, es básicamente la misma propuesta que se hizo a los

---

<sup>14</sup> Se denomina subcuenta 1 al Fondo Laboral destinado al plan de pensiones (IMSS, 2014)

<sup>15</sup> La subcuenta 2 hace referencia a las aportaciones realizadas por trabajadores que ingresaron al IMSS antes del 16 de octubre de 2005 y el 31 de julio de 2008 (IMSS, 2014).

trabajadores del ISSSTE y que como comentamos arriba, está en curso para los trabajadores de la CFE. Este bono se daría a los trabajadores sindicalizados para que opten pasarse al nuevo RJP, es decir, se les compraría la antigüedad depositándoles el dinero a su subcuenta, empezando así, a cotizar como trabajadores nuevos pero ya con un sueldo acumulado considerable. Es importante señalar que durante la exposición que se establece en el audio, se discute que en dado caso de aplicarse el bono de pensión, deberá llevarse a cabo de manera impositiva y no como una cuestión de elección a los trabajadores, ya que de no obligárseles, esta propuesta sería un fracaso porque nadie la aceptaría.

En lo que concierne al bono de permanencia, una propuesta similar a la del Consejo Técnico se presentó durante el LXVIII Consejo Nacional Ordinario del SNTSS celebrado en el mes de abril del año 2014, aunque aquí el bono se enfocó exclusivamente a médicos y enfermeras. Este proyecto contempla un premio económico del 25% (S.M.I.) independientemente del salario de los trabajadores a cambio de permanecer laborando por cinco años más. Un tema que dejó de ser propuesta y está a punto de llevarse a la práctica, el actual director del IMSS Mikel Arriola señala que el bono de permanencia es un nuevo programa que busca atacar la carga financiera del RJP, es decir, se trata de un programa voluntario que incentiva la permanencia en el trabajo dando un bono de 650 mil pesos al personal de enfermería y de 850 mil pesos a los médicos que opten por atrasar su retiro 5 años (Cruz, 2016). En correspondencia y en común acuerdo, la dirigencia del SNTSS respalda este proyecto al señalar que dicho bono es una iniciativa voluntario y no pone en riesgo el RJP del resto de los trabajadores (SNTSS, 2016c). Aunque los cuestionamientos en torno a ello, es que la prolongación de la estancia laboral bloqueará la creación de nuevas plazas en las áreas de médicos y enfermería, por lo mismo no se liberará la actual carga de trabajo en el Instituto.

Junto con la propuestas expuestas, en el audio también se contempla la posibilidad de liquidar y recortar a todo el personal de confianza, cuestión que sumada a la liberación del concepto 107 de la subcuenta 2 y al bono de pensión, permitiría generar un ahorro de entre 300 y 400 mil millones de pesos, dinero que harás costearle el RJP.

Y finalmente, la opción más drástica y reconocida como la más difícil por el Consejo Técnico, es liquidar a los 319 mil trabajadores del IMSS aplicándoles la cláusula 56, un costo que representarán 152 mil millones de pesos, pero que de acuerdo a los argumentos expuestos, resultaría un costo menor al de seguir manteniendo el RJP de los trabajadores del IMSS.

### ***ii) Rebalanceo***

Rebalancear las primas de los seguros de Enfermedad y Maternidad (E.M.), Gastos Médicos (G.M.), Invalides y Vida (I.V.), Riesgo de Trabajo (R.T.), sería una medida complementaria que permitiría distribuir el excedente que se tiene en el seguro de I.V. y R.T., trasladándolo a E.M. y G.M, según el Consejo Técnico. Es importante señalar que esta propuesta se materializó a finales de 2010 al ser aprobada por el Congreso de la Unión en la Ley de Ingresos de la Federación del 2011, la cual, facultó al IMSS a hacer un rebalanceo de sus seguros superavitarios (I.V. y R.T.), buscando con ello sanar sus finanzas temporalmente.

Este tipo de rebalanceo de reservas como se pudo ver en 2011 no ha quedado ahí, sino que se ha vuelto una estrategia recurrente de las direcciones del IMSS para solventar las deudas del Instituto. Tan sólo en 2013 al agotarse el Fondo Laboral que tenía el Instituto para pagar las jubilaciones de sus trabajadores, se tomaron recursos de S.E.M., un seguro cuyas reservas tienen ahora un carácter deficitario, cuestión que implicó que el déficit financiero del Instituto aumentara aún más. De hecho se proyecta que para el 2017, las reservas del S.E.M. se agoten (Flores, 2015b), no obstante esto, el Consejo Técnico autorizó el Programa Anual de Administración y Constitución de Reservas para el ejercicio fiscal 2015, en el cual, se anuncia que se volverán a tomar reservas de este seguro para el pago las obligaciones del IMSS como patrón en lo concerniente a su RJP (Flores, 2015c).

### ***iii) Aportación a la seguridad social***

Esta propuesta se dirige a sustentar el financiamiento público de la atención médica de todo el gobierno federal en una sola aportación a la seguridad social con base en el consumo, es decir, incrementar el IVA en un 7% de manera generalizada, tal como se vio

con las recomendaciones de la OCDE en tema de seguridad social. Esta aplicación de 7 puntos al IVA permitiría la recaudación de 300,3000 millones de pesos, cantidad que se necesita para atender la pensión médica del IMSS que cubre a los 96 millones de trabajadores que se encuentran en el apartado “A” del artículo 123 de la constitución.

La propuesta vertida por González Pier ante el Consejo Técnico radicaba en pasar del 16% no generalizado a 10% no generalizados y 7% generalizados para la salud.

La aplicación de un impuesto generalizado en materia de salud se considera la única propuesta de salida para los gastos que genera el Seguro de Gastos Médicos para Pensionados (G.M.P.), el cual, forma parte del Seguro de Gastos Médicos (S.G.M.). Este seguro es el resultado del cobro de un punto y medio que el IMSS como asegurador realizó a los trabajadores del apartado “A” a cambio de garantizarles gastos médicos durante toda su vida como pensionados. La urgencia de resolver la problema financiero que genera el S.G.M. se muestra cuando los números señalan que su costo representa 36 puntos del Producto Interno Bruto (PIB).

Hablar de crear un impuesto generalizado en el consumo, implica también dentro de la propuesta vertida por González Pier, fusionar los fondos públicos de atención médica en un solo asegurador y comprador, es decir, un fondo único para la salud en el país que asigne recursos a los diferentes prestadores de servicios, entre ellos el IMSS. Esta fusión de los fondos públicos no sería otra cosa más que homogeneizar la fuente de financiamiento a través de impuestos generales como de hecho ya se financia el Seguro Popular, y no a través de las cuotas obrero-patronales como se financia al IMSS, buscando con ello evitar algún desincentivo a la formalidad. En otras palabras, este tipo de financiamiento a través de impuestos generales otorgaría el derecho a la atención médica a cada mexicano por el simple hecho de haber nacido en el país, ya que el financiamiento de las instituciones como el IMSS recaería en impuestos, no en cuotas, esto es, se deslaborizaría la prestación de los servicios de salud.

Ahora bien, lo que recibe cada beneficiario del Seguro Popular y el IMSS en lo que respecta a cuantía es diferente, por ejemplo, los beneficiarios atendidos en el primero

tienen acceso a un paquete de atención limitado, es decir, no cubre todas las enfermedades a diferencia del segundo. El planteamiento que se hace en el Consejo Técnico a través de Pier es la necesidad de aumentar la cuantía de manera generalizada para que se tenga derecho a la salud sin depender de una relación laboral formal, de esta manera el gobierno otorgaría una determinada cantidad a los ciudadanos para su atención de salud y esta cantidad debería permitir cubrir todos sus padecimientos. Bajo esta lógica el IMSS se convertiría en un prestador de servicios más, de igual manera pasaría con el ISSSTE y las 32 entidades federativas con toda su infraestructura destinada al tema. Al volverse cada una de estas instituciones en prestadores de servicios que atienden de manera generalizada a la población, se crearía un sistema de competencia, en el cual, el gobierno aportaría recursos a las instituciones de acuerdo al número de personas que atiende. Es decir, la Institución que mejor servicio dé y mayor población cubra, atraerá un mayor número de recursos. Un proyecto planteado en 2010 y que ahora con el llamado seguro universal, se comienza a poner en práctica aunque de manera progresiva.

La fortaleza del financiamiento a la salud por medio del impuesto generalizado de acuerdo al Consejo Técnico, radica en que al no existir dualidad en el esquema de financiamiento se reducirán los márgenes de informalidad, es decir, el patrón podrá contratar más trabajadores y no estaría pensando en el gasto que implica el pago de cuotas al seguro social. Además prestadores de servicios como el Seguro Popular y el IMSS oportunidades recibirían la misma cantidad por cada uno de sus usuarios evitando desigualdad en el financiamiento.

Otro tema de relevancia en la sesión del Consejo Técnico es el concerniente al tema de cómo venderle a la población la posibilidad de aumentar un impuesto que les va a retribuir en mejoras a la salud y en existencia de medicamentos, una cuestión que además se cruza con la necesidad de justificar que parte de lo que se va a aumentar es para financiar la nómina del RJP de los trabajadores del Seguro Social. Un problema que de acuerdo a los expositores sería el más difícil de explicar y generaría más polémica entre la población, es decir, cómo justificar un aumento en los impuestos para pagar una responsabilidad que el IMSS adquirió como patrón.

Esta última cuestión se vuelve de acuerdo al Consejo Técnico una debilidad de la propuesta de reestructuración, y se pone a discusión la necesidad de reconocer que los trabajadores del IMSS deben privilegiar la permanencia en el trabajo antes que los aumentos salariales o prestaciones como el RJP. Lo que llama la atención en este audio es que los representantes del sector obrero dentro del Consejo Técnico, son los que se muestran más radicales en cuanto a modificar el RJP de los trabajadores del IMSS, de hecho su propuesta es eliminar de tajo este régimen.

Lo expuesto hasta aquí forma parte del escenario “A” proyectado por Gonzáles Pier, el cual, supone un proyecto de largo alcance que resuelve el esquema de financiamiento de las instituciones prestadoras del servicio de salud. Un plan que como se expuso arriba se ha llevado a la práctica progresivamente, aunque con limitaciones que tienen que ver con el conjunto de sujetos que intervienen en la configuración de este servicio.

Lo que se muestra a continuación, forma parte de lo que se planteó como un escenario “B” que busca atender sólo las problemáticas del Seguro Social. Medidas que aunque no son definitivas, pretenden ser una “bomba de oxígeno” que le dará sustento financiero al Instituto por un tiempo.

## **2) Escenario “B”**

### ***i) Se retoma escenario “A”***

En este segundo escenario se vierten propuestas para atender el caso del Seguro Social . Algunas de ellas se retoman en el escenario “A” y son las siguientes:

1. Hacer un balance de cuánto cuesta pagarle a un trabajador del IMSS y cuánto a uno de la iniciativa privada y a partir de ello analizar si es mejor quebrar al seguro social recontratando a todo su personal. De manera similar a lo que pasó con la aerolínea *Mexicana*.
2. Buscar co-financiamiento del Instituto.

3. Subrogar más servicios.

4. Reconversión del CCT, es decir, liquidar una parte del mismo para obtener un ahorro.

En este escenario se muestra como prioritario el rebalanceo de la primas expuesto anteriormente. Primas que fueron contempladas desde la ley de 1973, y otras renovadas en la ley 1997, pero que ya no responden a las necesidades financieras actuales del IMSS, es decir, los gastos ahora son distintos y han generado deslavaces presupuestarios de acuerdo al Consejo Técnico.

#### ***ii) Rebalanceo de primas y reservas***

Esta propuesta considera necesario hacer un rebalanceo de las primas pasando el excedente de un punto del seguro de Riesgo de Trabajo, a un seguro más deficitario como lo es el de Gastos Médicos de Pensionados, lo cual, supondría evitar mayores cargas impositivas sobre obreros y patronos. En suma, sólo se reacomodaría la distribución transfiriendo recursos de un seguro a otro.

Este rebalanceo de primas supondría un rebalanceo también de las reservas, esto es, utilizar las reservas de los seguros superavitarios de IV. y R.T., para ser transferidos al seguro de Maternidad y Enfermedad, cuestión que daría un respiro financiero al Instituto. Los puntos concretos de la propuesta son los siguientes:

1. Rebalancear las primas. Esta cuestión implicaría una modificación a la Ley del Seguro Social (L.S.S.).
2. Rebalancear las reservas. Cuestión que requeriría ser incluida en la ley de ingresos para poder llevarse a cabo.
3. Seguir con un programa de reducción del pasivo laboral del RJP que se traduce en: establecer un bono de pensión; liquidar a la población de la subcuenta 2; acotar beneficios a trabajadores de confianza. Este punto es el mismo en los dos escenarios (A

y B).

En un comparativo de solvencia financiera entre los dos escenarios, se muestra que en el escenario “A” el problema del financiamiento quedaría resuelto y sería indefinido porque ya no habría problemas con el RJP ni con G.M.P.; en el escenario “B” se le pretende dar oxígeno a las finanzas hasta el 2016 -recordemos que la sesión del Consejo Técnico a la que se hace referencia tuvo lugar en 2010-.

Hasta aquí parte del contenido de la sesión del Consejo Técnico de la que se retomarán algunos puntos que servirán como bandera de lucha al Movimiento Nacional de Trabajadores del IMSS. A continuación se presenta parte de la entrevista con Ismael Bautista, de ella, se busca destacar cuáles son las principales demandas del movimiento, en qué se sustentan y cuáles son sus propuestas y planes de acción para el futuro.

### **3) Entrevista Ismael Bautista.**

Para Ismael Bautista a quien se reconoce como líder del Movimiento Nacional de Trabajadores del IMSS, la filtración del audio sobre el Consejo Técnico es la prueba más clara en torno al desmantelamiento del Seguro Social. En palabras de Bautista, sus críticas y denuncias sobre las transformaciones en el IMSS se han basado en el análisis detallado audio, “Yo lo único que estoy haciendo es utilizar como guía el audio e irlo vinculando precisamente con lo que les pasa cotidianamente a los trabajadores, y ya lo están entendiendo” (líder M.N.T.S.S. Entrevista, 30 de mayo de 2015).

De acuerdo a Bautista el panorama está claro, con la reforma al sistema de salud se avecinan liquidaciones al personal de confianza, la compra de jubilaciones, el otorgamiento de bonos de pensión, en suma, una reforma administrativa de fondo. Una de las pruebas más fehacientes de estos cambios y que se centra en la reestructuración de las relaciones laborales sería la creación de la llamada cláusula 12 bis (ver Anexo I).

Bautista identifica a la cláusula 12bis como una pieza clave para comprender lo que llama

el *desmantelamiento* del Seguro Social. Es importante señalar que lo que el entrevistado cuestiona es una cláusula que afecta sólo al CCT de los trabajadores del IMSS y no necesariamente debe entenderse como un sinónimo de desmantelamiento al sistema de salud, es decir, aunque debe reconocerse que pueden ser procesos que van paralelos, es necesario analizarlos por separado, cuestión que durante la entrevista se traslapa.

Cabe destacar que sobre dicha cláusula se sostiene una parte importante del discurso de Bautista, sin embargo, es la que menos solidez documental posee, ya que no logra dejar claro el vínculo existente entre la cláusula y la reestructuración de las relaciones laborales en el IMSS.

Pero antes de detallar el contenido de la cláusula es necesario poner en contexto su aparición. De acuerdo a Bautista la cláusula se firma en 2012 a espaldas de dos congresos que se celebrarían ese año. El primero de ellos tuvo como materia la revisión salarial; y el segundo se celebraría con el objetivo de elegir un nuevo Secretario General ante la imposibilidad de que Valdemar Gutiérrez Fragosos continuara en el puesto por cuestiones de salud. Este último congreso de acuerdo al entrevistado, estuvo plagado de ilegalidades en lo que se refiere a la toma de nota del Dr. Manuel Vallejo Barragán, un tema que se abordará a detalle adelante. Para Bautista, la elección de Vallejo se debió a que solamente este personaje podría darle continuidad a los compromisos que había adquirido Valdemar, y señala

“Lo más curioso es que [cuando se realizó el congreso] ya se iba Daniel Karam y tenían el compromiso, entonces, aceleraron los tiempos para que firmara la cláusula 12 bis, que supuestamente era una cláusula dirigida a los trabajadores de confianza “A”, es decir, que saldrían del CCT y perderían derechos. Entonces la reunión fue el día 11 o 12 de octubre del 2012, y ellos firman antes del congreso el convenio<sup>16</sup>. Lo firman fuera de un congreso de revisión de salario, no de contrato, [además] no lo ponen a discusión del congreso. La firman y la echan afuera” (Líder M.N.T.S.S. Entrevista, 30 de mayo de 2015).

---

<sup>16</sup> El Congreso se celebraría el 16 de octubre de 2012

Para Bautista, la firma del convenio a espaldas de la base trabajadora es un indicio de la dimensión de las afectaciones al marco regulatorio de las relaciones laborales contenidas en la cláusula. De acuerdo al entrevistado la cláusula 12bis presenta algunos problemas, el primero de ellos es que se incluye también a las confianzas de tipo B, que son aquellas que se dan a los trabajadores de base permitiéndoles el desarrollo de una carrera institucional. Es decir, el trabajador de base al aceptar una confianza de tipo B estaría renunciando automáticamente a los derechos que le confiere el CCT, cuestión que por obvias razones cerraría la posibilidad de crecimiento laboral a plazas sindicalizadas. Además, esta cláusula homologaría las condiciones de trabajo pero a la baja, y aunque por ahora sólo afecta a confianzas A y B, se haría extensiva al conjunto de la base trabajadora. Lo anterior, con la intención de asemejar las condiciones de trabajo a las del Seguro Popular y con ello llevar a cabo sin problemas el proceso de universalización de salud. Bajo esta lógica, la cláusula 12bis sería una pieza clave para la reestructuración de las relaciones laborales en el IMSS, y cuya intención final sería facilitar el camino para la total universalización de los servicios de salud.

A las afirmaciones de Bautista es necesario hacerle algunas precisiones. La primera de ellas es que el documento que contiene la cláusula 12bis sólo contempla la afectación a los trabajadores no sindicalizados de Confianza “A”. Al respecto el documento señala que los trabajadores de confianza “A” que ingresen al Instituto después del 1 de enero de 2012, dejarán de estar regidos por las condiciones ofrecidas por el CCT, esto es, ahora su relación contractual se sostendrá bajo las condiciones generales de trabajo que ofrece el apartado A del artículo 123 constitucional. Una reestructuración laboral de consideración para este sector, sin embargo, no es generalizable al conjunto de trabajadores del IMSS sindicalizados. La cláusula suscribe lo siguiente “Los trabajadores clasificados como de confianza “A”, que inicien labores a partir de la vigencia de esta cláusula quedan excluidos, de conformidad con lo previsto en los artículos 184 y 396, de la Ley Federal del Trabajo, de las condiciones laborales estipuladas en el presente pacto colectivo, rigiéndose sus relaciones con el Instituto conforme a lo dispuesto en los artículos 256 y 286 I de la Ley del Seguro Social” (ver, Anexo I).

A pesar que en la documentación existente no se encuentra un vínculo claro entre la aparición de la cláusula 12bis y la afectación a los trabajadores de confianza tipo B, Bautista ha insistido en mantener esta denuncia como una de sus principales fortalezas. Al parecer en un ánimo de ganar fuerza y allegar adeptos a su causa, Bautista vuelve generalizables el conjunto de transformaciones que afectan al IMSS. Aunque esta estrategia resultó vital para ampliar su presencia e influencia en redes sociales, al grado de volverse un referente de la disidencia, al parecer ha encontrado un límite que le ha impedido fortalecerse y articularse con otras organizaciones, además de hacerle perder credibilidad.

Otro factor a considerar dentro de las afectaciones de la cláusula 12bis, y que tiene especial relevancia, es que Bautista considera que al sacar al personal de confianza A y B del Contrato Colectivo, se descapitalizaría aún más el RJP, ya que dejarían de cotizar los salarios más altos del Instituto. Un análisis sin duda acertado, pero al que también puede hacerse una precisión. Si bien es cierto que la salida del personal de confianzas A del CCT supone un duro golpe a las finanzas del RJP, también es cierto que la ecuación no debe incluir a las confianzas B.

Ante la incertidumbre que ha generado la denuncia de Bautista en torno a la cláusula 12bis que algunos no descartan del todo, se señala como la prueba más clara del inicio de reestructuración de las relaciones laborales en el Instituto, la creación de la categoría Auxiliar de Limpieza e Higiene en Unidades Médicas y No Médicas (ver, Anexo II). De acuerdo a Bautista, esta categoría sería la primera en ser contratada conforme a estatuto o cláusula 12bis, es decir, queda fuera de la regulación contractual colectiva vigente en el Instituto, iniciándose con ello, un conjunto de transformaciones laborales que de manera gradual afectarían al conjunto de la base trabajadora. Sin embargo, al revisar la firma del acuerdo para la creación de Limpieza e Higiene se encuentra que su creación no implicó la pérdida en el monopolio del mercado de trabajo en este sector por parte del sindicato, esto es, las plazas se mantienen sindicalizadas y en lo general se mantienen reguladas por el CCT del IMSS.

Aunque es preciso señalar que el profesiograma de Limpieza e Higiene contempla un aumento en las actividades a realizar, es decir, una flexibilidad funcional en comparación a su categoría paralela de A.S.I. Lo anterior, sin que exista una diferencia salarial, esto es, a mayor carga de trabajo, el mismo salario. También debe añadirse que la creación de esta categoría tampoco implicó la generación de nuevas plazas que solventen la creciente demanda en la prestación de servicio, el convenio solamente estipula la posibilidad de cobertura de plazas vacantes con la nueva categoría y la eliminación de los Auxiliares de Servicios de Intendencia (A.S.I.) en las unidades de atención médica de nueva creación. Una estrategia Institucional que bien puede ser aplicada a otras categorías, es decir, se permite la creación de nuevas figuras laborales con condiciones de trabajo más flexibles, al tiempo que se bloquea la cobertura de plazas previamente existentes. Una estrategia que sin modificar de manera directa el CCT, cambia de fondo las condiciones de trabajo prevalecientes en el Instituto.

Para Bautista la reestructuración del IMSS no ha implicado ajustes en el ámbito de las relaciones laborales, sino en el inicio de procesos de subcontratación, el caso del servicio de ambulancias se vuelve un referente para el entrevistado. Al indagar sobre el tema se encuentra que efectivamente, ya existe un convenio para la subcontratación del servicio de *traslado de pacientes en ambulancias de traslado* firmado en 2014 (Anexo III), en el cual, se contrató a la empresa Ambulancias Imagen S.A. de C.V. para dicho fin. Esta empresa se encargará no sólo de proporcionar los vehículos, sino el personal encargado de conducirlos, así como el personal encargado de manipular a los pacientes, recurso humano y tecnológico que antes aportaba el Instituto. Aunque es importante precisar que dicho convenio fue celebrado solamente por la Unidad de Alta Especialidad (UMAE), Hospital de Especialidades “Dr. Antonio Fraga Mouret” del centro Médico Nacional La Raza.

Sobre el mismo tema y meses después de la reunión que se tuvo con Bautista, el Instituto anuncia un nuevo arrendamiento del servicio de ambulancias. Aunque esto no implicó la desaparición de la categoría de Operador de ambulancias, si significó la subrogación de un equipo del que anteriormente el IMSS era propietario (La Razón, 2015). Esta cuestión no

es un fenómeno nuevo como se documentó en un anterior apartado y como se pudo identificar en entrevistas realizadas a personal de laboratorio en otra investigación (Ocampo, 2014), donde se señalaba que gran parte del equipo que se emplea para prestar la atención en esta área es contratado a un tercero, quien además se encarga de ofrecer la capacitación al personal. Estos ejemplos son una muestra de que los procesos de reestructuración productiva del instituto no han cesado y en los cuales se ha recurrido de manera reiterada al arrendamiento y subrogación de infraestructura. Y como se puede apreciar en el audio del Consejo Técnico, una de las estrategias para superar la crisis financiera del Instituto se basa en el aumento de los procesos de subcontratación a los que el entrevistado denuncia durante la entrevista.

La subcontratación de los servicios de acuerdo a Bautista provocarían un “genocidio”, ya que las aseguradoras atenderían las enfermedades más costosas y la población no tendría para solventar estos gastos “ Un problema. Un problema de seguridad nacional, puede provocar un genocidio de Estado” (Líder de M.N.D.S.S. Entrevista, 30 de mayo de 2015). Sin embargo, el entrevistado reconoce que la situación que vive actualmente el IMSS es un proceso que comenzó a gestarse desde los años ochentas mediante una estrategia de desmantelamiento de la seguridad social por medio de su descapitalización. Para el entrevistado el proyecto neoliberal ha pretendido poner la salud al libre mercado, cuestión que considera una razón por la que han dejado robar tanto a las autoridades del Instituto, es decir, el Estado se ha desentendido deliberadamente de su responsabilidad con la salud para llevar a cabo el desmantelamiento “desde los años ochentas no les ha importado mejorar el servicio [...] lo único que se busca es el desprestigio[...] los proyectos de capacitación son nulos en el seguro social” (ídem). Es bajo esta lectura que Bautista identifica al “Estado como el único responsable de la mala atención [...] los médicos y enfermeras están enfermos por el número de pacientes que atienden” (ídem).

Para Bautista, el *desmantelamiento* no es otra cosa que la universalización de los servicios y menciona que el movimiento no se opone a la universalización “pero no en las condiciones en que el Estado lo está planteando [es necesario] que se tome como referencia el sistema integral del IMSS” (Ídem), y no al Seguro Popular. Como puede verse, Bautista

tenía claro desde 2015 -probablemente antes-, el rumbo que tomaría la universalización de la salud. La siguiente cita da muestra de su claridad “Se unen Seguro Social, ISSSTE, Salubridad, Seguro Popular [para] homologar los servicios a la baja. Lo delicado, es que con el recurso que se tenga es con el que se va a atender a la población” (Ídem).

Habría que añadir que el Movimiento Nacional de Trabajadores del IMSS en voz de Bautista no sólo se posiciona en contra de la reforma del sistema de salud, sino también se enfoca en la denuncia de actos de corrupción de sus autoridades, entre ellos la licitación de lotes de medicamento (El Día, 2015). Para Bautista la estrategia de acción que debe seguir su organización es clara “atascarlos de demandas, abrirles un frente cabrón” (Ídem)<sup>17</sup>

De acuerdo a Bautista esta estrategia de denuncia se debe complementar con un movimiento que convoque “a la población y sindicatos a la defensa [del] derecho a la salud. [Además] alertar a la población en general, al derechohabiente, que Instituciones como el IMSS, se deben defender. Y que existe una responsabilidad nula de los trabajadores, el problema es de la directiva.” (Ídem). Se debe resaltar que en el discurso del entrevistado se exime de toda responsabilidad al trabajador en lo concerniente a la prestación del servicio, al tiempo que el sindicato aparece sólo como un ente corrupto que no es capaz de defender a los trabajadores de la “embestida gubernamental”, omitiendo por tanto el encubrimiento de este último en muchas de las prácticas laborales que expresan negligencia y prepotencia sin consecuencias.

Como se podrá ver con el conjunto de organizaciones analizadas en este apartado, aunque existe la intención de articularse con otros frentes, no se tiene claro con quién hacerlo, cómo hacerlo, ni el momento para ello. Al preguntarle al entrevistado “¿ustedes se están articulando con algún otro movimiento o sindicato?”, responde: “lo importante es que por ahora sólo hemos querido llegar a nuestros trabajadores. Falta información de los trabajadores en el interior de la república [...] Desde 2006 he venido denunciando universalización y pérdida de los derechos sindicales, desde esa época he estado en

---

<sup>17</sup> Parte de esta denuncia el entrevistado la sustenta en un reportaje elaborado por el diario electrónico *El día*, en el que se exponen actos de corrupción en los procesos de licitación en el IMSS (ver El Día, 2015).

campaña de información.” Y se le pregunta: “¿No se ha hecho labor con los derechohabientes para informar sobre la universalización? [responde] es otro de los planes [pero no hay ninguna acción al respecto. Aunque tiene claro que] una vez que la gente se dé cuenta que le afectan sus derechos va a ser un movimiento sólido” (Ídem).

Bautista coincide con organizaciones como el Movimiento Nacional en Defensa de la Seguridad Social (MONDESS) en el hecho de que la concientización de la base trabajadora llevará automáticamente a su movilización. Una lectura que se asemeja a las ideas de la existencia de una falsa conciencia en la base trabajadora que requiere romper con su enajenación para poder liberarse. Haciendo un símil a las ideas de Lenin en torno a la función del partido, las organizaciones o movimientos disidentes son las que deben asumir la tarea de concientización y recuperar el rumbo perdido no sólo de su sindicato, sino de la seguridad social en general.

Reconocer la necesidad de concientizar a la base trabajadora ha implicado un activismo intenso por parte de Bautista en redes sociales como Facebook, combinado con visitas informativas a distintos centros de trabajo en el interior de la república. Un esfuerzo que sin embargo se ha atomizado, se ha vuelto individual y se ha alejado de la posibilidad de articular acciones colectivas de importancia. No obstante a este desgaste individual que se arroja bajo el nombre de un Movimiento Nacional y centra su labor informativa en redes sociales, se ha logrado incomodar a la dirigencia sindical e Institucional obligándolos a hacer desplegados que buscan aclarar las acusaciones y denuncias (ver Anexo IV).

Al igual que sucede con organizaciones como MONDESS, Bautista trata de legitimar su movimiento al identificarlo como apegado a la ley, cuestión contraria a lo que pasa ahora con las transformaciones del Instituto que denuncia como ilegales. De acuerdo a Bautista la ilegalidad de los cambios no ha devenido en un escándalo porque se han ido implementando por partes a través de modificaciones al contrato a través de convenios, esto, “para no alterar a la gente [...] Están metiendo la universalización como si fuera un rompecabezas, por pedazos, cuando la gente se dé cuenta, ya va a ser mucho muy difícil pararlos” (Líder de M.N.D.S.S. Entrevista, 30 de mayo de 2015). Al respecto complementa

“Juan Moisés Calleja<sup>18</sup> es uno de los que está en el audio y menciona que hay que ser cuidadosos en lo que se va a hacer, porque si no se sabe manejar, se viene una revolución social” (Ídem).

A la par de la justificación moral relacionada al actuar legalidad del Movimiento Nacional, resulta interesante e ilustrativa la manera en que Bautista se ve y asume dentro de este proceso. Al respecto puede señalarse que Bautista se reconoce como el primer orador del famoso Congreso de 1989. Argumenta que es por su discurso que estalla el Congreso, aunque reconoce que también intervinieron otros factores como el hecho de que el Secretario General del sindicato “era muy débil, muy corrupto y con muchos excesos. Entonces se volvía un secretario no manipulable a los intereses del priismo. El otro punto es que los trabajadores lograron entender que a través de la legalidad se podían detener las injusticias contra ellos” (Ídem). Aquí se destaca por parte del entrevistado que se logró frenar cláusulas que apuntaban a la polivalencia de funciones, aunque autores como Sánchez y Ravelo (2003) señalan que una virtud del Sindicato en este periodo fue lograr establecer una flexibilidad pactada.

Asimismo Bautista reconoce que ha cometido muchos errores por su condición económica, cuestión que le ha impedido llegar más lejos y llevar el movimiento a otras dimensiones. Señala que sus problemas financieros tienen que ver con el hecho de que lleva un total de veinte años rescindido, una condición laboral que ha jugado en su contra, ya que se le tacha de ser una persona oportunista, además de no poder hablar en nombre de los trabajadores del IMSS, porque en realidad no forma parte de la Institución y hace mucho años dejó de ser trabajador.

En lo que respecta a su proyección política y por la cercanía que ha tenido el movimiento con el partido político MORENA se le pregunta

---

<sup>18</sup> Al momento de la entrevista Juan Moisés Calleja fungía como Secretario General del Instituto. En 2010 fecha del audio del Consejo Técnico, desempeñaba el mismo cargo. Cabe señalar que en la grabación se hacen comentarios del cuidado que se debe tener con las reformas, sin embargo, no se logra identificar si los comentarios corresponden a la voz de este personaje.

“[Entrevistador] Y ahora con la visibilidad que te ha dado el movimiento ¿no te haz pensado conectar con los de MORENA? ¿O no te llama la atención? [Entrevistado] Fíjate que no. Me encanta estar cerca de los trabajadores, no quiero ningún puesto ni nada, me quisieron afiliar pero no [...] El interés es reposicionar el movimiento. Al estar con partidos pierdes tu autonomía, pierdes tu capacidad de decisión. Yo hago lo que quiero” (Líder M.N.D.S.S. Entrevista, 30 de mayo de 2015).

Esta declaración no sólo da cuenta de un líder que reconoce la importancia en la autonomía de las organizaciones con respecto a las asociaciones, sino evidencia su carácter protagónico, el cual, no está dispuesto a negociar sino a imponer el rumbo del movimiento disidente. Al respecto, el siguiente fragmento es ilustrativo

“No hay nadie atrás de mi más que yo, yo determiné la marcha [llevada a cabo el 31 de julio de 2015]. Existe división en el movimiento, otros grupos que tienen miedo a que se les quite el control. Esta gente tiene las demandas de ilegalidad contra Manuel Vallejo y lo que quieren es regresar al sindicato [se refiere al Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes del IMSS que se analizará adelante]. Y lo que le molesta es que yo toco la cuestión de ilegalidad y legalidad a partir del Estado de derecho, y ellos lo que quieren es que se diga que Vallejo es ilegal y que se establezca la legalidad; si lo digo, pero yo se cuando y en qué momento. Pero yo voy más a fincarle responsabilidades al Estado, y yo saco de la confrontación sindical el problema, eso no me va a dar nada, al final de cuentas yo estoy bien claro que tenemos que ir hasta el 2018 con todo, con la defensa del IMSS en general. A mi no me da poner uno y quitar otro, entonces a ellos les encabrona porque es el proyecto de ellos. El problema es que ellos no pueden penetrar con la gente por el desprestigio tan grande, entonces se quieren montar[...] Nadie a nivel nacional tiene tan claro las cosas como yo las tengo. Se que hay gente importante pero son muchos ególatras [...] Traigo todo a nivel nacional [...] Esta muy alto el discurso para ellos [...] Va llegar el momento en que se van a tener que sentar todos, pero se van a sentar cuando yo diga” (Ídem).

Al parecer esta dinámica protagónica y autoritaria del líder del Movimiento Nacional de

Trabajadores del IMSS deja pocas posibilidades de articulación con otros frentes, y por tanto, desde su espacio de acción hace poco probable la creación de contrapesos que exijan una discusión de manera abierta sobre el rumbo de la salud y de las relaciones laborales en el IMSS. Además restringe la posibilidad conformar organizaciones obreras con características no corporativas. Un conjunto de decisiones que costaron rupturas al Movimiento, como se verá en el siguiente apartado.

En lo referente a las críticas hacia el movimiento se señala “Me están chingando en las redes [pregunto, ¿en qué sentido?] están diciendo que somos tres personas, porque yo agarré a tres, al Dr. Onésimo y a la enfermera Martha, buenísimos en las redes”(Ídem). Y efectivamente, Ismael Bautista (oficial de servicios administrativos), Martha Mediana (enfermera) y Onésimo Ortega (médico), a través de *Facebook* -su principal vía de difusión- y su acceso más limitado a radio y televisión, han logrado inquietar a la dirigencia del SNTSS y a las autoridades del IMSS. Sin embargo, se les cuestiona que nombran al Movimiento como nacional siendo que lo presiden sólo tres personas.

Aunque Bautista auguraba una respuesta importante por parte de la base trabajadora a participar en sus movilizaciones, esto no se dio. Las razones pueden ser diversas, como el hecho de que se identifica a este personaje como alguien que en su momento fue cercano a pasadas dirigencias sindicales, cuestión que sin duda mermó su credibilidad. Pero no sólo eso intervino, la efectividad del control corporativo del sindicato en los centros de trabajo juega también un papel relevante, así como una cultura laboral y sindical que se ha acomodado con la contención de sus beneficios contractuales. Además de que la dimensión nacional de la Institución vuelve sumamente complicado la articulación de un movimiento sólido. La realidad de los centros hospitalarios en las grandes ciudades no es la misma que en las de la periferia, y aunque puede reconocerse que existen generalidades que pueden ser vinculantes, esto no se traduce de manera mecánica en identificación de intereses y construcción de colectividad, aunque puede darse el caso.

La aparente crisis del Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social también debe ser comprendida por sus rupturas internas, esto es, los otros dos personajes centrales y

con influencia en medios y redes sociales, Martha Medina y Onésimo Ortega rompen con Bautista y lo dejan continuar solo. El carácter protagónico de este último influyó en la decisión, al igual que lo hizo el nuevo rumbo de sus acciones enfocadas a prevenir por vías jurídico administrativas posibles afectaciones al régimen jubilatorio de los trabajadores del IMSS. Acciones de resistencia que al parecer se han convertido también en un buen negocio, ya que Bautista ahora en alianza con la Dra. Yamile Moncada, abogada especialista en seguridad social que además posee la titularidad de un programa de radio, se dedica a convocar a foros para debatir el futuro de la seguridad social y aprovechar el espacio para promocionar sus servicios de defensa legal. Se podría decir que la propuesta del Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social ha apostado por emprender procesos de resistencia individual por la vía legal.

Aunque el Movimiento se articula con otras organizaciones como el Bloque de Unidad Sindical A.C., la Coordinadora Nacional de Trabajadores Jubilados y Pensionados de la Seguridad Social A.C., el Consejo Nacional de Adultos Mayores Jubilados y en Retiro A.C., la Confederación de Jubilados, Pensionados y Adultos Mayores de la República Mexicana A.C., y la Coordinadora Nacional por la Defensa de la Seguridad Social Trabajadores Activos y Jubilados y Pensionados A.C., su estrategia principal dejó de ser la construcción de acciones colectivas para enfocarse en la defensa jurídica individualizada. Además de que las organizaciones citadas al parecer son marginales y con muy poca capacidad de convocatoria.

## ***b) Movimiento Nacional en Defensa de la Seguridad Social (MONDESS)***

### **1) Ruptura y creación de MONDESS.**

Posterior al foro celebrado en la Cámara de diputados titulado *La situación laboral en el IMSS*, el médico Onésimo Ortega y la enfermera Martha Medina deciden integrarse al Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social, cuyo objetivo sería la realización de foros informativos en toda la república en temas relacionados a la desaparición de categorías, el llamado convertidor de categorías, la universalización de la salud, Afores,

etc. Un trabajo que de acuerdo a Ortega, sería condicionado

“O. Ismael se acerca a mi para que trabajamos juntos, ‘usted viene precedido de una mala fama, cómo vende movimientos, de manipulador, que fue parte del comité [Comité Ejecutivo Nacional del SNTSS], si quiere trabajar conmigo tiene que trabajar por la derecha. Sin pedirle dinero a la gente, sin mentiras y en base a un objetivo que es rescatar el sindicato, la seguridad social, la salud’ ” (Entrevista conjunta a dos líderes de MONDESS, 02 de mayo de 2016).

De acuerdo a Medina y Ortega, se inician foros en toda la república con buena aceptación y afluencia, logran activar las redes y el movimiento crece. Señalan que tres personas no pueden estar al frente de algo que ha crecido considerablemente, por tanto, buscan integrar por medio del Movimiento Nacional en Defensa de la Seguridad Social (MONDESS) al conjunto de personas y organizaciones con las que establecieron vínculos en sus campañas informativas. Ante este movimiento y nueva estrategia de organización Bautista disiente y decide apartarse “O. [...] dice ‘No. Yo soy el movimiento, yo lo nací, yo lo mato’ [...] él quería decir qué camino tomar, y se auto nombra el líder” (Ídem).

Aunque Bautista sigue activo bajo la organización que nombra Movimiento Nacional, de acuerdo a Medina y Ortega, su calidad moral y su afán de protagonismo lo han marginado. Además de que su estrategia de acción se encaminó a la gestión de amparos a trabajadores que pudieran ser afectados en sus derechos jubilatorios y de pensión, más que en la articulación de su organización con otros colectivos y a la generación de convocatorias de movilización de la base trabajadora, medidas que contempló por un tiempo. En otras palabras, Bautista optó por la intermediación legal como negocio personal más que como una estrategia de lucha colectiva, un hecho que se pudo constatar durante la participación en un foro convocado por su organización titulado *Los trabajadores del país contra la privatización del IMSS y del sistema de salud y el sistema de pensiones*. En torno al viraje de Bautista, los entrevistados señalan

“Ismael se juntó con una periodista que nos hablo primero a nosotros, está en radio fórmula [Yamile Moncada, tiene un programa enfocado a temas de seguridad

social...] Ismael ya no tiene gente, fue y le dijo ‘tú necesitas en tu programa información y yo necesito volver a jalar toda la gente que tenía antes que se fueran con el doctor Onésimo, con MONDESS y con Martha’, ‘Ah, pues sabes qué [...] vamos a hacer esto, a todos los compañeros que se quieran amparar, les vamos a hacer un amparo. Les va a costar tanto’ [...] y eso es por lo que andan cobrando, \$200 o \$500 por cada amparo [el costo del amparo en realidad es de \$1,500 pesos]<sup>19</sup>. Y andan en la república promoviendo su negocio” (Entrevista conjunta a dos líderes de MONDESS, 02 de mayo de 2016).

Medina y Ortega ofrecen algunos argumentos que consideran los diferencian de otras organizaciones y dotan de mayor legitimidad. El primero, es que sugieren que su movimiento sigue una lógica distinta al precedido por Bautista, ya que a diferencia de éste, su liderazgo surge del mandato y petición de los grupos que integran a MONDESS, grupos que además pertenecen a distintos estados. Aunque debe precisarse que la dirección y toma de decisiones se mantiene centralizada y recae principalmente en los hombros de Medina y Ortega, como se muestra en el siguiente fragmento

“[Entrevistador] ¿Cómo se organiza el MONDESS?

O<sup>20</sup>. “Nosotros, en la ciudad de Guadalajara creamos MONDESS [...] por votación de la gente de la república que estuvo ahí en el consejo, se consideró que nosotros siguiéramos siendo los voceros oficiales de MONDESS. *Nos dieron el voto de calidad para que nosotros seamos los que dictemos [...] hacia dónde vamos y qué es lo que se va a hacer* y nos ha funcionado muy bien porque es muy difícil que venga gente sin dinero, desde Tamaulipas o de San Luis Potosí. Entonces a través de las redes sociales aprovechamos y, se va a hacer esto, y se va a hacer aquello, y nos ponemos de acuerdo.” (Entrevista conjunta a dos líderes de MONDESS, 02 de mayo de 2016)

---

<sup>19</sup> La información se obtiene del foro convocado por el Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social titulado Los trabajadores del país contra la privatización del IMSS y del sistema de salud y el sistema de pensiones, celebrado el 21 de mayo de 2016, en el Auditorio del Sindicato de Tranviarios del Distrito Federal.

<sup>20</sup> A lo largo del este apartado y para efectos de citación de entrevista, se empleará O. para referir intervenciones de Onésimo Ortega y M. para el caso de Martha Medina.

Esta centralización en la toma de decisiones sin duda pasa por el carácter nacional de un organismos como el IMSS, sin embargo, no es lo único que interviene. La fuerza que han adquirido Medina y Ortega en la red social Facebook, ha permitido la construcción de un liderazgo que se legitima en cada denuncia publicada. Mensajes que se encuentran cargados de emotividad, que denuncian la *dignidad perdida de un sindicato otrora heroico*, que llaman abiertamente a su secretario general como *ilegítimo, corrupto y traidor a su clase*, que acusan los malos manejos de las autoridades Institucionales y alertan sobre el fin de su contratación colectiva, además de señalar lo que consideran una inminente privatización de la salud. Son escritos que se combinan con audios y videos que presentan a líderes con una capacidad retórica significativa, especialmente el caso de Medina que de manera reiterada invoca sentimientos de indignación, de coraje, de confrontación con una base trabajadora que considera *apática, indiferente y sin conciencia de clase*.

De acuerdo a Ortega, el liderazgo de Medina también radica en su “carisma, por su calidad moral y por su liderazgo que tiene natural. Martha ha tomado ese liderazgo [...] y toda la gente se dirige a ella y me parece muy bien. Además de que hay mucha misoginia, a los Pérez Saucedo, ni al mismo Ismael les cae, no soportan que sea una mujer la que lleve el liderazgo” (Ídem).

Al tema de la representatividad, legitimidad y el carisma, debe añadirse la argumentación que gira en torno a la justificación moral del liderazgo. Es decir, para Medina y Ortega la principal fuerza y credibilidad de MONDESS se sustenta en que ellos, a diferencia de otras organizaciones se han mantenido al margen y distancia del Comité Ejecutivo Nacional del SNTSS, es decir, nunca han pertenecido a él. Este tipo de afirmaciones permiten observar la construcción de significaciones negativas en torno a la dirigencia sindical que pueden ser compartidas y estar insertas en los códigos que rigen la experiencia laboral concreta de los trabajadores del seguro social. Una experiencia que como se ha dejado ver en el análisis de entrevistas a la base trabajadora, aunque reconoce la importancia del sindicato para momentos particulares de la dinámica laboral, también se evidencia la poca credibilidad en torno a sus acciones. Comprender el sedimento de esta percepción en las conciencia colectiva de los trabajadores del Instituto, permite entender la importancia que para

Medina y Ortega tiene el no ser identificados dentro de estos grupos cercanos al sindicato. Aunque este distanciamiento puede ponerse en duda, por el hecho de que los voceros de MONDESS han mantenido un estrecho vínculo con los ex-líderes, sobre todo en el tema relacionado a la demanda en contra de la toma de nota del actual secretario general del sindicato, Manuel Vallejo Barragán, como se verá delante. Independientemente de esa cercanía, por ahora basta con ejemplificar la construcción discursiva que hacen los dirigentes de MONDESS en torno su autoridad moral

“O. Pero lo que fue generando más en las redes sociales de todo este movimiento [fue] la credibilidad y la autoridad moral que tiene tanto Martha como tu servidor”.[...] Los [hermanos] Pérez Saucedo [formaron parte del CEN durante el periodo de Roberto Vega Galina, 2002-2006], Ismael Bautista y otros, ellos, fueron parte de los comités nacionales, desde los tiempos de Punzo Gaona [Secretario General del SNTSS 1987-1989], de Rocha Larráinzar [1998-2002], de Valdemar [2006-2012] y ahora de Vallejo [2012]. Son gente no muy confiable, son gente que en su momento fueron parte de esto y que por razones internas del propio comité fueron expulsados por diferentes causas, por diferentes motivos, y que ahora aparentemente se vuelven disidentes. Disidentes que tienen contacto con el propio Comité Nacional e inclusive con las autoridades institucionales de nivel central. De tal forma que ha generado en nosotros la desconfianza” (Entrevista conjunta a dos líderes de MONDESS, 02 de mayo de 2016).

Bajo esta construcción argumentativa en torno a la legitimidad de MONDESS, los entrevistados refieren la integración de un consejo con gente de Zacatecas, Guadalajara, Puebla, Michoacán, Nayarit. De acuerdo a Medina y Ortega, el movimiento tiene una estructura con mayor solidez, es decir, posee un área jurídica, histórica, un área política, que se encarga de vincularse con senadores como Martha Tagle, Layda Sansores, además de buscar espacios en la cámara de diputados y senadores. Por la necesidad de consolidar la organización, se decide elaborar un acta constitutiva, sin embargo, se deja de lado porque consideran entorpece sus acciones.

Ahora bien, poco se ha hablado sobre el objetivo y plan de acción de MONDESS. Medina

señala que la tarea de este organismo es integrar grupos de resistencia en defensa de derechos sindicales, laborales, contractuales, además de estar en contra de la represión sindical a nivel nacional. Ortega argumenta, “se pelea por los derechos de 410 mil trabajadores activos, más de 200 mil pensionados y jubilados del IMSS [...] No estamos en contra de que todo el pueblo tenga derecho a la salud, pero no a costa de logros de más de 70 años” (Ídem). Aunque dentro de su discurso Medina y Ortega integran su preocupación por la reforma de salud, sus denuncias se centran en las posibles afectaciones laborales que acompañan la reforma, de ahí el constante llamado de Medina a un despertar de conciencia por parte de los trabajadores, a que dejen su apatía y luchen por sus derechos.

Aunque se contempla la necesidad de articular MONDESS con otros grupos en resistencia en el tema de la salud, su plan de acción está enfocado a llevarse por los canales institucionales, gestionando sus denuncias ante diputados y senadores, recurriendo a las redes sociales sólo como una estrategia de presión e información, pero no como herramienta para convocar a la movilización o algún otro tipo de acción. La decisión de conducir a MONDESS por la vía Institucional es porque Medina y Ortega reconocen en las bases una pobre tradición de lucha política y movilización, cuestión que se traduce en una apatía y desinterés generalizado de la base trabajadora en torno a los posibles cambios en el IMSS “M. No se ha recurrido a otro tipo de movilizaciones porque la apatía es mayor a la dignidad [...] es un gremio acomodado por sus ventajas contractuales [...] hay mucha apatía y miedo [...] No se logra entender que estas reformas estructurales nos pegan a todos. Hay un pérdida de conciencia de clase” (Ídem).

## **2) Control sindical y poca tradición de lucha.**

En correspondencia a lo que se ha indagado en otras entrevistas y observaciones de campo en la presente investigación, esta percepción de indiferencia ante los cambios en el IMSS no es una mera ocurrencia, al parecer en el IMSS se asienta una tradición de poca organización y movilización. La base trabajadora se asume como un sector acomodado que no quiere perder sus ventajas contractuales, es decir, descarta la acción colectiva como primera opción de lucha, cuestión que no sugiere la imposibilidad de su articulación, pero

si, la dificultad de su consolidación. La experiencia sindical en este sector se nutre de la existencia de una relación corporativa de cierta estabilidad con el Estado, aunque ha habido rupturas, la base trabajadora reconoce que su distanciamiento con prácticas de resistencia colectiva pueden garantizar aunque sea mínimamente, sus actuales beneficios. El discurso hegemónico en torno a la inexistencia de alternativas ha sido un factor que debe considerarse en la lectura de la experiencia organizativa en el IMSS. Cabe señalar que no se trata de un mero juego y dominio a través del lenguaje que estructura el mundo social, aunque lo incluye, tampoco se trata solamente de la imposición de una concepción del mundo, sino que la percepción en trono a falta de alternativas se conjuga con experiencias concretas de aplicación de la fuerza para la anulación de disidencias, el caso del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), es una prueba de ello, es decir, ha marcado la conciencia de los trabajadores, su vulnerabilidad no está en duda y en cualquier momento pueden correr la misma suerte. Esta situación explica porque a un sector de la base trabajadora le preocupa menos los malos manejos de su dirigencia, que la existencia de un vínculo efectivo entre ésta con el gobierno en turno.

A esta dinámica de contención del conflicto a cambio de beneficios contractuales y que expresa la vitalidad de una intermediación de intereses corporativa, debe añadirse la efectividad de los mecanismos de coerción sindicales, sin los cuales, lo primero no puede ser posible. Es decir, la capacidad de control a través de la sanción es vital como factor de desmovilización, la fuerza sindical no puede sostenerse sólo en la asignación de premios y estímulos. Medina y Ortega denuncian ampliamente la manera en que operan los instrumentos de control, sanción e intimidación

“[...] le puedo asegurar ahorita que 1 de cada 6 trabajadores del seguro social en activo está sancionado. Estamos hablando de 50 mil trabajadores que están suspendidos [...] Cualquier comentario que no sea relacionado con el oficialismo sindical, con lo que diga el delegado sindical, seccional o nacional, cualquier cosa, te aplican los estatutos. En un supuesto artículo que dice que no puedes pertenecer a ninguna asociación antagonista al sindicato, entonces te la aplican con eso [...] hay miles de sancionados en toda la república por sanciones que son realmente irrisorias...de por vida” (Entrevista conjunta a dos líderes de MONDESS, 02 de mayo

de 2016).

El artículo que señala el entrevistado referente a la imposibilidad de pertenecer a organizaciones antagonistas al sindicato aparece en el capítulo segundo de los estatutos como artículo 13 fracción XII y suscribe lo siguiente “No pertenecer a corporación alguna de tendencias antagónicas a las del Sindicato, ni formar parte de grupos dentro del mismo que tiendan a su división o desmembramiento” (SNTSS, 2012, p. 8). Y con relación al señalamiento de sancionados “de por vida”, es con Valdemar Gutiérrez Fragoso que se inaugura la figura de sanción por tiempo indeterminado, la cual ha sido aplicada abiertamente a trabajadores disidentes.

El tema de las sanciones se encarna de manera clara en Martha Medina quien argumenta que ha sido multi-sancionada. La primera de estas sanciones tenía que ver con el cuestionamiento que hace a sus representantes sindicales sobre la reforma al estatuto A que en 2011 cuestionaba Bautista, y por señalar que el hijo del Secretario General de aquel entonces (Valdemar Gutiérrez) había sido detenido en España por problemas de narcotráfico. De acuerdo a Medina, la respuesta del sindicato fue la siguiente

M. Me dijeron ‘estás difamando al sindicato, te voy a mandar a honor y justicia’. Y efectivamente, mi primer sanción fue suspensión de derechos sindicales por 416 días, aplicada desde el momento que me la notificaron, que fue al siguiente día. Y una suspensión laboral [...] 8 días me quedé sin trabajar. Por supuesto que todo lo que implica en economía el no trabajar.” (Entrevista conjunta a dos líderes de MONDESS, 02 de mayo de 2016).

Como se puede observar en el caso de la entrevistada, la asimilación de la crítica por parte de la dirigencia sindical es mínima, basta un solo comentario o cuestionamiento para proceder contra la base trabajadora. Al parecer, en la configuración de la experiencia sindical y laboral de los trabajadores del Instituto está presente un temor a manifestar abiertamente la crítica a sus dirigentes, una cuestión que pondría en riesgo la obtención de beneficios en el lugar de trabajo que son gestionados por sus representantes locales, además de que torna vulnerable su estabilidad económica y la permanencia en el trabajo.

Cabe señalar que a la intolerancia a la crítica se contraponen una acción efectiva de defensa al trabajador en el lugar de trabajo, la cual, puede tener consecuencias directas en el desarrollo del proceso de trabajo.

Como se observa, la capacidad de sanción por parte del SNTSS se ejerce abiertamente, al tiempo de complementarse con prácticas más sutiles y no escritas que hacen posible el control de la base trabajadora. Estas formas de control encubierto se observan bien en los centros de trabajo, cuando representantes sindicales refieren que es vital mantener una buena relación con las secciones sindicales si se quiere obtener algún apoyo extraoficial. Otra estrategia de control menos sutil que el condicionamiento de apoyos pero que es sin duda efectiva, es el ejercicio de votación a mano alzada que se realiza en asambleas, práctica que intimida, restringe y condiciona el actuar de los representantes sindicales. Al respecto se vuelve ilustrativa una declaración recabada durante la estancia en campo, donde se comenta que en un reciente Congreso Seccional se consideró oportuno presentar ante la secretaria general el pliego petitorio antes de ser expuesto en el pleno, esto, con el objetivo de no buscarse problemas y perder apoyos futuros. Asimismo, se comenta que fue necesario omitir algunas cuestiones del pliego petitorio a petición expresa de la secretaria general. Las prácticas sindicales de alternancia en el poder en los centros de trabajo referidas en otros apartados de la investigación, que daban cuenta de dinámicas con cierta autonomía para la elección de delegados sindicales, pierden transparencia cuando se acercan a los espacios de decisión política estratégica del sindicato.

De acuerdo a los entrevistados, las sanciones a la base trabajadora no son hechos aislados sino que es una práctica sistemática de intimidación. Denuncian el caso de un delegado en Zacatecas que al organizar un foro informativo sobre la reforma a la salud, es destituido de su cargo al día siguiente, lo mismo pasa con un médico en Playa del Carmen. En Aguascalientes y Coahuila tras procesos de elección de secretarios generales poco transparentes, se desatan un sin número de sanciones. Castigos que se han agudizado con la presencia de personajes cuestionables al interno del Comité Ejecutivo Nacional. La siguiente narración de los entrevistados ejemplifica lo expuesto

“O. La represión se acrecienta más “cuando llega un tipejo llamado Ramón García, le deciden el Durango [...] Estuvo dos años como encargado de la secretaría de Puebla y robó. Se lo traen para acá, para el Nacional como presidente de la Comisión de Justicia, y cada vez que hay un congreso para el cambio del Comité en cualquier parte de la república llega con una libreta. Y él trae el nombre de todos los que van a participar en ese posible comité [...] Y les dice ‘a ver, vengan acá hijos de la chingada [...] o se alinean y van a hacer lo que decimos, o aquí están sus sanciones, están suspendidos. Es más ni siquiera los vamos a dejar que tomen posesión como Comité Ejecutivo Seccional’ [...] Al ingeniero Filiberto Santillán de Aguascalientes...él ganó con la base trabajadora y no lo dejaron llegar. Simplemente le dijeron ‘aquí está sancionado’. En Coahuila con el señor Salvador Medina [...] simplemente llegó el nacional y dijo ‘no, el que va es este’ [...] Y la gente les tomó el Seccional durante 10 meses, y aún con toda la presión no lo quitaron.

#### Medina añade

M. De hecho, si busca en el Face, esto fue en el 2012. Hubo un compañero de base allá [Coahuila], muy triste su caso, Rubén. Se inmoló, se coció los labios [...] ¡fue una cosa espantosa! Con ellos tuvimos unas de las marchas, pura gente de Torreón vino aquí, estuvimos en la cámara de diputados, en la de senadores. Terminamos con ese individuo, el Camacho Quiroz que acababa de tomar su cargo como presidente del PRI, nadie nos resolvió, nadie nos hizo caso, en el registro federal, en la junta de conciliación. Nos dijeron ‘Si, estamos conscientes de que es ilegal’ [la Secretaría Seccional de Coahuila], no vimos respuesta de nada. Esta lucha ha sido desgastante, ha sido deprimente, vemos la falta de conciencia de los propios compañeros, es muy lamentable. Llega el momento en que nosotros hemos dicho, ya, ¡hasta aquí! Ya no hay más que hacer, o sea, no nos podemos meter en la cabeza de la gente [...] es frustrante ver tanta pasividad” (Entrevista conjunta a dos líderes de MONDESS, 02 de mayo de 2016).

Algunos otros datos en torno a las sanciones los señala Patricia Muñoz (2013), argumentando que para 2013 había un total de 8 mil trabajadores sancionados. Y de acuerdo a la Coordinadora Nacional de Sancionados y Rescindidos Contra la Represión, y

en voz de su representante jurídico Abraham Cano, se señala que en 2016 ya son alrededor de 10 mil los trabajadores sancionados y rescindidos. Las prácticas más recurrentes tienen que ver con la cancelación de derechos sindicales a trabajadores opositores que quieren participar en Congresos y Consejos Nacionales y Seccionales (Muñoz, 2013).

A este conjunto de prácticas de control e intimidación habría que agregar las denuncias de corrupción sindical que de manera puntual reseñan los líderes de MONDESS. Acciones que de acuerdo a los entrevistados nublan más el futuro de la organización y están relacionadas con la venta de propuestas, la asignación de plazas con buenos sueldos a familiares de los dirigentes sindicales quienes además gozan de licencias que los eximen de trabajar. En lo referente a la venta de propuestas y las consecuencias que ello puede traer en la prestación del servicio, Ortega relata un caso de llamar la atención

“O. [Al amparo de Valdemar, un secretario del CEN] dio propuestas a diestra y siniestra. Tenemos el ejemplo de que llegó una compañera a la clínica y le dijeron ‘a ver compañera eres nueva, te vamos a apoyar esta semana para que veas cómo está el movimiento’. Los compañeros solidarios la apoyaron y le dijeron cómo se hacían las cosas, pasó la segunda semana y ahora si ‘todos ya te ayudamos, todos tenemos nuestro trabajo’ y resulta que la compañera no hace nada, deja a los pacientes sin atender y van y le dicen a la jefa ‘no está haciendo nada, mire qué horas son, no ha puesto sondas ni dada’ ‘Oye qué te pasa, ya te enseñaron una semana, ¿por qué no haz hecho tu trabajo?’, y se pone a llorar ‘es que yo no soy enfermera’ ‘cómo chingaos que no eres enfermera’ ‘No. Lo que pasa es que a mi mamá le vendieron en 80 mil pesos esta plaza y pues a mi me la dieron de enfermera’ ¡Así de ese tamaño!” (Entrevista conjunta a dos líderes de MONDESS, 02 de mayo de 2016).

En suma, la dinámica de las acciones sindicales expuestas hasta aquí permiten reconocer una intermediación de intereses corporativa que es efectiva en sus procesos de control, sanción e intimidación. Con la capacidad de bloquear y restringir los canales de acceso a los espacios de toma de decisiones estratégicas. Y aunque en los centros de trabajo se confiere autonomía limitada a los procesos de elección de representantes sindicales y a participantes en congresos, las voces críticas o disidentes se encuentran ante un embudo piramidal que

limita su participación.

### **3) El Estatuto A, la toma de nota y el pueblo creptorquídico.**

La creación de esta categoría de Limpieza e Higiene en Unidades Médicas y no Médicas forma parte de un proyecto piloto que arrancó en marzo de 2016, el cual, pretende solventar deficiencias institucionales en este rubro. Deficiencias relacionadas a la fuerza que adquirió la categoría de A.S.I. para imponer condiciones en el proceso de trabajo al amparo del Sindicato y en complicidad con autoridades. Con el proyecto piloto se buscaba implementar mejoras al servicios de limpieza, teniendo como eje de la reestructuración la introducción de una nueva categoría con mayor flexibilidad funcional y numérica. Sin embargo, la opacidad de su repentina implementación generó dudas y cuestionamientos relacionados a la posible terciarización de la actividad.

Al igual que Bautista, MONDESS retoma la denuncia en torno a la existencia de un *Catálogo Convertidor de Categorías para el Estatuto Confianza A*, el cual, tiene el objetivo de transformar las plazas de base en no sindicalizadas. De acuerdo a MONDESS, la existencia de este documento evidencia la inminente desaparición del CCT, ya que se pretende recontractar a toda la base trabajadora bajo nuevas condiciones, las mínimas que contempla el artículo 123 constitucional en su apartado A. La prueba más contundente de este hecho según MONDESS, es la creación la categoría de Auxiliar de Limpieza e Higiene. Medina y Ortega señalan

“-[Entrevistador] ¿Existe la documentación?

-O. Por supuesto, ahí está el catálogo convertidor

-M. Ahí está la nueva categoría de Limpieza e Higiene

-O. [...] Con tal de vender intendencia a todo mundo le dieron cambio de plazas, pasando encima de escalafón. Para que al no tener a nadie de intendencia ya en bolsa de trabajo, ahora si viene la subrogación. ¡Que entre limpieza e higiene!

M. Teníamos conocimiento que era una empresa de los hermanos de Fernández de Ceballos ” (Entrevista conjunta a dos líderes de MONDESS, 02 de mayo de 2016).

Parte de la denuncia y crítica de MONDESS a la aparición de Limpieza e Higiene también se sostiene en el hecho de que la figura laboral no se contempla dentro del CCT, es decir, el marco regulatorio de su relación laboral no está claro, cuestión que se ha constatado en el acercamiento al campo -Hospital General de Zona, No. 32-. Esta no inclusión de la categoría al CCT, ha generado argumentaciones en torno a que el personal que ocupará las plazas de Limpieza e Higiene será ajeno al SNTSS, abriéndose con ello la puerta a un nuevo proceso de subcontratación en el Instituto. Una medida además delicada para el conjunto de los trabajadores, ya que la manera más fácil y rápida de incorporar a algún familiar al Instituto es a través de la categoría de Auxiliar de Servicios de Intendencia (A.S.I.), que con el proyecto piloto desaparecería, es decir, se bloqueaba una de las principales vías de acceso laboral y la configuración del mercado de trabajo ya no estaría ligado al vínculo familiar. Y de acuerdo a los entrevistados, la aplicación del proyecto piloto sería también el inicio de la transformación del conjunto de las plazas laborales del IMSS, las cuales, serían recontratadas ahora bajo nuevas condiciones.

Ahora bien, algunos de los supuestos planteados deben precisarse, si bien es cierto que las funciones de la categoría de Limpieza e Higiene se han flexibilizado numérica y funcionalmente en la práctica y que su incorporación al CCT aún no se lleva a cabo, también es cierto que las plazas no dejaron de ser sindicalizadas, es decir, el SNTSS es quien posee el monopolio del mercado de trabajo en este rubro. Otro elemento a considerar, es que aunque los dirigentes de MONDESS señalan la creación de Limpieza e Higiene como la principal evidencia de conversión de plazas al Estatuto A, al revisar el documento encontramos que esta categoría no forma parte del listado convertidor al que se vincula su desaparición. La única transformación que ha tenido lugar fue la de los trabajadores de A.S.I., pero solamente en los centros de trabajo donde se aplicó el proyecto piloto, es decir, se les otorgó el cambio de plaza por una superior también sindicalizada, de forma inmediata y sin necesidad de ninguna evaluación e inclusive sin contar con los conocimientos y certificados oficiales necesarios para desempeñar un puesto. Al respecto, la siguiente cita es ilustrativa

“[...] por decir, si tú tenías un cambio [...] *ese cambio te lo iban a hacer, te lo iban a*

*respetar, hayas hecho o no hayas hecho el examen. Ya en mi caso que yo no tenía ningún cambio de categoría, pues sí fue así como de ¿qué va a pasar conmigo?, y ya ella [Hermila] empezó a platicarnos que lleváramos nuestra documentación y que les dijéramos qué cambios de categoría queríamos [...] de hecho tengo dos compañeros que no terminaron de estudiar enfermería y les hicieron el cambio, pero ellos se comprometieron a terminar su carrera y que les respetarían su nuevo cambio”* (Trabajador administrativo de base. Entrevista 3, 15 de octubre de 2015).

Como se puede observar, la aplicación del plan piloto se concertó entre Instituto y Sindicato garantizando la permanencia del empleo a los trabajadores de A.S.I., así como mejoras económicas, no importando el impacto productivo de la decisión, es decir, la acción corporativa otorgó beneficios a cambio de la contención de posibles manifestaciones de una de las categorías más numerosas en un contexto que anunciaba próximos cambios estructurales en el Instituto. En suma, la creación de la categoría de Limpieza e Higiene no ha implicado procesos de subcontratación en el rubro, ni la desaparición de plazas sindicalizadas como argumentan los líderes de MONDESS, al menos por ahora.

Cabe señalar que lo que parecía perfilarse como un potencial conflicto entre los trabajadores de Limpieza e Higiene y el resto de la base trabajadora, se ha mantenido en calma por el hecho de que estos últimos se han dado cuenta de que las personas que ingresan con la nueva categoría, “son gente de casa”, gente que estaba en bolsa de trabajo y había obtenido su propuesta de trabajo por medio de algún familiar. Al respecto un trabajador señala “ya conociéndolos es también gente de.....ellos pensaban que eran de otra eh...como privada, entonces era como que ese roce. Pero también son familiares, o sea, lo mismo pero nada más le cambiaron el nombre a la categoría” (Trabajador de base de Intendencia. Entrevista 4, 14 de octubre de 2015).

La declaración anterior es sin duda interesante, al parecer no sólo la capacidad de intimidación y control por parte del Sindicato e Instituto intervinieron en la consolidación de este proceso de cambio, sino que también están presentes valoraciones subjetivas que identifican como no extraños y ajenos a los nuevos trabajadores, un factor que influyó en la

desmovilización y en la no confrontación. Además, reconocer a *los nuevos* como no extraños, no empresa privada, permitió generar certidumbres relacionadas a que el principal canal de acceso al Instituto se mantenía abierto, sus familiares podrían tener opciones de trabajo en el IMSS, no importando las nuevas condiciones de trabajo.

A la par de la denuncia en torno a la transformación de plazas, las irregularidades en la firma del Estatuto A, los procesos de subrogación de los servicios de ambulancias, hemodiálisis y laboratorios, MONDESS impulsa junto a otros colectivos, la impugnación de la toma de nota del actual Secretario General del SNTSS, Manuel Vallejo Barragán. Pero antes de analizar la demanda específica en torno a la ilegitimidad del mandato de Vallejo, es necesario reconstruir algunos eventos que permiten comprender de mejor manera la cuestión.

Valdemar Gutiérrez Fragoso como Secretario General del SNTSS en 2008 anuncia la ampliación de su periodo por dos años, es decir, hasta 2010. Posterior a esta medida y en el marco del XLIX Congreso Nacional Ordinario Valdemar anuncia la ampliación de su periodo de gestión, del 16 de octubre de 2012 al 15 de octubre del 2018. Con una votación a favor de 995 delegados de los 1019 participantes, se aprueba el segundo periodo de Valdemar al frente del SNTSS. Al respecto, declaró “El segundo periodo que tendré al frente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social fue aprobado por unanimidad y en un proceso democrático. Esta prórroga no asentará ningún precedente para el futuro de algún secretario general, ni tampoco implica un proceso de ampliación o reelección para los comités seccionales”(Secretaría de Salud, 2010).

Aunque se argumentó por parte de la dirigencia del SNTSS que los delegados al congreso fueron los que propusieron la continuidad de Valdemar y que el motivo se debía “al trabajo desarrollado en los últimos cuatro años [el cual] ha permitido avanzar en las relaciones laborales en beneficios de los trabajadores” (Secretaría de Salud, 2010). Como se mencionó, la disidencia cuestionó el acto de reelección por ser violatorio de los estatutos del organismo. Cuestionamiento que quedaría congelado con el problema de salud de Valdemar al que ya se ha hecho referencia, sin embargo, la protesta cobraría nuevos tintes

con el arribo a la Secretaría General del SNTSS de Manuel Vallejo Barragán a quien como se señaló, se demandaría por el irregular proceso en su toma de nota.

Ante este contexto de opacidad en los cambios de las relaciones laborales en el Instituto, propuestas de reestructuración a la seguridad social poco discutidas de manera abierta y dinámicas corporativas del SNTSS, los líderes de MONDESS limitan su plan de acción a la labor informativa en el día a día, apostando por la construcción de una nueva ética del trabajo donde la vocación de servicio sea lo que prevalezca en el IMSS. A diferencia de Bautista que reconocía como necesaria e indispensable -al menos en sus inicios- la movilización como factor de presión, al tiempo que incorporaba en su discurso la retirada del Estado y la consiguiente mercantilización de la salud; MONDESS a través de Medina y Ortega centra su discurso en la denuncia del actuar corrupto del gobierno federal, tachando de ilegítima la dirigencia sindical y añorando el regreso de un sindicato fuerte, capaz de defender las embestidas hacia la base trabajadora. Para MONDESS la principal estrategia de acción no es la movilización, saben que esa batalla la tienen pérdida ante una base trabajadora sin tradición de lucha, la prioridad es cómo hacer conciencia en la base trabajadora sobre lo que consideran una inminente desaparición del CCT y la privatización del sector salud.

Aunque MONDESS adopta la demanda del Frente Unido y entiende la importancia de articularse con otros sindicatos y organizaciones como estrategia de lucha, reconoce que el movimiento no ha logrado adquirir una fuerza considerable para hacer aliados de peso, así como para ejercer presiones significativas sobre el gobierno federal y la dirección del Instituto. Al respecto señalan Medina y Ortega

“-M. El SNTSS ha perdido presencia a partir de su salida de la UNT. Si nos reconocen Hernández Juárez y Martín Esparza, pero para ellos está muy claro, somos poquitos. Nos dicen que si nos entienden y apoyan pero que hagamos nuestra lucha ‘cuando rescaten su dirigencia sindical ahí si ya veremos’.

-O. Cuando se fundó MONDESS se integraron a nosotros sindicatos de Jalisco, el SME [...] Por ejemplo, Esparza tiene sus compromisos, pero dicen que nos respaldan, pero no pueden lanzarse al frente, sólo respaldan” (Entrevista conjunta a dos líderes de

MONDESS, 02 de mayo de 2016).

La desesperanza y coraje de los líderes de MONDESS relacionados a la indiferencia de la gente en torno a sus demandas y cuestionamientos a la dirigencia sindical, autoridades institucionales y al gobierno federal, se expresa bien en las siguientes declaraciones

“-M. Somos un pueblo cobarde, agachón.

-O. Yo digo que México es un pueblo criptorquídico, ¿qué es la criptorquidia? Nosotros a un lado de los riñones, arriba, tenemos unas glándulas que se llaman gónadas, si genéticamente está dispuesto a que va a ser una niña, esas gónadas se quedan en la pelvis, y van a ser los ovarios. Pero si genéticamente va a ser un niño, esas gónadas bajan y se van a convertir en los testículos. Cuando se quedan arriba en la pelvis, no están las bolsas escrotales y se llaman criptorquidia, por eso, México es un pueblo criptorquídico, un pueblo con falta de huevos” (Ídem).

Finalmente se puede agregar que el futuro de MONDESS luce sombrío ya que unos meses después a la entrevista realizada a Medina, es rescindida de su relación laboral con el IMSS y poco a poco ha perdido presencia en su actividad política. En un video publicado en redes sociales se evidencia que Medina al presentarse a trabajar y querer registrar su asistencia a través del sistema biométrico le es imposible, por tanto, acude con el jefe de personal a pedir una razón, recibiendo como respuesta que existía una notificación de su despido, a lo que Medina contesta “no me han notificado, no tengo nada por escrito”, “[jefe de personal] es por normativa que no se te deja checar”. Finalmente responde Medina “compañeros, dice el jefe de personal que por normativa estoy fuera del Instituto Mexicano del Seguro Social, por orden directa del director general y de Manuel Vallejo Barragán, Secretario General, me corren sin ninguna investigación, sin ninguna prueba, ¡esto es represión!”. Avanzado el video y respondiendo a los cuestionamientos de los compañeros que presenciaron la situación, Medina añade “se los hemos dicho durante años compañeros, el sindicato nos traicionó. Esta orden y me lo dijeron hace rato que me hicieron subir a la dirección [...] estas personas me dijeron que [...] venían de nivel central, por orden directa del Director General y del Secretario General a liquidar mi contrato. Querían obligarme a firmar un convenio de liquidación, yo me negué” (Video

publicado en Facebook el 20 de diciembre de 2016. Perfil, Onésimo Alfredo Ortega Torres).

***c) El Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes del IMSS y la impugnación de la toma de nota de Manuel Vallejo Barragán***

Como se mencionó en el apartado anterior, MONDESS ha basado parte de su discurso en la denuncia a las irregularidades del proceso de elección del actual Secretario General del SNTSS, sin embargo, no forma parte del núcleo que encabeza la demanda. Es el llamado Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes IMSS, de quien Eduardo Pérez Saucedo, Abraham Cano y Ximena Ugarte se ostentan como representantes legales, quien ha llevado a cabo el litigio contra la toma de nota de Vallejo Barragán.

Cabe señalar que Pérez Saucedo formó parte del Comité Ejecutivo Nacional del SNTSS como Secretario del Exterior durante el periodo de gestión de Roberto Vega Galina a quien la base trabajadora identifica como cómplice de la desmantelación de su RJP. Como se recordará, incluso Medina y Ortega lo reconocen como no del todo confiable y sin la altura moral para encabezar un movimiento de trabajadores, empero, los líderes de MONDESS han mantenido acercamientos con el Frente Unido y mantienen acciones conjuntas.

Como se expuso en un apartado previo, Pérez Saucedo rompió con Vega Galina [2002-2006] al final de su periodo, un desencuentro relacionado a la postulación del nuevo secretario general. Por un lado, Galina sostenía a Valdemar Frago como su candidato de unidad; y por parte de Saucedo, vocero de la llamada Coalición Democrática o el Grupo de los Diez<sup>21</sup>, postulaba como las opciones idóneas a Joaquín Castillo González y Miguel Ángel Van Dick.

Como se ha documentado, la decisión de Galina se impondría dejando el precedente de una

---

<sup>21</sup> Se le llamó el Grupo de los Diez porque fue el número de integrantes del CEN que dieron la espalda a Galina por la decisión de impulsar la candidatura de Valdemar Gutiérrez Frago. Esta ruptura propició que Pérez Saucedo recriminara a Galina querer imponer a Valdemar con sólo nueve votos de los diecinueve posibles que conforman la estructura del CEN.

ruptura que cobraría vida con el anuncio de la ampliación del periodo del periodo de Valdemar [2008-2010] y su posterior reelección [2012-2018]. Estas acciones tuvieron un amplio rechazo entre la base trabajadora, propiciando la confirmación de nuevas organizaciones que se articularon con algunas no tan nuevas denunciando el proceso de reelección. Ante estas expresiones de descontento que derivaron en organizaciones con capacidad de convocar acciones colectivas, la dirigencia responde sancionando a personajes como Eduardo Pérez Saucedo, líder del en aquel momento llamado Frente Nacional de Trabajadores Activos y Jubilados de Trabajadores del Seguro Social, que junto con Abraham Cano y Ximena Ugarte, interpondrían un conjunto de amparos que buscaban nulificar la ampliación del periodo y reelección de Valdemar.

De acuerdo a los abogados, la demanda interpuesta el 9 de marzo de 2011 tenía como principio garantizar el derecho que tienen los trabajadores a hacer valer su marco estatutario de violaciones flagrantes, como era la reelección de Valdemar (Vergara, 2014). Sin embargo, la autoridad rechaza la demanda argumentando que ningún trabajador en lo particular puede demandar actos que afecten a la colectividad, es decir, las decisiones del Congreso Nacional (Vergara, 2014). Ante esta negativa Ximena Ugarte señala acertadamente que no litigan “contra el sindicato, sino contra el Estado mexicano” (Vergara, 2014).

Posterior a la primera demanda se interpone el amparo 423/2011, sin embargo, los mecanismos Institucionales retrasarían y entorpecerían los tramites evidenciando que las estructuras clásicas del corporativismo objetivadas en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (JFCA), seguían vigentes. El 31 de enero de 2012 se da a conocer el primer laudo que la JFCA desecha. Se interpone un nuevo amparo, el 842/2012, en el que curiosamente la JFCA argumenta la nulidad del Congreso Nacional Extraordinario por haber cambiado de sede sin aviso previo, ni justificación legal alguna. Sin embargo, en un posterior laudo emitido en 2013, la JFCA sostiene que aunque existe ilegalidad, se absuelve al sindicato por tratarse de “ ‘un acto de imposible reparación’ porque el secretario al que reclamaron la nulidad de su dirigencia sindical ya no era tal [recuérdese que Valdemar sufre una serie de infartos en 2012]” (Vergara, 2014). Y finalmente, lo que

servirá de argumento en la demanda de la toma de nota de Vallejo, es que al no anularse el Congreso Nacional donde Valdemar se reelige, su toma de nota se mantiene vigente, nunca se deroga, por tanto, la secretaria del trabajo al emitir una nueva toma de nota para Vallejo ocasiona la existencia formal de dos secretarios generales.

En el proceso de la lucha jurídica contra Valdemar, Pérez Saucedo sería respaldado por Miguel Ángel Van Dick mientras era Secretario General de la Sección III, Jalisco en 2012. Van Dick al igual que Saucedo tiene un historial que lo vincula con el CEN bajo el mandato de Vega Galina, aunque éste lo haría como Secretario de Capacitación y Adiestramiento. Al darse a conocer la postulación de Valdemar como candidato de unidad, Van Dick también rompe con Vega Galina, un hecho significativo, ya que se le reconoció como un personaje muy cercano a aquel durante la modificación al RJP, al grado de ubicarlo como uno de los diseñadores de la propuesta sindical jubilatoria que buscaba afectar solamente a los trabajadores en activo y de nuevo ingreso, respetando al personal ya jubilado (Proceso, 2004; Muñoz, 2006).

Ante las afectaciones de Salud que sufre Valdemar Gutiérrez en 2012, Van Dick se anuncia como candidato a competir por la secretaria general del SNTSS. Sin embargo, es derrotado por un nuevo llamado candidato de unidad impulsado por el CEN, Manuel Vallejo Barragán. Un proceso electoral que como se documentó con MONDESS y de acuerdo al Frente Unido, estuvo plagado de irregularidades, por tal motivo, se inicia una nueva demanda que cuestiona la ilegalidad de la dirigencia sindical al frente de Vallejo. Los responsables, el Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes IMSS, integrado por: Abraham Cano (representante legal), Eduardo Pérez Saucedo (ex-dirigente del SNTSS y también representante legal), Miguel Ángel Van Dick (ex-dirigente del SNTSS), quienes además tienen colaboración directa con Martha Medina (MONDESS), el dirigente de La Coordinadora Nacional de los Derechos de los Trabajadores Jubilados y Activos del IMSS, José Arturo Calva Pérez (trabajador jubilado), el enfermero Rafael Soto (trabajador rescindido), entre otros.

A continuación se exponen los argumentos que se esgrimen como principales violaciones

estatutarias y que integran la demanda en contra de la toma de nota de Vallejo. La información expuesta se reconstruye tomando en consideración las declaraciones de Ortega y Medina, la información expuesta en el sitio web Verdad Sindical, además de consultarse un artículo publicado por la revista electrónica SomosMass99 (Greco, 2016):

1. El primer cuestionamiento está relacionado con la expedición de la convocatoria del 8 de agosto de 2012 para la celebración del LI Congreso Nacional Ordinario del SNTSS, a realizarse el 14 de octubre de 2012. El argumento de nulidad del congreso radica en que la convocatoria fue firmada únicamente por el en ese entonces Secretario del Interior y Propaganda del CEN, el biólogo Eduardo Barrera Romero, y no por los 19 miembros del Comité, como lo exige el artículo 75 de los estatutos del SNTSS.
2. Otro elemento a considerar es que la convocatoria fue firmada por Eduardo Barrera bajo la figura de Secretario del Interior y Propaganda, y al mismo tiempo lo hace en ausencia del Secretario General, acción que no se encuentra avalada por los ordenamientos estatutarios del organismo. Además, en la convocatoria no se señala la causa y justificación legal para firmar dos veces el documento. Al respecto señala Greco

“Las disposiciones estatutarias señalan que el secretario del Interior y Propaganda podrá sustituir al secretario General, en su ausencia, siempre y cuando ésta sea temporal, como lo previene el artículo 65, sin embargo, no existe constancia alguna, ni en la Convocatoria al Congreso, ni información oficial de que hubiera sido temporal, por el contrario tal como lo manifestó el biólogo Eduardo Barrera, secretario del Interior y Propaganda ante la Dirección General de Registro de Asociaciones, la ausencia de Valdemar Gutiérrez Frago fue definitiva y el ordenamiento estatutario señala que debía observarse lo establecido en el artículo 67 de los estatutos, que dice que ningún secretario puede ocupar dos cargos a la vez o realizar funciones duales de secretario General y del Interior y Propaganda, como en el caso de Eduardo Barrera quien firma la Convocatoria con estos dos cargos, teniendo conocimiento de que Gutiérrez Frago gozaba de una incapacidad permanente, que en estos casos los cargos se cubren de conformidad con los artículos 63 y 65 del Estatuto Gremial, el

secretario General sería cubierto por el secretario del Interior y Propaganda, y éste debió sustituirle el secretario de Conflictos del CEN, lo que nunca ocurrió, lo que afecta de nulidad la Convocatoria del 8 de agosto de 2012” (Greco, 2016).

3. Como tercer factor a considerar, es que la disidencia argumenta que en los expedientes IV-272/2012 Y IV 381/012, se documentó que el SNTSS “nunca ofreció como prueba el original de la Convocatoria y omitió solicitar la Toma de Nota a la Dirección General de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hecho corroborado con la copia certificada de la Resolución 211.2.2.4732 del expediente 10/2369-2, que corresponde a dicha Toma de Nota” (Greco, 2016).
4. Y por último, a través de testimonio notarial se da cuenta de que la convocatoria estipula como sede del Congreso el “Centro de Convenciones Churubusco”, ubicado en Calzada de Tlalpan 1721, Colonia General Anaya, en la Ciudad de México, sin embargo, la sede se cambia sin justificación alguna violentando con ello el artículo 34 de los estatutos del SNTSS, el cual suscribe que el Congreso deberá celebrarse en la fecha y lugar estipulados en la Convocatoria.

Como respuesta a esta argumentación, el Segundo Tribunal Colegiado del Circuito Auxiliar de la octava región, ubicado en Mérida, emitió una sentencia que determina la ilegalidad del proceso en el que fue electo Vallejo por haberse hecho un cambio de sede sin justificación legal alguna, por tanto, emite un laudo a favor de la organización disidente que tenía que ser resuelto el día 26 de febrero de 2016, sin embargo, la JFCA solicitaría emitir su voto hasta el 8 de marzo del mismo año. De darse una respuesta a favorable a los demandantes, la Junta tendría que designar un árbitro que convoque a elecciones mediante un Congreso extraordinario en el que se elegiría una nueva dirigencia; además tendrían que restituirse los derechos y perjuicios cometidos a los trabajadores sancionados.

La JFCA haciendo una lectura de la poca fuerza demostrada por el movimiento y reconociendo los vínculos que Vallejo como diputado plurinominal priista sostiene con el gobierno federal, emite un laudo a favor de este último. Renovándose y actualizándose así, la relación corporativa entre el SNTSS y el Estado en tiempos cruciales y de

transformación del sector salud. Una intermediación de intereses que requiere mantenerse vigente mediante una dirigencia sindical que contiene y desmoviliza, mientras el gobierno federal hace cambios progresivos a la estructura del sistema de seguridad social nacional.

De acuerdo a los entrevistados Medina y Ortega, posterior a la resolución de la Junta, se elabora un amparo que ahora fue turnado a un Tribunal Colegiado y está siendo evaluada por cuatro magistrados. De emitir una resolución favorable, la JFCA tendría que acatar el ordenamiento del Tribunal. Medina y Ortega argumentan que tres de los magistrados le han dado visto bueno a la demanda, sin embargo, aún no se emite un posicionamiento oficial. Al contactarnos con Miguel Ángel Van Dick para concertar una entrevista que nos hace llegar el estatus actual del amparo (ver, Anexo 3). Pero independientemente de los innumerables amparos y demandas que se puedan interponer, las organizaciones no se dan cuenta que su accionar por la vía legal lleva implícita una muerte anunciada en un contexto donde la solidez del pacto corporativo entre Estado y sindicato se vuelve indispensable para llevar adelante el conjunto de cambios que se avecinan en el rubro. Aunque el Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes IMSS, ha convocado a movilizaciones como estrategia de presión, además de integrar en su discurso la denuncia al proceso de reforma del sistema de salud, al parecer no se ha adquirido la fuerza y coordinación necesaria para inquietar de manera significativa al gobierno federal, o bien, contener los cambios al interno de los procesos de trabajo.

Sin embargo y a pesar de los tropiezos de este grupo de trabajadores, no dejan de tener presencia en redes sociales. Bajo el nombre de nuevas organizaciones y con variaciones en su presencia y protagonismo, líderes como Medina, Soto, Héctor López, los hermanos Sucedo, siguen apareciendo como los voceros de la protesta, confluyendo en acciones conjuntas como lo fue su asistencia a la JCFA el día 2 de mayo de 2017. Ahí, Medina reaparecería después de algunos meses para enfrentar una audiencia con la parte institucional. En un video publicado por el perfil de Facebook, Desde las Bases (02/05/2017), la trabajadora argumenta que su presencia en la JFCA es para atender el caso de su despido injustificado, añadiendo que las razones que da la parte institucional para la separación de su cargo es que desempeñaba un cargo de confianza y no sindicalizado. Una

razón a la que se añade un cuestionamiento por haber subido a redes sociales “demasiados videos y audios” incitando al desorden público.

En la misma publicación en video aparece Abraham Cano, abogado que como ya se ha dicho pertenece al Centro de Defensa de Investigación Laboral y Derechos Humanos, señalando que junto con un equipo de abogados ha llevado los procedimientos legales en contra de la burocracia sindical a nivel seccional y de la secretaría general. Sin embargo, el motivo que lo llevaría ante la JFCA en aquella ocasión, sería la impugnación de la toma de nota del hermano del ex secretario general del organismo, Sergio Gutiérrez Fragoso, perteneciente a la sección XXXII de la zona noroeste de la ciudad de México.

Similar a lo ocurrido en la contienda por la secretaría general del SNTSS, esta estructura sindical media había impedido el registro de un contrincante para competir por la secretaría general de la sección XXXII “inventándole sanciones totalmente ilegales”. Algunos de los hechos que contempla la impugnación son la denuncia a el acto coercitivo al Comité Seccional para la firma de una carta de adhesión para la existencia de un candidato único; el haber cambiado de sede del congreso sin previo aviso; así como violentar los estatutos sindicales al existir personas con tres periodos continuos dentro de la estructura de la sección.

Junto a Cano, aparece Héctor López, trabajador que impulsa la demanda en la sección XXXII y que es identificado por su cercanía con el enfermero Rafael Soto, quien ha cobrado importante notoriedad en las manifestaciones y en las redes sociales denunciando el comportamiento de la Secretaría General del SNTSS. Un trabajador que por su activismo político también fue rescindido, sin embargo, se anuncia a través de una conferencia publicada en Facebook el día 19 de octubre de 2017, que ha ganado el juicio de reinstalación laboral frente al IMSS (Desde las Bases, Facebook, 19/10/2017). En este escenario, Soto aprovecha para hacer público y a través de un audio la negociación que sostuvo con la parte institucional en la que se le ofrece negociar económicamente su despido definitivo, propuesta que rechaza argumentando que entiende que hay gente que no lo quiere dentro del Instituto, sin embargo, prefiere reinsertarse nuevamente a sus

labores, cuestión que durará sólo unos días pues a través de redes sociales manifiesta que nuevamente es separado de su puesto laboral sin aviso previo y sin una notificación legalmente sustentada. En la conferencia citada se agrega un hecho que no debe ser dejado de lado y marcará la pauta de la acción de parte de la disidencia, la apuesta por competir electoralmente por la Secretaría General en 2018.

Con lo expuesto hasta aquí se puede ver que el frente de acción de estos grupos se amplía, dirigiendo su estrategia no sólo hacia el cuestionamiento de la estructura sindical en su nivel macro, sino a sus niveles medios. De tener trascendencia no sólo jurídica sino ideológica las acciones de este sector disidente, se podrían ampliar los caminos de acceso a los puestos de representación sindical en sus distintos niveles, los cuales, por ahora lucen sumamente restringidos. Y si bien es cierto que la disputa por el la secretaría general no debe dejarse de lado, el sector disidente debe reconocer que su obtención no basta para volver democrática una estructura sindical cuya supervivencia ha dependido de su estrecha vinculación con el partido en el gobierno y el Estado. Asimismo, no se debe olvidar que la problemática sindical exige un replanteamiento de su intervención en el lugar de trabajo como gestor de beneficios y como coparticipe en el proceso productivo. Una valoración que exigirá hacer un cuestionamiento profundo a las prácticas culturales y sindicales imperantes hoy en los centros laborales del IMSS.

#### ***d) Movimiento yo soy 17.***

A consecuencia de la muerte de un joven de 15 años en el Centro Médico de Occidente el 09 de enero de 2010, dos meses después de haber ingresado a la sala de urgencias del nosocomio del IMSS ubicado en Jalisco, se interpone una denuncia penal por parte de los padres del menor a los médicos responsables de la atención, ya que de acuerdo a los demandantes, el fallecimiento había sido a consecuencia de una negligencia. Después de dos demandas perdidas por parte de la familia del menor en las que se buscaba enjuiciar a los médicos tratantes, es hasta una tercera resolución que se ordena llevar a juicio a los 16 médicos involucrados en la atención. La acusación se calificaría como un homicidio culposo derivado de negligencia médica. Ante un hecho que los médicos consideraban

injusto, después de décadas de no existir una movilización del gremio, salen a las calles de Guadalajara acuñando la consigna “no somos dioses, no somos criminales, somos médicos”.

La petición del movimiento naciente era clara, “no criminalizar la profesión”, por tanto, la exigencia primera se volcaba a exigir protección y certidumbre jurídica al desempeño de su trabajo. Aunque la parte institucional y sindical del IMSS intervinieron para defender el caso concreto de los 16 médicos, su participación no logró frenar las presiones mediáticas que habían dictaminado sentencia a los galenos, sin juicio previo. Esta situación de vulnerabilidad frente al ejercicio de la profesión, traspasó las fronteras estatales dando al movimiento un carácter nacional que se haría llamar YoSoy17, el cual, no sólo significaba un gesto de apoyo y empatía con los médicos en proceso, sino la posibilidad de evidenciar las precariedad de sus condiciones de trabajo.

Teniendo como pilar de la denuncia el alto al proceso de criminalización de la profesión, el movimiento adquirió independencia de la estructura institucional y sindical del IMSS, siendo la demanda incorporada y acuñada por médicos pertenecientes a otros organismos públicos de salud. Aunque sus consignas se centraron en un inicio en señalar la debilidad de los marcos regulatorios para protección de la profesión y la precariedad de la infraestructura en que ejercen la misma, su cuestionamiento se dirigió posteriormente a señalar lo que consideraban las causas de la problemática del sistema de salud “el sistema neoliberal”, como puede leerse en un comunicado desplegado en distintos medios el 12 de junio de 2014. Un modelo económico que consideraba había impactado de manera negativa el sistema de salud, ya que privilegiaba la reducción de costos sobre la calidad del servicio que se presta, una lógica que de acuerdo al comunicado, abría progresivamente las puertas al proceso de subrogación de servicios al sector privado.

A lo anterior, se puede agregar el señalamiento a la incapacidad de infraestructura y falta de recursos humanos para atender la demanda del servicio. Un cuestionamiento que fue aparejado con la denuncia a la ineficiencia de un programa de atención en médica como el Seguro Popular, el cual, consideraban que privilegiaba el incremento de sus números en el

padrón de cobertura, a la efectividad real del servicio prestado. Y junto a este análisis agudo en torno al rumbo de la seguridad social, se denunciaba el carácter segmentado del modelo, en el que se imparte el servicio de manera desigual para los sectores de la población ubicados en las grandes urbes y los que se encuentran en el sector rural. Una segmentación del sistema de seguridad social que como se ha señalado en otro apartado de este trabajo, ha permitido cubrir sus huecos de atención con un modelo de salud abanderado por la *Fundación Best* e instrumentado por las famosas farmacias del Dr. Simi.

Al conjunto de denuncias que incorporarían la extrema regulación para evaluar la calificación de su mano de obra, su tardía incorporación al mercado de trabajo en relación a otras profesiones y lo necesario que se vuelve para los médicos la compra de seguros para protegerse de cualquier demanda en caso de negligencia, se debe añadir la inclusión progresiva de su cuestionamiento a la Universalización de los Servicios de Salud. Un señalamiento que se centraba en la necesidad de que el gobierno federal transparentara la información sobre el rumbo que tomaría la reforma, ya que a decir de los galenos, su proyección e implantación dejaba abiertas muchas preguntas y permitía hacer inferencias en torno a una inminente privatización. La poca información pública sobre el rumbo de la reforma ocasionaría cuestionamientos al gremio sobre la credibilidad de su denuncia de privatización, a lo que contestarían “no mentimos pero aún no sabemos cómo es???” (Facebook, YoSoY17, 24 de junio de 2016).

La poca información sobre el proceso de reforma a la seguridad social aunado a la falta de claridad de los trabajadores para descifrar los cambios, haría parecer que parte de la lucha gremial se enfrentaba a un molino de viento. Sin embargo, no renunciarían a denunciar la precariedad de sus condiciones de trabajo, denuncias que por su alcance estarían acompañadas de medidas de sanción e intimidación por parte de las directivas de las distintas dependencias de salud, un caso de notoriedad fue el despido del Dr. Oscar Hernández Villalvazo, trabajador de un hospital del Seguro Popular en Quintana Roo, quien filmaría una intervención quirúrgica evidenciando la carencia de cuestiones básicas como la energía eléctrica.

Bajo este contexto de protestas y el anuncio de paros laborales que no lograrían concretarse, la movilización del YoSoy17 encontraría un límite, es decir, la poca tradición de lucha y organización médica no superaría la expresión del descontento a través de marchas, experiencia que si bien resultaba catártica, no lograría convertirse en un elemento de presión y fuerza para la negociación de mejores condiciones laborales. La posibilidad de aglutinar gente en las calles iría perdiendo fuerza por dos razones, la primera tenía que ver con el carácter sectario y gremial del movimiento, al cual, nunca le interesó vincularse con las organizaciones de trabajadores que denunciaban también el proceso de universalización de la salud, un hecho que los fue dejando solos en sus demandas, que con el tiempo incluyeron la vulnerabilidad del gremio frente al crimen organizado a lo largo de la república y frente a actos de delincuencia causantes de la muerte de sus compañeros. La falta de vinculación del área médica con el resto de la base trabajadora, evidenciaba la existencia de una ruptura de identificación obrera entre el primer sector y el resto de los puestos que forman parte de la estructura laboral del IMSS.

Ahora bien, otra de las causas del fracaso y límite de la organización YoSoy17, responde a un problema más amplio que se relaciona con el carácter ambivalente de las redes sociales como canal de vinculación y expresión del descontento de la sociedad civil. Es decir, si por un lado el uso de redes sociales como Facebook y Twitter han servido como vehículos catalizadores de demandas y denuncias que pueden presionar e intervenir en la resolución de un conflicto, al mismo tiempo, se vuelven un espacio virtual para la expresión catártica frenando la necesidad de generar vínculos colectivos organizativos que trasciendan las redes y se vuelvan una fuerza colectiva capaz de crear un bloque de resistencia con acciones concretas de contención.

#### ***e) A manera de conclusión***

Como se ha podido constatar en la reconstrucción de los principales movimientos disidentes a la actual dirigencia del SNTSS, la fuerza de su acción no radica en el apoyo de las bases, la derechohabencia y otras organizaciones, sino en la efectividad de su actuar jurídico. Aunque el Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social apostó por la

construcción de un frente amplio, el protagonismo de su líder aisló a la organización, al tiempo que éste optó por la intermediación de luchas individuales. Una decisión que tal vez radique en la dificultad que ha supuesto activar un movimiento a gran escala en un ámbito en el que la experiencia y tradición de lucha de la base trabajadora parece haberse jubilado junto con los protagonistas del Congreso de 1989. Ni la modificación al RJP logró articular un movimiento sólido de resistencia al interior del IMSS, tal vez los cambios por venir relacionados a la reestructuración de la seguridad social lo logren, o tal vez no. Pero como quiera que sea, por ahora sólo queda evidenciar que el discurso hegemónico ha vaciado la creencia en el poder obrero, imponiendo la sensación de que no queda más por hacer. El dominio ideológico y cultural junto con la coerción estructural, por ahora llevan un paso adelante en lo que se refiere a la desmovilización de la base trabajadora.

Pero no es acertado dejar toda la responsabilidad del control al orden superestructural, el cuestionamiento a la legitimidad de quienes encabezan las organizaciones también es un elemento que debe incluirse en la ecuación en torno a la desmovilización. Es decir, el análisis de las organizaciones evidenció una legitimidad cuestionada por la base trabajadora, relacionada a la cercanía de sus líderes con el Comité Ejecutivo Nacional en distintas etapas. Y aunque MONDESS se manifiesta como independiente, su problema radica en que su principal argumento de lucha es la adopción de la demanda del Frente Unido, liderado por ex-secretarios del CEN.

Además, es de llamar la atención el hecho de que uno de los principales argumentos de las organizaciones disidentes, en específico MONDESS y el Frente Unido, sea regresar *a la normalidad* al SNTSS (moresiss1, 2012), una crisis que para líderes como Medina no se hizo evidente sino hasta 2010 (Aguilar, 2016). El problema de acuerdo a estos posicionamientos no son las dinámicas internas del sindicato con procesos democráticos cuestionables, ni sus intervenciones en el lugar de trabajo, que como se ha documentado en otros apartados, legitiman corruptelas de la base trabajadora y encubren afectaciones al servicio de salud que se presta; el problema es la manera ilegal en que Vallejo asumió la dirigencia del SNTSS, por tanto, hay que luchar para recobrar lo que identifican como un aura heroica perdida del sindicato.

Un elemento más a considerar en la reconstrucción de la estrategia de acción de las organizaciones, es que subyace en ellos la idea de que la base trabajadora vive inmersa bajo una falsa conciencia de la que hay que despojar. Razón que en parte permite comprender el exacerbado protagonismo de sus líderes y la ausencia de diálogos más frontales con la base trabajadora, en los que se apueste por la organización desde abajo, desde los centros de trabajo. Y que sea desde ahí donde surjan la estrategias de resistencia y lucha, y no solamente desde la convocatoria impersonal publicada en redes sociales. Si desde las bases no comienzan a articularse organizaciones colectivas autónomas y con mayor horizontalidad, las resistencias ante las transformaciones laborales por venir, se mantendrán un paso atrás.

Ante este panorama que evidencia resistencias intermitentes con distintos grados de maduración, que hacen posible la emergencia de acciones colectivas accidentadas y otras con un mayor grado de organización, es que se permite comprender porque a pesar de la solidez de las demandas legales en contra de la dirigencia, su dirección se mantiene intacta. Aunque cabe precisar que esto no sólo se debe a las debilidades de los grupos disidentes, sino a la existencia de una estructura corporativa que es efectiva en los distintos niveles en que opera; en el nivel del centro de trabajo, en los órganos de decisión -asambleas-, y en la relación con el Estado.

Una intermediación de intereses que hasta ahora ha demostrado su capacidad para renovarse y actualizarse en la lucha contra los movimientos disidentes, manteniendo vínculos de dominación hegemónica que se entrecruzan con distintos grados de fuerza y debilidad en un contexto que mantiene replegada la movilización obrera y en el que las bases reconocen como legítimo el control a cambio del mantenimiento de garantías contractuales por encima de las contempladas en la ley.

#### *4.5. La configuración corporativa en el nivel macro.*

Como se ha expuesto a lo largo de este apartado, la relación corporativa que articuló el SNTSS desde su aparición con el Estado, acompañó el proceso de gobernabilidad de éste

bajo el mando del priismo. Un proceso histórico en el que el sindicalismo se volvió actor de legitimación e impulsor de políticas de industrialización y generación de desarrollo económico bajo principios keynesianos; una condición que el pacto corporativo mexicano afianzó sin necesidad de cambiar de partido en el poder por más de 70 años. Por tal razón el SNTSS no sólo aparecía como instrumento de contención y gestión de las demandas de sus trabajadores, sino que por medio de su operacionalidad estructural participaría en el apoyo electoral al partido de Estado. Aunque si bien es cierto que en la exploración al campo no identificamos la coerción directa hacia las bases para el apoyo electoral al PRI, se logró identificar el traslado de recursos del gremio como apoyo al partido y la disposición de recursos humanos para tareas propagandísticas, como lo declaró un exlíder sindical al señalar “nos hacían ir a pintar bardas con el logotipo del PRI para su campaña” (notas de campo, 2015).

Esta participación del SNTSS con el Estado no significó la construcción de acuerdos voluntarios de los que hablara Lehbruch (1992<sup>a</sup>), por el contrario, la estrechez del vínculo se dio bajo un proceso de institucionalización autoritaria en el que los grupos de interés tuvieron que tener el reconocimiento y la autorización del Estado si querían acceder y participar de sus beneficios. Lo anterior, no se debía sólo a una fuerza omnipresente del ente estatal sino a la debilidad de una burguesía nacional emergente incapaz de volverse el principal agente del desarrollo nacional. Autores como Bizberg (1990) e Incháustegui (1990) señalan que la centralidad del Estado como agente del desarrollo impidió la construcción de corporaciones sindicales autónomas, las cuales, se interesaron más en su vinculación con el Estado que en su participación en el proceso productivo.

Si bien es cierto que el Estado fue el espacio de acción prioritario para los sindicatos estructuralmente legitimados, en los que se priorizaba la gestión del precio de la fuerza de trabajo y el volumen del empleo, también es cierto que no todos obviaron su participación en el proceso productivo, entre ellos el SNTSS. Aunque se puede reconocer a este último organismo como un clásico defensor de la esfera circulatoria, su intervención en la regulación del desgaste de la fuerza de trabajo tuvo un impacto considerable en la configuración del modelo productivo del IMSS, es decir, su minuciosa definición

contractual de los procesos de trabajo propició que se creara una cultura sindical y laboral particular, en la que los acuerdos extraoficiales se volvieron un imperativo para dar operatividad al proceso productivo.

La fuerza de intervención del SNTSS en el proceso productivo ha traído consecuencias diversas, algunas de ellas negativas, que buscaron ser resueltas bajo el salinismo con la firma bilateral de acuerdos de productividad. Sin embargo, la apuesta por la instauración de una nueva cultura de trabajo basada en principios toyotistas de calidad, identificación con la empresa, trabajo en equipo, no tuvo el resultado esperado, en gran parte, porque la estrategia nunca se planteó la necesidad de mejorar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores del IMSS. Aunque en la actualidad se siguen impulsando este tipo de programas en las que se pretende atacar el tema de la productividad con el cambio de actitud de los trabajadores bajo programas como “*De buenas es mejor*” (IMSS, 2016), esto no parece ser suficiente para la resolución de una problemática que pasa por necesarias modificaciones a la regulación del proceso de trabajo, dotación de insumos para la prestación del servicio, cobertura de plazas, inversión en infraestructura y mejoras salariales.

Como se ha expuesto hasta aquí, la configuración corporativa del SNTSS no puede comprenderse sin su cercanía subordinada al Estado, la cual, debe incluir el acceso de la dirigencia a puestos de representación popular afines al gobierno en turno, así como la afiliación del organismo a centrales populares vinculadas al partido en el poder. Pero no sólo eso, la reconstrucción de la relación corporativa permite identificar una acción sindical que no se ha limitado a la gestión de la esfera circulatoria, involucrándose en distintos momentos y con distintos matices en la esfera productiva, propiciando que los mecanismos de regulación formal sean trascendidos y complementados con prácticas laborales extraoficiales que en ocasiones hacen posible la superación de problemáticas productivas y en ocasiones las profundizan.

En torno a la efectividad de la negociación de la dirigencia sindical en la esfera circulatoria y productiva, se construyó la legitimidad de la dirigencia sindical. Una forma de

legitimación que impactó la configuración de la cultura sindical y laboral en el lugar de trabajo, es decir, al verse garantizada la estabilidad en el trabajo y la concesión de beneficios contractuales, dejó de ser urgente para las bases la ocupación de puestos de representación sindical en su nivel macro; aunque habría que precisar que dicha urgencia e inquietud han tenido variaciones que se expresan en las coyunturas expuestas a lo largo del capítulo. Lo anterior no sugiere existencia de un consenso hegemónico de dominio con ausencia de la implementación de dispositivos de control, sino que simplemente se complementa de manera dialéctica el ejercicio coercitivo con el consenso, prevaleciendo el primero cuando se trata de restringir el acceso al campo de toma de decisiones estratégicas del SNTSS. Algunos de estos mecanismos de coerción se manifiestan de manera clara con la existencia de un orden jurídico garante de la deducción automática de las cuotas sindicales a los salarios de los trabajadores trasladándolos a sus líderes gremiales, o bien, la asignación de la titularidad del CCT anulando toda posibilidad de competencia organizativa, así como la afiliación obligatoria a la organización.

Con lo expuesto hasta aquí, simplemente se quiere evidenciar que las estructuras coercitivas dentro de esta configuración corporativa, han estado acompañadas de procesos de legitimación ideológica. Como diría Gramsci (2009), la coerción no puede sostenerse sin hegemonía. En otras palabras, el Estado social nunca renunció a la posibilidad de establecer un control hegemónico, un tipo de dominación que combina el ejercicio autoritario del poder y la articulación de consensos. Un carácter dual que no es estático, es decir, los procesos de negociación y control corporativos no son lineales, ya que en determinados momentos puede operar la concertación y en otros desplegarse mecanismos autoritarios y represivos. Una construcción de toma de decisiones que además se encuentra inserta bajo las presiones de un contexto productivo y político, nacional y global.

Ahora bien, la fuerza que supone la garantía de estabilidad laboral combinada con su introyección subjetiva por parte de los trabajadores, no explica por completo la poca participación de las bases por la disputa de la estructura sindical macro. Esto es, la comprensión de la limitada lucha por la Secretaría General del SNTSS, también debe considerar la existencia de códigos culturales que intervienen como condicionantes para la

participación de los sujetos en la búsqueda por puestos de representación sindical. Uno de estos códigos vuelto históricamente una ley no escrita, es que la Secretaría General deba ser precedida por un médico, restricción que no tiene fundamento en ninguna normativa, sólo en la tradición, una tradición que dota de un espíritu gremial a una organización compuesta por una pluralidad de perfiles de mano de obra. En otras palabras, la fuerza simbólica del dominio médico le da fuerza, y en torno a ella se construye también su legitimidad hacia el exterior e interior del organismo. Pero independientemente del carácter simbólico de la ocupación del máximo puesto de representación, lo que importa señalar por ahora es que la exclusividad gremial del perfil para la dirección del sindicato, restringe, diluye y limita las intenciones de disputa por el cargo a una población de trabajadores cuya ocupación está vinculada a actividades técnicas, de limpieza, administrativas, recreativas, etc. Sí bien es cierto que lo recién expuesto no anula por completo la competencia por la dirigencia, sí cierra el camino de acceso al campo central de la toma de decisiones estratégicas.

Habría que agregar que la fuerza de la tradición convertida en ley no opera sola, es decir, los mecanismos objetivos y simbólicos que restringen el canal de acceso a la Secretaría General del SNTSS, se engarzan con otros códigos culturales que estigmatizan la actividad sindical, códigos que al ser incorporados subjetivamente manifiestan en el discurso su rechazo y poca valoración. Los códigos y significados que operan en la configuración corporativa micro y que son reconocidos también en sus niveles medios y macro, se expresan bien en las siguientes declaraciones “ [Médico] en algún momento me interesó ingresar al sindicato, pero cuando te das cuenta de que es corrupción [...] preferí seguir como adscrito. Te vas decepcionando y te vuelves después de la corriente de la honestidad” (Confianza, médico jefe de servicio. Entrevista 16, 17 de febrero de 2016). Al preguntársele a otro médico sí le interesaría participar en el sindicato responde “No. Siento que no caería en esa dinámica [anteriormente descrita como corrupta y con rasgos paternalistas] y eso me generaría conflictos [...] No sería para mí tan fácil de tolerar ciertas cosas, entonces eso generaría que yo no soy buena Delegada, ajá, ¿me entiendes?” (Médico de base. Entrevista 1, 30 de septiembre de 2015). Otro médico añade “la principal falla del sindicato [...] fue la sobreprotección mal entendida hacia el mal trabajador. Aquí en la

institución hay varias máximas que aplican muy bien: el buen trabajador, no necesita al sindicato, no tiene que recurrir a él para nada. Otra dice: el sindicato defiende borrachos, huevones y rateros” (Confianza, médico jefe de servicio. Entrevista 17, 19 de febrero de 2016). Y complementa con lo siguiente “una vez me dijeron que porqué no participaba [como representante sindical] y dije: ‘por una razón: yo soy una persona decente, honrada’ (Ídem). Finalmente, una autoridad comenta “por platicas con los mismos trabajadores [...] saben que el sindicato consiente mucho a gente que no reúne el perfil o que incluso comete faltas o errores sancionables [...] que se dedican a utilizar el sindicato como trampolín político y para beneficio personal” (Confianza, médico jefe de servicio. Entrevista 18, 18 de febrero de 2016). Y añade “Los trabajadores mismos lo dicen, los delegados sindicales están para cuidar a los malos elementos, cubrirlos, protegerlos, y a nosotros, los que hacemos bien las cosas, pues nos sirven nada más para ayudar en trámites” (ídem).

A esta devaluada percepción del sindicato que se articula con mecanismos de exclusión y sanción que restringen el acceso a puestos estratégicos del sindicato como se dejó ver previamente en las declaraciones expresas de grupos disidentes, se pueden añadir dos cuestiones más. Por un lado, el poco interés de inserción por parte de los médicos en la estructura sindical también responde a la existencia de un sistema de intercambio de favores muy particular, es decir, a diferencia de la interacción que se articula desde el sindicato con el resto de la base trabajadora como puede ser el área de intendencia, mantenimiento o administrativa, donde la obtención de un beneficio puede depender de la cercanía y buena relación con los delegados sindicales, la moneda de cambio del médico para la negociación no resulta tan devaluada al ofrecer sus servicios como un apoyo que posteriormente puede ser cobrado a la representación sindical que los solicitó. Esta aura que de autonomía frente al sindicato se manifiesta bien en la siguiente declaración “[Entrevistador] ¿Requirió alguna vez del sindicato?, [Médico] No, nunca, al contrario ellos necesitaban de nosotros” (Confianza, médico jefe de servicio. Entrevista 16, 17 de febrero de 2016). Un segundo punto que sería oportuno añadir para comprender la falta de interés en torno a la participación de los galenos en el sindicato tiene que ver con el tema salarial, es decir, ante los bajos salarios que ofrece la institución en comparación con los del ámbito privado, es común que los médicos complementen sus ingresos con un segundo

empleo, ya sea laborando en consultorios particulares o en instituciones privadas. La posibilidad de que estos trabajadores puedan involucrarse laboralmente en dos instituciones responde a lo benévolo de su jornada laboral en el IMSS que comprende seis horas y media, además de que como lo manifiestan, rara vez tienen que quedarse más tiempo que el estipulado en su contrato. La rigidez en la jornada laboral y posibilidad de un segundo empleo se vuelven factores que inciden en la falta de interés por ejercer un puesto de representación sindical, incluso, para organizarse dentro de los centros de trabajo para exigir mejoras a sus condiciones de trabajo, la declaración de un médico se vuelve ilustrativa “el médico no es unido, nos presentamos a protestar 5 o 6, pero al final siempre dicen que tienen que ir a trabajar, no es unido” (Médico de base. Entrevista 20, 18 de febrero de 2016).

Lo recién expuesto permite añadir una particularidad a la configuración corporativa del SNTSS y es que debe reconocerse que es un grupo de interés no monolítico, es decir, existen en su interior una pluralidad de sujetos, quienes a su vez, ejercen un poder simbólico y material también diverso. En otras palabras, incorporar al análisis las características diversas de la mano de obra cuya posibilidad para la concreción de la acción depende de la fuerza simbólica y estratégica que ocupan en el proceso productivo, se vuelve vital para la reconstrucción de la intermediación de intereses que se presenta en esta investigación.

El juego entre estructuras de control formales e informales, embebidas de procesos hegemónicos de legitimación y una cultura laboral con signos de estigmatización al sindicato, permiten comprender la configuración de la organización en su estructura macro. Una configuración a la que habría que agregar algo, la construcción de significados en torno al sindicato aunque mantienen una percepción negativa sobre su actividad actual, se mantiene una añoranza a un pasado sindical idílico perdido que se ubica hasta antes de la reforma al RJP de los trabajadores. Para los trabajadores, se volvían irrelevantes las limitantes democráticas en el gremio relacionadas a la sucesión de dirigencias y la toma de decisiones, lo que importaba y lo dotaba de legitimidad, era su capacidad de garantizar estabilidad laboral, beneficios contractuales y se protegiera el desgaste de la fuerza de

trabajo en el proceso productivo. Al materializarse la modificación contractual bajo el panismo en 2003, el énfasis en la problemática sindical dejó de centrarse en las demandas de gestión en el lugar de trabajo y cobra relevancia el actuar y el cuestionamiento a su máxima autoridad. Un hecho coyuntural que aunque no fracturó la estructura sindical objetiva, trastocaría la construcción de legitimidad en torno a la organización, sedimentándose la idea de fracaso, traición y corrupción en la percepción de las bases, una cuestión que se vuelve fundamental considerar para comprender el surgimiento de organizaciones disidentes que invocan al “otrora dignísimo sindicato” (notas de campo, 2015). Una añoranza que se escucha también en los trabajadores no disidentes “El sindicato [...] en sus inicios realmente veló y se preocupó por el bienestar del trabajadores [sin embargo] ha cometido graves traiciones [...] La más reciente [...] el cambio al régimen de jubilaciones y pensiones. Los trabajadores estábamos dando una lucha muy fuerte y muy aguerrida, yo creo que teníamos posibilidades de parar el cambio y el sindicato pactó a nuestras espaldas” (Confianza, médico jefe de servicio. Entrevista 17, 19 de febrero de 2016). Otro trabajador añade “El sindicato ha cambiado, ahora es más charro. Ya no tiene resistencia, si se consideraba de izquierda, ya no lo es, ha perdido credibilidad” (Confianza, médico jefe de servicio. Entrevista 16, 17 de febrero de 2017). Y un trabajador al retomar la percepción sindical de su padre también trabajador del IMSS comenta “mi papá que ya tiene más antigüedad dice que el sindicato era diferente a como ahorita se está trabajando [Entrevistador] ¿En qué sentido? [Trabajador] Pues dice que antes entre trabajadores y el sindicato estaban más unidos. Y ahora como ve las cosas dice que pues sí, el sindicato nos ha dejado” (Trabajador de base administrativo. Entrevista 3, 15 de octubre de 2015).

Esta contradictoria percepción del sindicato que enarbola un pasado perdido al tiempo que señala la naturaleza corrupta del organismo, permite evidenciar que aunque se generó un proceso de institucionalización autoritaria entre el Estado y los grupos de interés, esto no anuló la posibilidad de rupturas al interno de la organización como se expresó en el movimiento del '89, con la reforma al RJP y que vuelve a nacer con pequeños grupos que denuncian la legitimidad de la actual dirigencia sindical y el rumbo del proyecto de universalización de salud. En otras palabras, el sesgo autoritario con la que nacieron las

construcciones conceptuales en torno al corporativismo de Schmitter (1992b), de O'Donnell (1998) y de Bob Jessop (1992), al enfatizar la subsunción total de los grupos de interés al Estado, limitaron la posibilidad de reconocer que el proceso de dominación no es coherente y ni responde de manera mecánica a los designios de sus ejecutores. Sin desconocer el peso de los dispositivos de control y que el proceso de institucionalización autoritaria creó grupos de interés jerárquicos, no competitivos, cuya legitimidad y reconocimiento dependió del Estado, lo que se ha querido evidenciar hasta ahora, es que aunque existe un control estatal sobre el liderazgo de las organizaciones, éste se encuentra en relación con la capacidad de resistencia de los sujetos, quienes al mismo tiempo poseen una particular visión del mundo que influye en la definición y alcance de sus acciones.

Incorporar el tema de la resistencia permite dotar de dinamismo al concepto y con ello, superar la limitada comprensión del corporativismo que lo define como un proceso de intermediación de intereses que se encuentra en función de las necesidades básicas de reproducción del capitalismo (Schmitter, 1992b). Es decir, la intermediación de intereses no es una mera expresión instrumental de las relaciones sociales, como señalan Adams (2004) y Wiarda (2004), es también el resultado de un proceso socio-histórico en el que los sujetos aunque de manera limitada, pueden incidir en la definición de la configuración corporativa.

Entender que la intermediación de intereses corporativa no puede reducirse a la articulación de relaciones utilitarias entre el Estado y los grupos de interés, implica reconocer también que el andamiaje institucional no logró regular totalmente la acción de los grupos de interés, generándose de manera paralela canales extraoficiales para la gestión de beneficios al externo y al interno de las organizaciones. Prácticas que embebidas de un entorno sociopolítico y cultural más amplio, entendieron y ejercieron el poder como un patrimonio que exigía cercanía de los líderes sindicales con el partido en el poder, y al mismo tiempo, cercanía de las bases con sus dirigentes. Lo anterior significó que el ejercicio del poder estuviera estrechamente ligado a una adecuada y eficaz creación de redes sociales y no necesariamente subordinados a una estructura normativa oficialmente establecida (Audelo, 2005; De la Garza, s/f); redes sociales que aunque estuvieron ligadas

fuertemente a las directrices del Estado, ello no impidió que la articulación de vínculos entre base-dirigencia entraran en contradicción con las estrategia política en materia de Seguridad Social y con la planeación productiva del Instituto, un ejemplo claro de esto, es el carácter paternalista en el ejercicio de intermediación sindical hacia sus bases que se manifiesta de manera reiterada en las entrevistas y al parecer es pieza fundamental para la comprensión de la configuración sociotécnica en la producción en los servicios del IMSS.

Dimensionar la importancia de estas redes sociales extraoficiales como elemento vital de la funcionalidad del corporativismo mexicano, permite comprender lo importante que fue para el SNTSS mantener una cercanía fiel con el priismo durante todo el tiempo que se mantuvo en el poder. La confrontación directa con el PRI, hubiera vuelto inviable la supervivencia de la organización, sin embargo, sería un error suponer que la relación de dependencia en la que se abundó en el apartado anterior suponga asumir al sindicato como un simple órgano del partido, esto implicaría nuevamente simplificar la comprensión del corporativismo al suponer que no es más que la expresión de un conjunto de estructuras que se acoplan armónicamente en pos de la funcionalidad del sistema. Como ya se ha evidenciado, la cercanía con el priismo no impidió rupturas con el partido desde la dirigencia, ni mucho menos rupturas desde las bases cuestionando la cercanía de sus dirigentes con aquel.

Ahora bien, es preciso señalar que la estrechez del vínculo sindical con el PRI, no significó que como señalara Arnaldo Córdova (1974), el corporativismo fuera un asunto de partido, es decir, la alternancia en el poder en el año 2000 por parte del foxismo evidenciaría que las estructuras corporativas formaban parte intrínseca de la configuración del Estado mexicano, estructuras que el gobierno panista emplearía para mantener el control y alianza con los grupos de interés históricamente legitimados por el Estado, entre ellos, los sindicales. De hecho, el despliegue de los dispositivos de control estatales se hacen presentes para lograr que el conflicto con el SNTSS y la modificación a su RJP, no escapara completamente de los límites institucionales de regulación. Aunque la modificación al RJP afectó de manera significativa la contratación colectiva como nunca antes en la historia del organismo, esto no disolvió el vínculo corporativo que la dirigencia

había articulado con el Estado, por el contrario, se sirvió de él para ampliar el periodo de la gestión sindical de Valdemar Gutiérrez sin consecuencias legales de un acto violatorio de los estatutos del gremio. Un proceso de legitimación jurídica que se acompañó de la concesión desde el panismo de una diputación al Secretario General.

Esta negociación no haría más que evidenciar novedades en la configuración corporativa mexicana, en las que se volvía imperativo la flexibilización de los acuerdos con el sistema político mexicano. Sin embargo, es una reafirmación de alianzas y pactos que exige ser renovada en las coyunturas electorales de cada sexenio y una vez instalado el nuevo gobierno, como ocurrió con el SNTSS y su retorno al PRI una vez que el panismo perdió la titularidad del ejecutivo federal. Habrá que precisar que la posibilidad de negociación dentro de la configuración corporativa mexicana tampoco es uniforme, es decir, los grupos de interés sindicales también poseen una fuerza simbólica y material que depende de la posición estratégica que ocupan en el entramado de relaciones institucionales e industriales del Estado mexicano. El SNTSS, al igual que su contraparte del gremio educativo y del sector petrolero aunque debilitados diferenciadamente, poseen aún cierta fuerza para incidir en el escenario político nacional, y es precisamente en las coyunturas electorales donde estos grupos pueden presionar la construcción de un proyecto nacional que les favorezca.

Si bien es cierto que las coyunturas electorales han beneficiado objetivamente a la cúpula del SNTSS, al mismo tiempo se han presentado rupturas coyunturales subjetivas desde las bases en torno a lo significados que construyen hacia su dirigencia. Rupturas subjetivas que se han materializado en movilizaciones intermitentes y fragmentadas dentro de la institución, las cuales, denuncian la legitimidad de sus líderes y el rumbo que los gobiernos priistas y panistas han impreso al sistema de seguridad social mexicano. La reforma al RJP dejó como sedimento en la subjetividad de los trabajadores del IMSS la idea del fracaso y traición sindical, generándose con ello, códigos culturales que desestiman esta particular intermediación de intereses; códigos que trascienden el ámbito de la percepción y se han convertido en prácticas de protesta que buscan poner límites a las políticas estatales relacionadas a la reestructuración del sistema de seguridad social mexicano. Si los cambios

en el rubro se han dado de manera paulatina, no es por una simple falta de voluntad del Estado de llevarlos a cabo, sino por la existencia de fuerzas en contradicción dentro de una situación histórica concreta.

El énfasis puesto en la relación dialéctica entre control y resistencia dentro de la configuración corporativa del IMSS permite evidenciar otras limitaciones con las que nació el concepto. Es decir, el concepto problematizó principalmente los pactos generados con los grupos de interés ubicados en el sector industrial y campesino, desestimando así la necesidad de generación de acuerdos con las empresas paraestatales y ubicadas en el sector servicios. Al parecer, no requería ser problematizada la relación con las instituciones vinculadas directamente al Estado porque se asumía que respondían de manera mecánica y como un simple apéndice a sus designios, sin embargo, esto no ha sido así como pudo apreciarse en la reconstrucción histórica de la relación del SNTSS con el ente estatal.

Aunque la construcción de pactos con los grupos de interés vinculados al Estado no garantizaban y legitimaban de manera directa el proceso de acumulación capitalista, si resultaba prioritaria la concertación de intereses para la construcción de la legitimidad hegemónica de aquel. Es decir, la operación sin mayor complicación de instituciones como el IMSS, permitía al Estado construir su legitimación frente al sector obrero ubicado en el sector formal de la economía, protegiéndolo ante eventualidades y contingencias que resultaran de su relación laboral. En suma, resultaba prioritario para el Estado la contención del conflicto en instituciones que resultaban estratégicas en su configuración social o benefactora.

Si bien es cierto que la redefinición de las prioridades del Estado han cedido actividades centrales de la producción de servicios en el IMSS de manera progresiva desde los años noventas, ello no ha diluido el vínculo corporativo con la cúpula sindical, por el contrario, se ha servido de esta intermediación de intereses para impulsar parte de las reformas al rubro. Y aunque la ineficiencia operativa del Seguro Social cuestiona la efectividad de intervención estatal, el sostén parcial de la institución sigue siendo de importancia para la construcción de su legitimidad. Lo anterior resulta comprensible si se toma en

consideración la siguiente paradoja, es decir, al tiempo que se fragmenta al IMSS delegando parte de sus actividades a la iniciativa privada, se impulsa un plan de universalización de los servicios de salud que aunque ofrece un paquete de cobertura a la baja, se muestra discursivamente como uno de los mayores esfuerzos por atender las necesidades del conjunto de la población y no solo de un sector ubicado en el sector formal de la economía.

La configuración de la acción sindical se mueve dentro de este contexto paradójico en el que el retiro parcial del Estado en materia de seguridad social se acompaña de una justificación que busca legitimarse con la instauración del proyecto de universalización. Un proceso que aunque ha sido acompañado de la complicidad de la dirigencia sindical a cambio de la contención de reformas a su CCT y el respaldo a la gestión de sus últimos Secretarios Generales, no ha sido armónico y su profundización y consolidación puede acentuar las contradicciones y confrontaciones, las cuales, pueden ampliar o limitar el espacio de acción de las resistencias que hacen cuestionan la reestructuración.

#### *4.5.1. Una caracterización del corporativismo flexible en el sistema político*

En suma, se puede reconocer como parte de la configuración corporativa macro del SNTSS su acompañamiento y legitimación del proceso de gobernabilidad de los gobiernos priistas y panistas, en lo que ha puesto a disposición de los representantes del Estado, no sólo su respaldo moral sino su apoyo político abierto a través de la participación en puestos de representación popular y parte de su estructura económica. Una intermediación de intereses que reconoció como su principal interlocutor para la obtención de beneficios a un Estado que construyó su andamiaje institucional bajo principios autoritarios. Sin embargo, ante este corporativismo que demostró ser de Estado más que de partido, el SNTSS logró adaptarse asumiendo la particularidad de una configuración corporativa flexible al sistema político en su nivel macro. Un rasgo que no obvió el interés de la organización por participar en cuestiones como el tema de la productividad, empero, su intervención se enfocó más en mantener bilateralidad en el proceso productivo para la contención del desgaste de la fuerza de trabajo y en garantizar la estabilidad en el empleo, y no tanto en desarrollar estrategias de mejoras productivas.

Una cualidad de esta configuración corporativa flexible en el sistema político radica en que a partir de los acuerdos cupulares entre gobierno y dirigencia sindical se dota a las bases y representantes locales de fuerza para negociar las fronteras de control del proceso de trabajo frente a la parte institucional, una característica que propicia la construcción de canales extraoficiales de acción para la producción de los servicios, al tiempo de permitir la generación de códigos culturales y sindicales que naturalizan el proceder y permiten la legitimación de una dirigencia que no sólo otorga beneficios contractuales sino que en las prácticas cotidianas blinda a sus bases ante eventualidades generadas en la producción del servicio.

Ahora bien, la particularidad de la configuración corporativa a escala macro que permite la creación de canales de acción extraoficiales y la necesaria creación de redes sociales para el acceso a beneficios y participación dentro de la estructura de toma de decisiones sindical, permite que los procesos de construcción de legitimidad se edifiquen también desde abajo, es decir, aunque la legitimación del orden garantizado por los acuerdos cupulares imprime ritmos de vida sindical en los centros de trabajo que conectan la configuración macro con la micro, en este último espacio se dota de nuevos significados a la legitimidad de la representación e intermediación de intereses, esto es, la construcción del consenso y compromiso moral entre base-dirigencia se personaliza generando mecanismos de rendición de cuentas con mayor horizontalidad envueltos en significaciones en torno a la actividad sindical que no necesariamente son coherentes. Un conjunto de interacciones que reconocen la presencia de estructuras de control que delimitan el alcance de los acuerdos, pero que no los anula, y en todo caso, la negociación de las fronteras de control permiten que en el centro de trabajo se configure una experiencia laboral y sindical concreta.

Con lo anterior, se quiere dejar claro que el control sobre las bases desde la cúpula nunca es total, y aunque la configuración corporativa flexible en el sistema político asuma compromisos, éstos no se traducen y trasladan de manera mecánica al centro de trabajo. Esto es, las relaciones laborales en las que intervienen derechohabiente, delegados, base

trabajadora, autoridades institucionales, no son la simple expresión de la reproducción de la estructura, en las interacciones siempre se encuentran mediaciones subjetividades que dan sentido a la acción y sujetos con capacidad de agencia dentro de un marco delimitado de posibilidades. En otras palabras, el control hegemónico que se ejerce desde la cúpula sindical es poroso, no necesariamente coherente y puede enfrentar rupturas objetivas como las expuestas a lo largo de este apartado; de igual manera, pueden presentarse rupturas subjetivas vinculadas a momentos coyunturales como fue la modificación al RJP de los trabajadores del IMSS.

Se puede añadir que de la misma manera que los acuerdos corporativos cupulares para el control de la base trabajadora no se encuentran exentos de rupturas y resignificaciones, la intermediación de intereses del SNTSS frente al Estado no debe reconstruirse a partir de su comprensión como un simple apéndice de este último. Es decir, aunque el proceso de institucionalización autoritaria exigió pérdida de autonomía de los grupos sindicales frente al Estado, esto nunca anuló del todo la emergencia de contradicciones generadoras de rupturas y confrontaciones desde la cúpula con el poder político y con los dueños del capital nacional y transnacional. De igual manera, la subsunción formal de la organización al Estado no significó un límite al desarrollo de dinámicas internas particulares en su configuración macro, como se ha expuesto al señalar la exclusividad que se confiere al gremio médico para la ocupación del cargo de Secretario General.

Expuestas las particularidades de la configuración corporativa flexible en el sistema político, se puede apuntar el hecho de que la configuración del espacio de acción se mantiene relativamente abierta y los limitantes y alcances de este último dependerá no sólo de la articulación de las resistencias de los grupos disidentes que cuestionan el rumbo de la seguridad social y la complicidad que la dirigencia asume en ello, sino de procesos coyunturales como pueden ser las elecciones, hecho que puede propiciar un viraje en torno a las prioridades de intervención del Estado en materia de seguridad social y en su vinculación con el sindicalismo.

La compleja y contradictoria articulación entre estructuras, subjetividades y acciones que

forman parte de la configuración corporativa en el IMSS y que ha sido expuesta hasta aquí, ha vuelto difícil circunscribir al SNTSS bajo los diversidad de corporativismos contemplados por De la Garza (2012b, 2014) para el caso mexicano tales como : antiguo corporativismo, corporativismo de la producción, corporativismo cristiano y el corporativismo flexible. Es decir, la intervención del SNTSS en la esfera productiva y circulatoria vuelve impreciso definir su vínculo como perteneciente al corporativismo antiguo aunque exista algo de ello en su configuración. Tampoco su participación concertada en el proceso productivo permitiría identificarlo simplemente dentro de un corporativismo de la producción. En lo referente al corporativismo cristiano, aunque la estrategia sindical ha buscado conciliar con el instituto la implementación de programas que impulsan la comunión de intereses entre base trabajadora, institucional-patronal y derechohabientes, el discurso no ha logrado sedimentarse en las prácticas, significados y códigos culturales de la experiencia laboral del IMSS. Tal vez, la opción a la que más se asemeja la vinculación del SNTSS con el Estado, es al llamado corporativismo flexible, al que hemos considerado dotarlo de mayor especificidad llamándolo flexible en el sistema político, característica que es su dimensión configuracional macro impacta sin determinar, al conjunto de relaciones y negociaciones que se objetivan en el lugar de trabajo. Una intermediación de intereses que si bien se sostiene en la adaptación cupular sindical a la alternancia en el poder, mantiene interés de intervención en la esfera productiva apostando por momentos a la construcción bilateral de acuerdos de productividad.

Sin embargo, y como se verá en el siguiente capítulo, la configuración flexible en el sistema político del corporativismo del SNTSS adquiere cualidades distintas en la concertación e intermediación de intereses que se articulan en el lugar de trabajo y en sus órganos de representación intermedios como son las secciones sindicales.

## *Capítulo V. Una reconstrucción de la configuración corporativa del SNTSS en sus niveles meso y micro*

### *5.1. La configuración corporativa de mediación: el caso de la sección XXXV*

Antes de iniciar la reconstrucción de la dinámica sindical en el lugar de trabajo consideramos pertinente no obviar la consideración de un nivel configuracional como el seccional, instancia que sirve de mediación entre la configuración corporativa macro y la micro. Un nivel de la configuración de configuraciones corporativa que despliega hacia las bases de manera diferenciada sus dispositivos de control pero que no mantiene el monopolio de la alternancia en el poder de una manera tan férrea como en su dimensión macro, cuestión que exige desenredar los significados, luchas de poder y códigos que ahí se juegan y el vínculo que mantiene con sus mandos locales y la base trabajadora en los centros de trabajo. Este ejercicio de reconstrucción y exposición se plasmará en las líneas que se presentan en seguida.

Para la realización de este apartado se retoman hallazgos de una primera exploración al campo que tuvo lugar en el año 2014 durante el proceso de elección de la Secretaría General de la sección XXXV del SNTSS ubicada en la Ciudad de México. De esta competencia surgiría la actual dirigente seccional, C. Hermila Bazán Luna.

La importancia de dar un seguimiento al proceso electoral de una de las estructuras medias sindicales permitió reconocer que no bastaba la reconstrucción del vínculo corporativo que se teje a nivel macro (Dirigencia-Estado) para dar cuenta de las dinámicas que operan en sus niveles medios y micro. Es decir, no parecía suficiente trasladar el análisis de la configuración corporativa macro para desenredar y descifrar el entramado de relaciones que se articulan entre estructuras, subjetividades y acciones a nivel meso y micro del cuerpo sindical. El dinamismo de participación y disputas que se identificó en el seguimiento electoral del nivel medio de toma de decisiones sindicales exigía una problematización mayor que no se conformaba con la explicación en torno a la existencia de un acuerdo cupular sindical con el Estado para la obtención de beneficios a cambio del control de la base trabajadora, la confrontación entre las bases, el encono y la intensidad del proceso requerían una análisis aparte, aunque no separado de la totalidad. En suma, las

dinámicas sindicales no podían explicarse solamente a través de las prácticas de intermediación de su cúpula.

La inquietud que despertó el acercamiento al campo se complementó con un hallazgo en la revisión documental (SNTSS, 2012), el cual, fue reforzado en una entrevista colectiva realizada a exlíderes de la sección XXXV. Ambas fuentes argumentan que a raíz de la destitución del Secretario General del SNTSS, Dr. Punzo Gaona en 1989, se impulsarían para el siguiente Congreso Nacional Ordinario (No. XXX), cambios importantes en la definición del marco regulatorio para la elección de delegados asistentes a congresos, quienes ahora serían elegidos por medio del voto libre y secreto; además de que se impulsaría la creación de 4 secciones sindicales para el Distrito Federal. Lo relevante de esta información es que se manifiesta que aunque las nacientes secciones buscaron ser controladas por el Comité Ejecutivo Nacional postulando candidatos afines, el esfuerzo no fructificaría para el caso de la Sección XXXV, donde se arrebataría la decisión sobre el control de la sección por medio de la conformación de un grupo de trabajadores denominado “Delegados Unidos”, liderado por el Dr. Armando Silva Porras. Un hecho que si bien resultaba aislado, permitía evidenciar que la disputa por los puestos de intermediación de intereses de la estructura media del organismo no necesariamente respondían a los intereses del CEN, es decir, el juego que se establecía entre estructuras, subjetividades y acciones, aunque mantenían un vínculo con la configuración corporativa-sindical a nivel macro, asumía dinámicas diferenciadas en su configuración media, cuestión que se expondrá en seguida.

El desarrollo de la presente investigación y el acercamiento al campo coinciden con el inicio de la contienda por la Secretaría General de la Sección XXXV. El arranque de la disputa electoral inicia con el registro de los candidatos, un proceso que se vuelve ilustrativo para la comprensión de las prácticas políticas y culturales que se viven dentro del organismo. El ritual que se lleva a cabo recuerda la vieja tradición priista de veneración al presidente en actos públicos, donde los concurrentes son llevados para convertirse en un porrista más que aplaude y vitorea el discurso, pero de una manera tan uniforme y poco efusiva que evidencia lo poco que hay de genuino en el gesto. Bajo una atmósfera similar se hacen acompañar los candidatos a las oficinas de la Sección XXXV donde llevarán a

cabo su registro. Un acto simbólico que aunque deja de manifiesto su poca espontaneidad, busca generar un impacto más profundo en la subjetividad de los trabajadores pertenecientes a esta circunscripción sindical, esto es, mandar el mensaje de una candidatura fuerte, con el apoyo necesario para competir y ser tomada en cuenta. Además, en este acto ritual se vuelve de vital importancia que el candidato se haga acompañar de trabajadores que puedan ser un referente de lucha y participación sindical en la circunscripción, así como de compañeros pertenecientes a distintos centros de trabajo, ya que correr la voz se vuelve fundamental para el futuro de la campaña (notas de campo, 2014).

Oficialmente iniciada la contienda y de acuerdo a estos primeros acercamientos, se detecta que el proceso electoral se desarrolla bajo tensiones importantes que se traducen en agresiones e insultos entre las planillas rivales. Disputas en las que se desprende un discurso de apoyo incondicional a los candidatos. La efusividad del hecho se puede comprender mejor si se considera que la presencia activa de los trabajadores en los procesos electorales es algo a tomar en cuenta por los futuros representantes, es decir, se vuelve un condicionante para la gestión de algún apoyo. Esta dinámica de exaltación pública del apoyo electoral evidencia lo importante que se vuelve dentro de la organización mantener abiertos los canales no oficiales de diálogo y negociación con la dirigencia sindical. Además, se permite reconocer la articulación de una visión instrumental desde las bases hacia sus líderes, la cual, se engarza con la existencia de una cultura sindical que entiende el poder como un patrimonio capaz de ser condicionado discrecionalmente, una cultura que a su vez, es legitimada por un orden estructural que ejerce una regulación laxa sobre el ejercicio del poder y la rendición de cuentas, al respecto la siguiente declaración se vuelve ilustrativa “[Entrevistador] ¿Te gustaría participar dentro del sindicato? [Trabajador] No, porque te vuelvo a repetir, mi hermano fue delegado y como él decía ‘prometes algo que sabes que no vas a cumplir’. Así me lo decía ‘yo te puedo decir que todo lo que prometí de delegado se ha cumplido como el 5% de un 100%’” (Base, trabajador de limpieza e higiene. Entrevista 9, 4 de noviembre de 2015).

Es importante precisar que la cercanía de los trabajadores al proceso electoral responde a

que esta instancia media de la estructura del SNTSS es la encargada de gestionar y asignar los beneficios más significativos para las bases como puede ser el otorgamiento de una propuesta de trabajo, la asignación de un crédito hipotecario o de automóvil, la concesión de una beca, o bien, interceder directamente en la defensa de un trabajador ante algún conflicto suscitado en el lugar de trabajo. Sería justo decir que si bien es cierto que el apoyo incondicional enmascara un acuerdo no escrito entre base-dirigencia, éste, no necesariamente es recíproco y no siempre se complementa con la obtención de un beneficio; también es cierto que junto a estos dispositivos de control y disuasión extraoficiales, la estructura sindical mantiene abiertos canales formales para la gestión de beneficios sindicales. Es decir, aunque los recursos y beneficios gestionados por los canales institucionales son más limitados en cantidad, existen procesos de sorteo abierto y transparente para la obtención de apoyos económicos o en especie, sin embargo, siempre resulta de mayor pertinencia la articulación de redes con la dirigencia sindical y con ello volver más seguro y menos engorroso el trámite.

Es importante señalar que aunque la valoración instrumental es un elemento que está en juego en la evaluación que hacen los actores sobre su participación y apoyo a las planillas, sería un reduccionismo suponer que la participación política es sólo la expresión de un cálculo de costo-beneficio. Es decir, aunque existe el interés de participación considerando la posibilidad de la obtención de apoyos sindicales, la vinculación con las campañas también se sostenía en consideraciones de carácter moral tales como, “lo voy a apoyar porque él no es tan corrupto”, o bien, “nunca lo apoyaría [...] se rodean de puros malos elementos”. A la par de estas consideraciones morales surgían valoraciones de carácter estético “él, al menos no se ve tan mal”. De igual manera, se identifica en la decisión para brindar apoyo la puesta en juego de razonamientos del orden cotidiano “él al menos sí se sabe expresar en público”. Incluso la evaluación para el retiro de apoyo o la confrontación con los candidatos manifestaban un carácter revanchista “yo no voy a votar por él porque se rodea de gente que ha estado en el sindicato y me trató mal”.

Bajo esta compleja articulación entre estructuras de regulación foral e informal, entre una cultura que reconoce como natural la cercanía con el líder para la obtención de beneficios y donde al mismo tiempo y de manera contradictoria se construyen significados por parte de

los actores denunciando la corruptela e ineficiencia sindical, es que se va reconstruyendo la información recabada en el campo. Un acercamiento que además permitió identificar un encono marcado entre los simpatizantes de las tres plantillas postulantes. Los desacuerdos se expresaron por medio del sabotaje a propaganda, ya sea rompiéndola, escribiendo leyendas sobre ellas, mandando gente para confrontar a los candidatos durante sus recorridos de campaña en las diversas unidades donde se les insultaba y cuestionaba de manera abierta sobre supuestas corruptelas. Aunque la confrontación en los centros de trabajo resultaba ríspido, es de llamar la atención el papel que jugaron redes sociales como el Facebook durante la campaña, lugar donde se desarrollaría una batalla paralela nutrida de descalificaciones y denostaciones a los distintos contendientes y entre los involucrados en la discusión electrónica. Las acusaciones y señalamientos a los candidatos iban desde la denuncia a sus malos manejos en gestiones pasadas, hasta denuncias de carácter más personal como estar involucrados en asesinatos por cuestiones de carácter sentimental.

La férrea disputa por la secretaria general de la sección sindical traducida en confrontaciones en redes sociales y en el lugar de trabajo, pondría en evidencia la importancia de contender por un espacio de poder que en la dimensión macro de la configuración corporativa se encontraba reservado para el gremio médico. Es decir, en la dimensión meso de la configuración, la lucha por la titularidad de la sección se abría al conjunto de la base trabajadora volviéndose sugerente al mismo tiempo por ser la instancia controladora de los recursos de la base trabajadora pertenecientes a su circunscripción.

Una vez expuesto el contexto de tensión bajo el que se disputaba la Secretaría General, es importante retomar parte de las propuestas de campaña de los contendientes, quienes en su discurso exaltaban la prioritaria defensa del Contrato Colectivo de Trabajo, una consideración nada casual, pues el principal reclamo de las bases trabajadoras hacia sus dirigentes estaba relacionado a la ineficiencia demostrada para defenderlo durante la reforma al el Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Una modificación que como se ha señalado, generó una ruptura subjetiva desde las bases en torno a su dirigencia, quien a su parecer ahora era incapaz de garantizar la protección antaño ofrecida.

Aunque el tema de la defensa al CCT se había vuelto un punto en común de todas las

campañas, solamente una de las planillas discutiría en torno a una necesaria organización desde los centros de trabajo para hacer frente a cualquier “ofensiva gubernamental hacia sus derechos” (notas de campo, 2014). La enunciación pública de la defensa contractual surgía como el discurso políticamente correcto que buscaba contrarrestar el cuestionamiento generado desde las bases hacia sus líderes, sin embargo, su estrategia de acción no parecía clara, o mejor dicho, la defensa del CCT se volvía algo que debía defenderse y hacerse efectivo solo en el lugar de trabajo, espacio donde el sindicato buscaba recobrar parte de la legitimidad perdida.

La alineación de la configuración corporativa-sindical macro a las políticas gubernamentales, aunque pudo abrir un espacio de crítica en la disputa por la estructura de mando media, esto no fue así, los contendientes si bien señalaron su preocupación por las reformas a la seguridad social, prefirieron poner el énfasis en demandas relacionadas a la gestión oportuna de plazas para atender la demanda de atención en el IMSS y el desgaste de la fuerza de trabajo. Una gestión que se mantenía en los centros de trabajo y con las autoridades de la Delegación Sur, desestimando que la afectación presupuestal al instituto involucraba a otros actores.

Junto a la propuesta de gestión de plazas surgió un planteamiento que evidenciaba de manera simbólica el estado de ánimo de las bases con respecto a sus dirigentes, este era, la necesaria profesionalización de la actividad sindical. Para esta medida se consideraba vital la creación de una escuela sindical, en la que se contemplara la sensibilización de los delegados para ofrecer un mejor trato y de esta manera “superar la prepotencia actual de algunos” (notas de campo, 2014). La propuesta sería acuñada por las planillas amarilla y la azul, opositoras de quien se consideraba la candidata oficial, representante de la planilla naranja. Esta sensación de falta de preparación de los representantes se hizo manifiesta en una entrevista que señala “no están bien capacitados [haciendo referencia a los delegados sindicales]. No sé, [debería existir] un curso para ser un buen delegado, donde se le explicara, saber a dónde ir, como que al final es nada más quedar bien frente a unos cuantos, hasta parece que con sus amigos directos y el resto nos quedamos relegados (Médico de base. Entrevista 20, 18 de febrero de 2016). La consideración en torno a la falta de preparación surgía acompañada de una percepción de nepotismo y mal trato de los

delegados sobre la base trabajadora, un hecho que busca ser superado con el establecimiento de vínculos de amistad y confianza con los líderes (notas de campo, 2014). Esta necesidad de los trabajadores por ser atendidos de una manera imparcial por parte del sindicato, se manifestaba durante el recorrido de las campañas como un elemento reiterativo, incluso por encima de las demandas relacionadas a cargas de trabajo, falta de personal y de equipo de trabajo.

Un tema que puede agregarse como parte central de las propuestas vertidas en campaña tenía que ver con la promesa del incremento de beneficios sindicales como es el otorgamiento de becas, préstamos, mejora en calidad de juguetes que se otorgan el día de reyes a los hijos de los trabajadores, crear centros culturales y espacios para la recreación, implementar mejoras al plan vacacional, entre otros. Beneficios en especie que como se documentó en el apartado anterior, habían sido un complemento al salario, al tiempo de volverse un elemento de legitimación sindical.

Con la intención de puntualizar las principales propuestas de las planillas contendientes por la secretaria general de la Sección XXXV, se elabora el siguiente cuadro. La información que se presenta fue obtenida en los folletos emitidos como propaganda electoral y es complementada con apuntes de notas de campo elaboradas durante el acompañamiento a los candidatos en su visita a distintos centro de trabajo.

<b>Cuadro 20. Propuestas de planillas contendientes por la Sección XXXV</b>		
<b>Planilla Amarilla</b>	<b>Planilla Azul</b>	<b>Planilla Naranja</b>
LEMA DE CAMPAÑA: Más unidos más fuertes	LEMA DE CAMPAÑA: Tú, eres nuestro compromiso	LEMA DE CAMPAÑA: Mi compromiso es contigo. “Palabra de Mujer”
PROPUESTAS: -Recuperar confianza de trabajadores en representantes. -Sensibilidad -Apostar por buen trato -Atender falta de recurso humano. -Revisar plantilla	PROPUESTAS: -Defender el contrato. Propuesta de movilización en defensa del mismo. -Agilizar el desabasto creando la plaza de especialista den almacén. -Ejercer la representación con sensibilidad humana. Apuntar a superar el carácter sindical prepotente	PROPUESTAS: -Respeto a contrato colectivo de trabajo y marco estatutario y autonomía sindical -Capacitación de dirigentes sindicales para mejorar comunicación. -Profesionalización de estructura sindical

<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cobertura de plazas para médicos e intendencia</li> <li>-Demostrar al instituto la realidad laboral. El instituto no reconoce la problemática que se genera en el lugar de trabajo: “viven en una realidad virtual”</li> <li>-Preservar derechos laborales actuales</li> <li>-Preservar régimen de jubilaciones y pensiones</li> <li>-Gestionar beneficios como mejores juguetes para hijos de trabajadores en día de reyes, mejores becas con mayor facilidad</li> <li>-Profesionalización del área de enfermería</li> <li>-Promover escuelas para hijos de trabajadores en las que se les prepare para ingresar a los niveles medio y superior</li> <li>-Capacitación a compañeros para cambio de rama</li> <li>-Dotación de insumos y recursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>actual.</li> <li>-Exigencia de apertura del sindicato, es decir, establecer una política de puertas abiertas</li> <li>-Presencia y disponibilidad</li> <li>-Sensibilidad humana para lograr unificación</li> <li>-Profesionalización del área de enfermería</li> <li>-Facilitar acceso a la información, para consulta de tramites que recaerá en transparencia de los proceso sindicales</li> <li>-Consensar acuerdos con la base trabajadora</li> <li>-Promover la cultura para hijos de trabajadores</li> <li>-Cobertura de plantilla</li> <li>-Evitar los descuentos injustificados y simplificar los reintegros</li> <li>-Dotación de insumos y recursos</li> <li>-Estrategia principal. Concientizar al trabajador formado conciencia de clase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Checar plantilla</li> <li>-Mejorar plan vacacional</li> <li>-Transparencia</li> <li>-No subrogación de servicios de intendencia</li> </ul>
--	--	--

Fuente: elaboración propia.

Este conjunto de propuestas expuestas más que dar cuenta del plan de acción de los contendientes en disputa, se vuelve un referente de las ausencias, carencias, inquietudes y reclamos de la base trabajadora en torno al sindicato, es decir, son un conjunto de códigos que expresan el estado de ánimo de una colectividad laboral imperante en los centros de trabajo pertenecientes a la Sección XXXV del SNTSS. Junto a los temas de falta de profesionalización de los representantes sindicales, la falta de recursos humanos, transparencia del gremio y la necesidad de protección efectiva al salario por errores administrativos, en el acompañamiento a las campañas se vuelve reiterado un cuestionamiento a los postulantes relacionado a la complicidad sindical en el tema de las altas tasas de ausentismo, al respecto se señala como hecho común el que los delegados sindicales encubran y justifiquen la inasistencia de gente que “falta por borracha o por floja”, una afirmación que además de enunciarse con naturalidad durante la campaña se reproduce sin excepción en el conjunto de entrevistas realizadas. Los trabajadores de base

denunciaban que la actitud paternalista y proteccionista de los delegados hacia “la gente que no trabaja” les representa mayores cargas de trabajo. A pesar de que el señalamiento expuesto se vuelve tan central en la vida sindical y laboral de la Institución, las respuestas de los candidatos se limitaron a señalar “vamos a trabajar en ello, por eso estamos solicitando su apoyo”(Respuesta de un candidato, notas de campo, 2014).

La respuesta de la planilla ganadora ya en funciones al tema de la defensa de trabajadores considerados problemáticos, la cual, fue recabada en una reunión con trabajadores fue la siguiente “[Representante de la Sección XXXV] Por instrucciones de la Secretaria General [de la Sección XXXV] y del Secretario General Nacional [Manuel Vallejo Barragán], se les da la asesoría y la defensa una vez. La siguiente se defienden como puedan. Una vez [...] a la siguiente sí se van” (Reunión de Representantes de la Sección XXXV con Trabajadores de un Centro de Trabajo, Notas de campo, 26 de agosto de 2015). En relación a la defensa efectiva del sindicato de los trabajadores con problema de adicción se señala “el alcoholismo es un grave problema, sin embargo [en el CCT los] problemas de farmacodependencia, de alcoholismo [...] se documentan como enfermedad, tienes derecho a una licencia”. Bajo esta lógica narrativa, el sindicato no tiene más opción que asumir la defensa de los trabajadores que ingieren sustancias tóxicas legales e ilegales en el trabajo ya que se trata de personas adictas, aunque se vuelve a insistir en la reunión “[Representante de la Sección XXXV] Miren, la instrucción allá con el Secretario de Conflictos es una vez” (Ídem). En forma de protesta un trabajador revira la contestación de su representante “ ¿Entonces de dónde sacan todas las demás veces?”. El representante ofrece una respuesta que es vuelve vital para comprender la pertinencia de reconocer una dinámica corporativa-sindical diferenciada y por niveles en este organismo, al respecto argumenta “Yo no sé de manera local cómo lo hagan” (ídem). Se amplía la intervención reprochando el error de que se resuelvan los casos de manera local y por mecanismos extraoficiales, dando para ello un ejemplo detallado de sobre un problema particular y finaliza diciendo “Esas cosas se hacen a otro nivel, pero a nivel seccional y nacional, una vez [se hará la defensa] para los transgresores al CCT” (Ídem).

Como se puede observar, la defensa del personal identificado como problemático se vuelve

un hecho paradójico, ya que al tiempo que busca construir su legitimidad evidenciando su fuerza como garante de la estabilidad en el empleo, mina su credibilidad frente a un sector de trabajadores que cuestionan este particular actuar. En otras palabras, la configuración de configuraciones del corporativismo del SNTSS (que incluye el nivel macro, meso y micro), al ver disminuida su legitimidad como garante de mejoras económicas y de mejoras en la asignación de presupuesto para cobertura de plazas e insumos, descansa parte de su legitimidad en la procuración de estabilidad en el empleo. Sí bien es cierto que la dirigencia del gremio ha manifestado su inquietud por dar un giro o la construcción de alianzas y legitimidades en el nivel micro que proporcionan dinámicas cuestionables de estabilidad en el empleo, la consigna y el decreto parecen no ser suficientes para desarticular prácticas y códigos que se encuentran fuertemente enraizados en los centros de trabajo.

Retomando la exposición de las propuestas de las planillas contendientes, la de color azul argumentaba que para resolver la problemática que ocasiona el otorgamiento de licencias al ausentismo, se debía “concientizar al trabajador” y “fomentar una conciencia de clase”. Si bien resultaba interesante el hecho de que se abordara el tema de la conciencia de clase, que recordaba la propuesta de Lenin en la que el partido sería el encargado de llevar la conciencia a los trabajadores, el discurso y argumentación de esta planilla no abundaba más en lo referente a qué se debía entender por “conciencia de clase” o “concientización”, ni si esto era una medida pertinente y suficiente para el abatimiento del ausentismo. Es decir. Se trataba más de un recurso retórico sin intenciones prácticas.

Sí bien es cierto que la fuerza de la planilla azul se sostenía en la capacidad retórica de su representante, también es cierto que fue la única planilla que incorporó como parte de la estrategia sindical la posibilidad de movilizar a la base trabajadora como respuesta a las presiones del gobierno federal por impulsar cambios a su CCT y al Sistema de Seguridad Social en su conjunto. De acuerdo a los argumentos de esta planilla, la no participación y falta de presión por parte de los trabajadores, sería un mensaje para el gobierno, quien lo tomaría en cuenta para la profundización de sus reformas.

En lo que respecta a una de las propuestas de la planilla amarilla, resulta interesante que hayan acuñado como una de sus principales luchas la defensa del RJP de los trabajadores de mayor antigüedad, empero, no se planteó la táctica para llevar a cabo dicha defensa. Al parecer para algunos representantes sindicales hablar en torno a la defensa del RJP se ha vuelto un lugar común del que parece políticamente correcto hablar, aunque las propuestas que se tengan en torno a ello sean poco claras.

Y en relación a la planilla naranja, resulta interesante el hecho de que rescatara el punto de la defensa de un área que ha estado en la mira del instituto para ser subrogada: la rama de intendencia. Sin embargo, dicha propuesta estuvo ausente de una estrategia de acción política que pudiera traducirse en movilizaciones, o paro de labores, o bien, de una estrategia productiva enfocada al establecimiento de acuerdos con el instituto para mejorar el servicio prestado por esta rama y superar las deficiencias que existen en el rubro. Es importante mencionar que la propuesta de esta planilla estuvo acompañada de un fuerte rumor en el que se involucraba a su candidata en la firma de un acuerdo con el Instituto para llevar a cabo un programa piloto llamado “Brillantín”. El argumento que se esgrimía en torno al rumor es que se contrataría a la empresa Lava Tap para realizar las actividades de limpieza dentro de algunas unidades del instituto, sin embargo, no se pudo corroborar la autenticidad de dicho documento<sup>22</sup>.

#### ***a) La planilla naranja, los dispositivos de control y las prácticas sindicales.***

Una vez expuestas las principales propuestas de las planillas, es oportuno elaborar alguna reflexión sobre la planilla naranja quien obtendría el triunfo y sería ubicada por un sector de los trabajadores como la “candidatura oficial”. Una primera lectura de la victoria de esta planilla permitiría suponer que la base trabajadora de la Sección XXXV optó por la continuidad de un proyecto sindical, sin embargo, este análisis sería muy simplista y dejaría de lado problemáticas relacionadas a la transparencia de los procesos de elección, así como la explicación del amplio descontento desde las bases en torno a la actual administración de la que la candidata ganadora formó parte. Sobre el cuestionamiento al

---

<sup>22</sup> El rumor cobró fuerza debido a que la candidata de la planilla naranja formó parte del comité de la sección XXXV, cuya gestión terminaría al inicio del proceso electoral al que hacemos referencia en este apartado.

proceso electoral expone un trabajador “[Trabajador...] hace poco se vio, hubo elecciones para secretario de la sección y de algún modo ahí ves el poder del sindicato en cuanto a la gente que apoya [...] de algún modo el sindicato apoyó a *su destapada y a ella le dan todo el poder*” (Ocampo, 2014). Esta percepción en torno a la desigualdad del proceso se encontraba en relación al abrumador despliegue de propaganda a favor de la planilla naranja. Es decir, el presupuesto invertido en las campañas evidenciaba un ejercicio de recursos sumamente disparado, un acercamiento a los centros de trabajo pertenecientes a la Delegación Sur bastaba para identificar muros tapizados de propaganda naranja acompañados de grandes mantas que invitaban a votar por la que fuera ex-tesorera de la Sección XXXV.

Este amplio despliegue de propaganda que evoca en las conciencias colectivas las prácticas electorales del sistema político mexicano tradicional y vinculado al priismo, y la cercanía de la candidata con la gestión que sucedería, permitiría dar fuerza a la analogía empleada por la base trabajadora para identificar a la contendiente señalándola como “la destapada”, “la candidata oficial”. Al respecto, la declaración de un trabajador se vuelve ilustrativa

“acaba de pasar una elección de secretario general de nuestra sección[...] Y la gente que está dentro [...]ellos mismos, sacan a su candidato, no te dicen ‘opinen’[...] Te invitan a participar, entonces si tu eres inteligente te vas con el que sabes que va a ganar, o sea, ¿a qué le juegas? Hay gente de fuera [ajena a la dirigencia actual] que puede participar, que ya tuvo una carrera política dentro del instituto, que fue delegado y todo, pero normalmente no ganan, ellos [planilla naranja] están apoyados. Es como Peña Nieto, todo lo que le sacaron pero lo pusieron y él va a ser [presidente], así, así es aquí, no es transparente” (Ocampo, 2014).

Reforzando la cita previa y exponiendo una de las maneras en que se financian las campañas electorales del nivel medio sindical, un trabajador partícipe de una planilla contrincante a la vencedora expone

“Obviamente la que ganó, imagínate, era la tesorera [de la sección]. Por ejemplo, ibas a la sección sindical y no había propaganda de ningún otro candidato más que de ella,

y en todos los pisos. Te estoy hablando de 6 pisos, ¡pero tapizado!, en todos los hospitales tapizado de propaganda, con mantas *chonchas*, cuando obviamente nosotros nos limitábamos a la cooperación que hacíamos de 500 pesos. Precisamente para solventar o dar algún regalito, estas plumitas que traigo por aquí, dimos unos llaveritos, unas bolsitas de dulces y eso fue lo que dimos. En cambio, esa señora siendo la tesorera [...] hizo fiestas [para el cierre de campaña] y entonces obviamente, si fue la tesorera, pues hizo su lanita” (Ocampo, 2014).

Las declaraciones expuestas permiten comprender la manera en que códigos culturales más amplios pertenecientes al mundo de vida se traslapan y empalman con las prácticas culturales y sindicales de los espacios de trabajo del IMSS. Códigos que no necesariamente asumen una coherencia, sino que al tiempo de cuestionar la dinámica sindical, la legitiman al reconocer el carácter naturalmente corrupto del sindicato, del que solo queda participar de él o abstenerse. Con todo esto, se puede decir que el sello de una cultura política afín a lo que se definió como la dictadura perfecta impulsada por el priismo, se encuentra inserto en los códigos culturales que configuran la experiencia cultural y sindical de los trabajadores del IMSS.

Además de encontrarse embebida la experiencia sindical de símbolos, códigos y prácticas que expresan su coincidencia con marcos de referencia cultural más amplios, ligados a una tradición política nacional de corte priista, la última declaración citada manifiesta como parte de la configuración corporativa-sindical la existencia de elementos propios a la teoría del *don* propuesta por Marcel Mauss, en la que la triada del dar, recibir y devolver se mantiene como eje articulador de las relaciones sociales, en nuestro caso, de las sindicales (Harris, 2012).

Habría que precisar que aunque el círculo de la triada se vuelve un fundamento primario capaz de tejer una relación de compromiso que espera el arribo al poder del delegado que ofrece el obsequio, el círculo tiende a romperse cuando la promesa de beneficios que se ocultan en el contenido simbólico *del regalito, la plumita, el llaverito y la bolsita de dulces*, no es retribuida, generando por tanto sensaciones de traición. Por lo anterior, la fragilidad del vínculo inmerso en un orden institucional que tolera la ausencia de rendición

de cuentas recurre al tejido de puentes de amistad y cercanía desde las bases con su dirigencia. Esta compleja relación entre un orden estructural que legitima las prácticas corporativas, con presencia de códigos culturales que articulan la relación base-dirigencia de una manera frágil y volátil, se expresa bien en la siguiente cita “pues es lo que es México, los políticos te venden algo y te regresan nada. Y aquí lo mismo, te venden muchas cosas que ni siquiera ellos lo pueden hacer. Todo mundo estamos así como de que con el que mejor nos llevemos es con el que estamos” (Trabajador de base, intendencia. Entrevista 4, 14 de octubre de 2015).

A la configuración del vínculo corporativo-sindical mediado por el dinámicas culturales de reciprocidad, se le debe añadir la presencia de valoraciones de carácter instrumental desde la base trabajadora con su dirigencia, al respecto un trabajador señala

“Si acostumbro votar, ¿por qué lo hago? Pues obvio, todo [...] con un beneficio, o sea si tú te haces presente con lo delegados y ven que tú estás ahí, obvio que cuando tu necesites un apoyo pues ¿de qué forma se niegan? O sea, a lo mejor está mal ¿no?, pero pues sí, o sea votas con el fin de obtener un beneficio a futuro que a lo mejor cuando tu lo necesites, de poder acercarte con el delegado y decirle ‘oye, ¿me echas la mano con esto?’ ‘ah claro, lo que tú pidas aquí está, porque yo se que tú me apoyas, porque cuando yo necesito de ti, de tu voto, tú estas ahí” (Ocampo, 2014).

Es importante añadir que a esta red de intercambios en la que prevalece una reciprocidad de expectativas embebida de códigos culturales y significaciones en torno a lo que es y debe ser el sindicato, debe incorporarse la capacidad coercitiva subyacente en el vínculo. Es decir, la dinámica del don envuelta de una legitimación cultural no es suficiente para garantizar el apoyo de las bases a la dirigencia sindical, esta lectura supondría una evaluación subjetivista y culturalista de la relación corporativa, aunque estas dimensiones forman parte de la configuración, su consideración poco aporta si se desprenden de su articulación con estructuras de poder que median la relación base-dirigencia. La cita recién expuesta da cuenta de lo sutil que puede ser el ejercicio del poder como forma de control en la relación corporativo-sindical, sin embargo, no siempre los procesos de concertación resultan tan livianos en su concreción, ni todos los actores tienen la misma potencia

coercitiva, al respecto se puede hacer mención a un hecho observado en campo y es que la planilla naranja, considerada oficial, sostenía en gran parte de los centros de trabajo el apoyo de los delegados sindicales, quienes a través de distintas prácticas y mecanismos presionaban para que el voto les beneficiara. El siguiente testimonio da claridad a lo comentado

“[El trabajador comenta un encuentro con el delegado sindical] entonces, como tú estuviste del otro lado de la planilla, ustedes no tienen derecho a venir a pedirme nada [Entrevistador] O sea ¿tuviste un problema? [Trabajador] No, no tuve un problema, sino me dijo ‘es que tienes que votar por esta persona por esto y por esto, porque además si llega a quedar entonces yo como te voy a hacer un favor si tu estabas con otra planilla, que te ayuden entonces las personas [...] a las que estabas apoyando’ ” (Ocampo, 2014).

Otro testimonio apunta que tuvo que ir a votar porque como los tarjetones (recibos de pago) durante las elecciones son sellados “entonces si se quiere obtener algún apoyo del sindicato y se dan cuenta que no votaste, te pueden bloquear el trámite”(Ocampo, 2014). Si bien el despliegue de los dispositivos de control y coerción no son totales por el carácter secreto del voto, se encuentran latentes e informan sobre la existencia de presiones basadas en el chantaje, la amenaza, intimidación y la posibilidad de revancha futura. Un conjunto de prácticas que aunque pueden manifestarse en la dimensión macro de la disputa por la secretaría general del sindicato, su capacidad de control hacia los centros de trabajo se vuelve más difusa no importando que la presión de los delegados locales esté presente. Es decir, aunque el delegado se encuentra presionado por la estructura de nivel macro y medio sindical para coaccionar el voto a favor del candidato oficial que impulsa el CEN, su interés por hacer efectiva la coerción se diluye, puesto que la alternancia no supone un atentado directo contra los beneficios vigentes del gremio, ni a la distribución de los mismos en las unidades de trabajo. Además, a los delegados sindicales no les interesa romper con las complicidades generadas con la base trabajadora abogando por una candidatura con la que no sienten proximidad o un compromiso directo al que se deba retribuir algún favor, puesto que ésta puede surgir de cualquier lugar de la república.

Como se puede ver, la legitimidad que se teje en el lugar de trabajo entre representante y representado, embebida de lealtades, simpatías y compromisos morales, cobra mayor peso en la configuración de las prácticas cotidianas que la fuerza coercitiva que pueda ejercer la dirigencia en sus niveles macro y medio. Sí bien es cierto que existe un cuestionamiento a la legitimidad sindical que se muestra evidente en las entrevistas realizadas, esto no quiere decir que al significado le corresponda una relación coherente con las prácticas, es decir, éstas encierran contradictoriamente un saber mutuo en el que aunque se reconoce el desprestigio del ejercicio sindical, al mismo tiempo tejen un vínculo que compromete de manera extra-oficial el actuar del delegado frente a la base. Este compromiso no escrito no supone su respeto irrestricto, al contrario, la falta de mecanismos de regulación formales vuelve débil la rendición de cuentas de los representantes, sin embargo, dentro de la configuración del nivel micro la deuda moral mantiene un papel importante como argamasa de la relación y el tejido de la legitimidad por muy precario que sea, se sostiene ante la posibilidad de que el delegado atienda las demandas inmediatas de las problemáticas que enfrenta la base, por muy cuestionables que sean.

En otras palabras, el establecimiento de complicidades, acuerdos y pactos que se generan a nivel macro para la construcción de decisiones estratégicas, aunque afectan y tienen un impacto en su dimensión media y micro, a éstas últimas le resulta poco atractivo intervenir y participar en cuestiones como el proceso electoral de su dirigencia, pues se asume que existe poca capacidad de intervención en la definición del resultado. De igual modo, desde la dirigencia se realiza poca labor de campaña para generar la alternancia, puesto que el cierre del campo sindical tiene asegurado el arribo del sucesor.

La efectividad de mantener al margen a las bases dentro del proceso de selección de secretario general radica en el método de votación contemplado en los estatutos del SNTSS, es decir, para la elección del cargo se convoca a la creación de planillas que podrán ser electas a través del voto libre y directo, sin embargo, el proceso de votación es llevado a cabo en un Congreso Nacional Ordinario al que asiste como representante de las bases, un delegado por cada 350 trabajadores, quien hipotéticamente deberá respaldar a la planilla por la que fue electo en su centro de trabajo. Un método de participación que anula

su carácter democrático representativo al elegirse a mano alzada al nuevo Secretario General. Una muestra clara de las estrategias de cooptación que se dan en el nivel macro y la articulación que se genera con la configuración corporativo-sindical media se manifiesta claramente en la siguiente declaración

“Yo tuve la oportunidad de competir para supuestamente elegir el Secretario Nacional del Sindicato del Seguro Social, donde nos llevamos una votación y les ganamos a los compañeros de aquí [delegados sindicales]. Entonces a mi, obviamente me pagaron los viáticos de hotel y todo allá en Cancún, dos días con todo pagado, pero realmente fue una pantomima. [Entrevistador] ¿Para elegir a Vallejo? [Trabajador] Vallejo Barragán era el único candidato, entonces por quién ibas a votar si sólo había un candidato. [Entrevistador] ¿Y había posibilidad de anular el voto? [Trabajador] No. Entonces tuve la posibilidad de vivir eso y para mi: una farsa. Entonces ya que terminó la disquete votación obviamente unánime, nos llevaron a un restaurante y... ‘ahora si cabrones, coman y beban lo que quieran’ y todavía te digo, la que ganó la Secretaría General [de la sección XXXV]<sup>23</sup> ¡mil pesotes para cada quien!, y... ‘ahora sí váyanse a comprar los subvenir para ustedes’. ¡A todos los que fuimos por el área de la sección XXXV!” (Ocampo, 2014).

Ahora bien, es importante añadir que estas prácticas sutiles de soborno no se sostienen por sí mismas, ya que la garantía de continuidad en el poder por miembros cercanos al CEN también pasa por el despliegue directo de mecanismos de control, represión e intimidación, como se dejó de manifiesto en el capítulo anterior cuando se exponían declaraciones de miembros de MONDESS al hacer referencia del comportamiento de un funcionario de la Comisión Nacional de Honor y Justicia durante los congresos “él trae el nombre de todos los que van a participar en ese posible comité [...] Y les dice ‘a ver, vengan acá hijos de la chingada [...] o se alinean y van a hacer lo que decimos, o aquí están sus sanciones, están suspendidos” (Líderes de MONDESS. Entrevista, 2 de mayo de 2016). Medidas coercitivas e intimidatorias que se complementan con el bloqueo directo a la participación y registro de planillas para la competencia electoral, como denuncia el mismo grupo al referirse a la contienda en la que arribaría a la Secretaría General, Manuel Vallejo

---

<sup>23</sup> Elección de la que se da cuenta en este apartado.

Barragán.

Como ya se ha referido, estas prácticas de control de la dirigencia no se reproducen sólo en la escala macro de la configuración corporativa, la denuncia expuesta por trabajadores pertenecientes a la sección XXXIV de la Ciudad de México, donde se cuestiona la ilegalidad del proceso de toma de nota del secretario general de dicha demarcación es una muestra clara de ello (video publicado por el perfil de Facebook, Desde las Bases el 02 de mayo de 2017). Sin embargo, el hecho de que exista semejanza entre las prácticas coercitivas en el nivel macro y medio, no significa que la estrategia de control se reproduzca y traslade de manera mecánica en los tres niveles en que aquí se ha desagregado la configuración sindical.

La particularidad que asume la disputa por el poder en la configuración corporativa sindical media vuelve más sutiles y al mismo tiempo más férreos los mecanismos de control, pues lo que se encuentra en juego para los trabajadores es más valioso que aquello en lo que consideran queda poco por hacer e intervenir, como es la secretaría general nacional. La importancia de incidir en la disputa por la secretaría seccional cobra relevancia al ser un momento coyuntural que hace posible la apertura y participación en canales extraoficiales de diálogo y beneficio. Además, la disputa por el puesto puede abrir un camino de ascenso y crecimiento político dentro del sindicato, un trampolín que puede garantizar mejoras económicas, poder y prestigio, una movilidad que no está restringida a la pertenencia al gremio médico, como sí sucede en la configuración macro.

Sin bien es cierto que la alternancia en el poder en la configuración corporativo-sindical media sigue los mismos procesos de regulación formal que podrían dar cuenta de un control riguroso sobre la alternancia, también es cierto que la vigilancia celosa del proceso no es total, como se pudo observar con la toma de nota de la naciente secretaría general de la sección XXXV en 1992, cuya gestión logró imponerse al candidato oficial del CEN. Aunque el juego en la alternancia es solapado por una secretaría general con capacidad de controlar posibles disidencias seccionales, es importante no desestimar que la sucesión en el puesto no depende sólo de la buena voluntad de la dirigencia del organismo, el control

hegemónico requiere de cierta legitimación, una cuestión que no se otorga de manera mecánica, sino que se construye a partir de la participación de las bases en el proceso electoral. Una participación que se traduce en voto y en la capacidad de confrontar a los delegados de manera directa en el centro de trabajo exigiendo cuentas sobre el resultado de las votaciones; un mecanismo de rendición de cuentas informal capaz de ejercer presión sobre los participantes en el Congreso y que al mismo tiempo cuestiona la legitimidad de su dirigencia seccional cuyo ejercicio despótico del poder se ve limitado por su búsqueda de conservar y transferir el control de la sección a su círculo más cercano durante las siguientes elecciones.

Los resultados obtenidos de este acercamiento al campo, permite evidenciar que como parte de la configuración corporativa se encuentran presentes códigos culturales embebidos de una cultura patrimonialista. Sin embargo, es un sindicato que en la práctica logra conjugar y articular reglas formales e informales, de ahí que su vuelva aún más complejo su entendimiento. Un ejemplo de esta capacidad de vincular lo formal e informal es el mismo proceso electoral, por un lado; los mecanismo de elección nos permiten ver a un sindicato con alternancia en el poder y con participación activa de sus miembros que ejercen su voto en secreto; pero por otro lado, sus dispositivos de control y coerción se vuelven una contraparte que dan funcionalidad a la estructura en su conjunto. Ambos procesos, cruzados por una cultura sindical patrimonialista, que sin embargo no anula la potencialidad de la protesta y el cuestionamiento a sus dirigencias.

### *5.1.2. Una caracterización de la configuración corporativa de mediación*

Dejando expuestas las prácticas, significados y estructuras que entran en juego en la configuración corporativa de mediación del SNTSS, a continuación presentamos algunas puntualizaciones a los elementos que componen a esta intermediación de intereses que vincula las dimensiones macro y micro de la configuración de configuraciones del gremio que compete a esta investigación.

Sin duda un elemento característico de esta configuración corporativa es que los códigos y prácticas culturales más amplios y pertenecientes al mundo de vida y a la esfera política, se

traslapan con las dinámicas de participación política del gremio, el proceso electoral para la elección del secretario seccional es una muestra de ello. Los actos de campaña expresan en su ritualidad la exaltación personalista del líder, el culto a su persona que recibe en el espacio público el elogio que busca dotarlo de legitimidad, porque el impacto simbólico de su capacidad de convocatoria resulta más valorado que la idea o la propuesta. Pero esta cuestión no debe entenderse como un mero acto irracional de apoyo de las bases, la efusividad y búsqueda de cercanía con el líder contendiente radica en la posibilidad de que a través de la visibilización del apoyo se abran los canales extraoficiales de acceso a la dirigencia del nivel medio configuracional, sobre quien recae la gestión de plazas y préstamos; además de ser la instancia con el suficiente poder para interceder por el trabajador ante una eventualidad o conflicto laboral. Sin bien es cierto que la ritualidad de exaltación al líder no es exclusiva de este nivel configuracional, ya que también se encuentra en los Congresos y Consejos Nacionales donde se hace presente el Secretario General del SNTSS, en el nivel medio la cercanía con la dirigencia seccional es constante y el acceso al diálogo con éste es más factible.

Ahora bien, la puesta en escena de una ritualidad por la contienda de la secretaría general no debe entenderse como un mero ejercicio simbólico de simulación por la alternancia en el poder. Al abrirse la participación electoral al conjunto de categorías y perfiles que componen e integran al gremio, cuestión distinta a lo que ocurre en la configuración macro con la exclusividad médica, la disputa deja de ser un acto simbólico y aunque nunca deja de tener esa particularidad, la lucha, el conflicto y la confrontación se vuelven elementos que también operan en la contienda. Una disputa electoral en la que la gestión seccional en turno despliega diversos mecanismos de control para dar continuidad en el poder a su grupo cercano, ya sea a través de la intimidación directa, o bien, por medio de mecanismos más sutiles de persuasión para incidir en el voto.

Aunque la estructura de dominio y control sobre las bases puede tornarse férrea, el proceso electoral se vuelve un momento coyuntural de ruptura que abre la posibilidad de la transición, una puerta que puede abrirse a grupos que por disputas tenían limitado el acceso a beneficios sindicales y encuentran en el cambio una posibilidad de ascenso político y de

revancha. Cabe precisar que aunque esta alternancia puede darse con cierta autonomía, no ha significado una ruptura y confrontación directa con su órgano máximo de representación como es el CEN, es decir, la estructura represiva y de dominio de la configuración corporativa macro garantiza el monopolio de la construcción de las decisiones estratégicas del gremio, logrando contener aunque no totalmente, las disputas y cuestionamientos que se construyen en sus niveles medio y micro.

A este traslape entre códigos culturales amplios y pertenecientes al mundo de vida que se articulan con el despliegue estructural de dispositivos de control que enfrentan resistencias en la disputa por la titularidad de la secretaría general de la sección, debe añadirse otro elemento, y es la manera en que esta instancia intermedia de la configuración sindical construye su legitimidad frente a las bases. Una tarea que asume una particularidad en este nivel configuracional, es decir, al haberse tornado vulnerable para las bases la dirigencia del organismo por no haber podido mantener intacto el CCT ante la reforma al RJP y no poder contrarrestar en la negociación salarial el impacto de la pérdida de su poder adquisitivo, a la instancia media sólo le queda replegarse y construir su legitimidad a partir de la procuración de la estabilidad en el empleo y la contención del desgaste de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, la construcción de legitimidad en la configuración sindical de mediación se vuelve paradójica, ya que su estrategia de defensa a ultranza de la estabilidad laboral que solapa el consumo de alcohol y drogas en los centros de trabajo y el ausentismo, lejos de atenuar la ruptura subjetiva de las bases en torno a su dirigencia que califica como traicionera, corrupta y déspota, agudiza la percepción negativa que se tiene de ella. Es decir, en el control del proceso de trabajo se construye la fuerza de la acción sindical y es donde se nutre de sentido y significado la existencia del organismo, pero al mismo tiempo, es en este espacio de acción donde se mina su legitimidad y confianza frente a las bases. Aunque en su discursividad de la representación sindical se han denunciado estas prácticas acentuando la responsabilidad del trabajador, la complicidad entre base-dirigencia-autoridad institucional cruza los niveles de la configuración de configuraciones corporativa del SNTSS.

Junto al conjunto de estructuras coercitivas y a la construcción paradójica de la legitimidad que convive entre la configuración meso y micro sindical, se genera una vinculación base-dirigencia particular, la cual, se sostiene sobre los principios del *don* de Marcel Mauss que contemplan el dar, recibir y devolver. Es decir, la tensión generada en la construcción paradójica de la legitimidad se libera en la concreción de las prácticas cotidianas sindicales y laborales, en las que se construyen mecanismos de reciprocidad entre base-dirigencia que vuelven tolerante el carácter contradictorio, represivo y despótico del ejercicio de la intermediación de intereses.

Como se anuncia en el párrafo anterior, esta construcción de códigos culturales y prácticas en las que subyacen estructuras que coaccionan la acción no se mantiene solo en la configuración corporativa de mediación, esto es, en la concertación de la dominación y la productividad que caracteriza a la intermediación de intereses en el nivel micro se articulan también mecanismos de reciprocidad, construcción de acuerdos, consensos y disputas, pero con matices distintos, es decir, la separación multinivel de la configuración corporativa es simplemente heurística y busca reconstruir las especificidades que se juegan en los distintos niveles de la totalidad concreta, cuestión que no supone una escisión y desvinculación de las configuraciones, entre ellas se comparten significados, estructuras, acciones y códigos culturales que no necesariamente son coherentes entre sí, pero que se vinculan con distintos grados de madurez y solidez en una red configuracional que puede romperse en alguna de sus uniones.

Si bien es cierto que las estructuras coercitivas también operan en los distintos niveles de la configuración de configuraciones corporativa, los espacios para la acción en cada nivel se abren o cierran dependiendo de las prácticas, luchas, resistencias, disputas y consensos que se establecen entre los actores intervinientes. Un tema como el de la construcción de legitimidad adquiere contenidos y significaciones diferenciados, al igual que la fuerza de los lazos que se tejen entre base-dirigencia, y por supuesto los vínculos y compromisos que se tejen con las autoridades institucionales y la derechohabencia; una configuración relacional que aunque mantiene vasos comunicantes entre niveles, necesita ser reconstruida

para la comprensión de sus especificidades, tarea que se realizará en el siguiente apartado al abordar la configuración corporativa de la producción concertación en la política y la productividad.

## *5.2. Configuración corporativa de concertación política y productiva*

El contenido de este apartado ha decidido dividirse en dos secciones, la primera de ellas está enfocada en hacer una reconstrucción de la dimensión política de la configuración corporativa centrándonos en el análisis de un proceso electoral para la elección de delegados sindicales, representante que se encarga de interceder en el centro de trabajo ante cualquier eventualidad que enfrente la base trabajadora, o bien, para la gestión de algún beneficio sindical. El interés por abordar esta dimensión radica en la posibilidad de reconstruir qué elementos estructurales, culturales y subjetivos de la práctica electoral intervienen en la concertación del proceso de dominación de la dirigencia local sobre las bases. Como un segundo apartado de la reconstrucción configuracional del nivel micro se desarrolla la manera en que se construye el proceso hegemónico de dominación a través de la intervención de sindical en el proceso de trabajo de un centro hospitalario de segundo nivel del IMSS.

### *a) La cuestión electoral y la construcción de hegemonía*

Para este apartado se ha considerado oportuno hacer un ejercicio de reconstrucción de la acción sindical en el lugar de trabajo tomando como referencia el marco regulatorio de la organización, el análisis de un caso concreto de disputa electoral por la intermediación de intereses en el lugar de trabajo, cuestión última que será complementada con información obtenida en entrevistas realizadas a delegados sindicales. El abordaje de la cuestión electoral y la construcción de hegemonía ha permitido comprender la manera en que el las estructuras formalmente establecidas, las prácticas, y los códigos culturales y subjetivos intervienen en el proceso de concertación de relaciones de dominación.

Planteando lo anterior, se desarrolla el objetivo de este apartado señalando que el artículo 149 de los estatutos del SNTSS (2012) especifica que el período de duración de las

representaciones sindicales será de tres años, atendiendo a ello, a inicios del mes de diciembre del año 2015 se celebraron en el Hospital General de Zona No. 32, votaciones para la renovación de la delegación sindical.

La delegación sindical de acuerdo al artículo 21 de los estatutos, es la unidad básica de la estructura del sindicato y para el caso que a esta investigación compete, depende directamente del Comité Ejecutivo Seccional de la Sección XXXV del SNTSS (Art. 26). Siguiendo con el marco normativo, cada Delegación Sindical deberá estar compuesta por un Comité Ejecutivo Delegacional integrado por el Secretario General, Secretario del Interior, Propaganda y Tesorero, y un Secretario de Conflictos; esta estructura se mantendrá sólo si el número total de trabajadores de base en la unidad de trabajo no excede los 450; si se supera este número y no rebasa los 600, se agregará a la estructura un secretario de Admisión y Cambios, y si se excede los 600 se incluirá otro Secretario Delegacional que ocupará el cargo de Secretario de Asuntos Técnicos y Previsión Social. Para el caso del H.G.Z. No. 32 se incluirán las últimas figuras de la estructura ya que su plantilla está conformada por 1652 trabajadores de base (Diagnóstico Situacional, H.G.Z. 32, 2015).

De acuerdo al marco regulatorio del Sindicato y enfocándonos al proceso electoral, se encuentra que la elección de Representantes Sindicales, Delegados a Congresos Seccionales y Nacionales debe llevarse a cabo mediante el voto secreto y directo, y cuyo vencedor será el que mayor votación obtenga, así mismo, la manera de participar será por medio de la conformación de planillas. Como ya se ha expuesto, este mecanismo de votación surge durante el XXX Congreso de 1991 como estrategia que buscaría contrarrestar la dinámica irregular de las asambleas para elección de delegados participantes en congresos. Esto último se convirtió sin duda en un logro significativo del movimiento de trabajadores del Seguro Social que detonaría en 1989 durante el XXI Congreso. Un triunfo que daría nuevas dimensiones a la relación corporativa que articulaba la base trabajadora y su dirigencia sindical, al tiempo de marcar una distancia con las formas de participación y elección de representantes de la configuración macro y meso basados en el modelo de la democracia representativa.

Dejando enunciada la reconfiguración de las relaciones corporativas al interno del SNTSS que se desarrolla de manera amplia en anteriores apartados, será necesario retomar el análisis del nivel micro de la configuración corporativa y señalar que en la aproximación al campo se pudo observar la conformaron cinco planillas para competir por la delegación sindical en el turno matutino y cuatro para el vespertino, existiendo la necesidad de postular candidatos en los tres turnos existentes (matutino, vespertino y nocturno o jornada acumulada), como lo señala el artículo 28 de los estatutos. Y acorde al artículo 32 del mismo documento, la dinámica de votación siguió el procedimiento del voto secreto y directo. Una vez destinado el espacio para el ejercicio electoral, se armaron las urnas y un representante de cada planilla se encargó de fiscalizar que los participantes aparecieran en el listado de personal del hospital y que presentaran su último tarjetón e identificación para tener derecho al voto. Si por alguna razón algún trabajador no aparecía en los listados, con previo acuerdo de los representantes de planilla, se le solicitaba apuntarse en el listado oficial plasmando su firma para posteriormente proceder al voto. Otra de las actividades a realizar por parte de los representantes de planilla sería ejercer la responsabilidad del conteo de votos.

Cabe señalar que aunque el artículo 139 de los estatutos señale que los miembros que se nieguen a votar sin causa justificada serán suspendidos en sus “derechos sindicales hasta por treinta días y en sus labores hasta por cinco días” (SNTSS, 2010, p. 45), tal sanción no parece llevarse a cabo en la práctica. Aunque existe formalmente un elemento de control, la relación que se sostiene entre base trabajadora y dirigencia embebida de códigos culturales de paternalismo y compadrazgo evita que se ejerza dicha sanción, es decir, de llevarse a cabo la aplicación de la norma se vería afectada un 40% de la plantilla laboral si se toma como referencia la participación del proceso electoral analizado, donde votaron 980 trabajadores de un total de 1652 con derecho a voto. La medida coercitiva supondría un factor de confrontación con una mayoría de base trabajadora para la que no forma parte importante de su construcción simbólica ni cultural-sindical, su participación en las elecciones. Se puede agregar que esta tolerancia hacia el desvío de la norma debe entenderse no solo como una estrategia de acción para superar la confrontación, sino como

la existencia de códigos culturales que atraviesan al conjunto de prácticas sindicales que se desarrollan en el centro de trabajo, los cuales, se encuentran embebidos de significaciones que desestiman la participación política electoral y la actividad sindical en su conjunto.

Habría que añadir que la omisión represiva del sindicato respecto a los abstencionistas le evita un desgaste de legitimación con este sector, al tiempo que gana legitimidad con el resto de la base trabajadora al sustentar la alternancia en el poder por medio de procesos que en apariencia lucen democráticos. Lo anterior no sugiere que los trabajadores que participan en las elecciones confieran una legitimidad incuestionable al sindicato, más bien, la alternancia puede representar también una oportunidad de revancha hacia la dirigencia en turno por no haber apoyado alguna demanda o haber desempeñado sus funciones de manera cuestionable. Un trabajador de confianza narra la manera en que se negocia el cobro de lealtades y la sanción que se ejerce desde la base a sus delegados sindicales

“la gente que se va a aprovechar del sindicato [...] mantiene muy buena relación con el delegado sindical [reproduciendo imaginariamente el diálogo de un trabajador añade] ‘yo me llevo muy bien con el delegado sindical que yo apoyaba abiertamente en la campaña y prácticamente le di mi voto y por eso ganó [...] a eso recurro [...] acuérdate, yo te apoyé...y no me apoyas ahora...¡te acuerdas! [fin del diálogo]. Y por eso cambia mucho la gestión de los delegados sindicales [...] siempre que se cambian [...]es por eso, por un voto de castigo” (Confianza, médico jefe de servicios. Entrevista 16, 17 de febrero de 2016).

Como puede verse, esta capacidad de sanción y control también desde abajo, desde las bases, se vuelve una particularidad de la configuración corporativo-sindical micro, un mecanismo de resistencia que no opera con la misma fuerza hacia su dimensión meso y macro. La narrativa de un delegado permite complementar la reconstrucción sobre la capacidad de resistencia, cuestionamiento y sanción desde las bases cuando expone el descontento de un sector de trabajadores con la gestión sindical pasada

“Porque como decían los compañeros sobre la gestión pasada ‘es que nunca están, y

quien está, velo a ver, está viendo películas en la computadora’. Y él [delegado] mismo lo dijo ‘uta, ya se me van a acabar las vacaciones’. Ya la veía perder...y los trabajadores decían: ‘que pinche cínico el doctor, eh, ¿ya viste cómo nos contestó?’ [...] Y ya viste, la gente sí se los cobra, sí se los cobraron” (Entrevista 13, 05 de febrero de 2016).

Como lo evidencia esta cita, la configuración corporativa a nivel micro al igual que los otros niveles, manifiesta la ausencia y debilidad de mecanismos formales para la rendición de cuentas, los cuales, son sustituidos por prácticas informales embebidas de resistencia, códigos culturales y significaciones en torno a lo que es y cómo se ejerce la representación sindical. En otras palabras, el orden normativo estructural que garantiza el actuar discrecional del delegado sindical surge acompañado de su contraparte castigadora y revanchista desde las bases que refuerzan en la subjetividad el desprecio y desprestigio hacia el puesto. Aquí, como tal vez no se había visto de manera tan clara en los otros niveles de la configuración corporativa, se articula y deja ver de manera explícita el tejido de una relación dialéctica entre la estructura formal de regulación con la informalidad de la práctica convertida en resistencia.

Ahora bien, no todo el abstencionismo significa un castigo consciente de la base trabajadora hacia su dirigencia sindical, puede entenderse también como un simple desinterés por la actividad que puede responder a múltiples razones, y al no existir un control claro sobre el personal que votó o se abstuvo, los trabajadores no asumen la obligatoriedad de participación. Aunque siempre existe la posibilidad de que el abstencionismo se vuelva un factor para la cancelación de apoyos, la adecuada construcción de redes, la vinculación empática con el delegado y la posición estratégica dentro del proceso productivo como la que ocupan los médicos, pueden ser elementos suficientes para abrir canales de diálogo para la negociación con la dirigencia local.

Aunque se reconoce que poco puede hacerse para que el sindicato renuncie a su tendencia de defender al “mal trabajador (borracho, flojo)”, esto no elimina completamente la intención del voto de la base trabajadora para la elección de delegados sindicales, como se mencionó y a diferencia de la configuración corporativa macro, la importancia de

posicionar en la representación a algún conocido y persona afín, se vuelve vital si se quiere sortear los trámites burocráticos que poco garantizan la obtención de beneficios sindicales. Pero no sólo la obtención de recursos en especie se vuelve relevante para el trabajador, la importancia de mantener cercanía con la delegación sindical se debe a la posibilidad de su defensa e intervención ante un conflicto con la derechohabiente y el personal de confianza. Como se puede notar, el cuestionamiento abierto a la legitimidad sindical por su defensa al personal “problemático”, encierra y encubre al mismo tiempo un reconocimiento a su capacidad de intervención ante cualquier contingencia que ponga en juego la estabilidad laboral, una capacidad que si bien no se reconoce de manera abierta, permanece latente dentro de las subjetividades de esta configuración corporativa.

La dependencia recíproca generada en esta diada base-dirigencia a nivel micro no es armónica y surge a partir de la contradicción que mantiene un cuestionamiento a la dirigencia local y su evaluación negativa en correspondencia con el desarrollo de prácticas culturales de simulación y tolerancia expresadas *en un dejar hacer y dejar pasar* en favor de ambos lados de la relación. Un dejar hacer y dejar pasar que se sostiene bajo una tenue y delgada línea de estabilidad que puede estallar en cualquier momento propiciando la movilización de las bases para destituir a un representante sindical cuyo actuar es cuestionable (notas de campo, 2016).<sup>24</sup>

Ahora bien, aunque la relación base-dirigencia se articula de forma contradictoria bajo complicidades y expresiones de resistencia, esto no diluye la fuerza sindical en la regulación de los procesos de trabajo, ni el peso de mecanismos de control. Es decir, aunque la figura del delegado sindical aparece cuestionada y con poca legitimidad en el centro de trabajo, sigue siendo necesaria su presencia para la resolución de problemáticas, una efectividad de intervención que sin embargo, puede resultar condicionada. Mientras se realizaba observación no participante, se presenta un trabajador solicitando apoyo al delegado para la resolución de un problema que había tenido con su jefe inmediato, quien no quería autorizar un pase de entrada<sup>25</sup> consecuencia de un retraso de media hora en su

---

<sup>24</sup> Se presencia denuncia de acoso de una trabajadora a líder sindical

<sup>25</sup> Permiso para incorporarse al trabajo de manera tardía.

entrada. Una vez que el empleado del IMSS expone su problemática al representante sindical, éste responde que no se preocupe, que se resolverá el caso sin problema, la cuestión es sólo “*hablar con el personal indicado...el director*” [Nota de campo, 08 de febrero de 2016]. Acto seguido, el trabajador agradece y señala que por eso votó por ellos, a lo que otro delegado responde “*no es verdad, yo te vi que el día de las elecciones traías camisa verde [cuestión que suponía respaldo a planilla rival], pero no hay problema, aún así te apoyaremos*” (Ídem). Estas formas sutiles e indirectas de control permiten identificar la construcción de un vínculo base-dirigencia mediado por la fuerza sindical para el condicionamiento de la gestión y para la negociación de la norma frente a las autoridades. Una relación que encubre el desprestigio por la representación sindical al tiempo de construir una narrativa de legitimación democrática que deja latente la amenaza de que en cualquier momento puede romperse la concesión y la tolerancia hacia las bases que no brindan su apoyo incondicional.

Con lo expuesto hasta aquí en torno a la reconstrucción de la experiencia sindical, se puede decir que en la evaluación para la participación y abstencionismo en el proceso de elección de delegados sindicales se mantiene latente lo que Giddens (2012) llamara un *saber mutuo* que aunque cuestiona la legitimidad sindical asume como necesaria su intervención para la obtención de un beneficios y la defensa frente a la parte institucional y la derechohabencia. Un saber mutuo que reconoce que en el centro de trabajo, entendido como un espacio histórico espacial, existe un conocimiento tácito entre los agentes involucrados en torno a lo que es y lo que se debe esperar del sindicato, un saber reflexivo que no necesariamente se expresa de manera verbal pero que referencia el actuar de los involucrados en la concreción de la práctica, además de brindarles cierta seguridad ontológica.

A esta cercanía contradictoria con la representación sindical habría que agregar un elemento más que se identificó en la indagación del campo, y es que el soporte electoral no sólo descansaba en la relación empática y de proximidad, ni en la existencia de redes sociales que garantizarían a futuro el acceso a beneficios sindicales, sino que también tenía que ver con la buena relación que deberían mantener los candidatos con el nivel medio de

la configuración corporativa-sindical, es decir, con la sección XXXV, ya que de no ser así, sus canales de acción para la obtención de beneficios se verían limitados y se suscribirían a los canales formales de la estructura sindical, que como ya se ha señalado, poco garantizan. No es casualidad que en observaciones hechas por trabajadores se manifestara un reconocimiento pleno de los integrantes de la planilla identificándolos como cercanos a la secretaria general de la sección XXXV, “mira dicen que esa planilla es fuerte porque él tiene buena relación con Hermila. Bueno aunque dicen también que es fuerte esa otra, porque según Hermila es muy cercana a ese chavo” (Notas de campo, 08 de diciembre de 2015). Como puede verse, uno de los criterios para la conformación de la planilla no radicaba necesariamente en la capacidad y perfil de sus integrantes, aunque pudiera haber algo de ello, sino en la posibilidad de tener un elemento que fuera cercano a la Sección y que se convirtiera en un símbolo de soporte y conexión directa con la instancia media sindical.

Abundando sobre lo estratégico que se vuelve la cercanía con la dirigencia sindical de la sección XXXV pueden verse en las siguientes declaraciones

“[Representante sindical] De hecho cuando fue la campaña de Hermi, igual me decían ‘¿¡qué!?, ¿tú no vas a estar en la planilla?’, ‘no’, ‘pero si tu eres un punto estratégico ahí para que jales a la gente’”(Entrevista 13, 05 de febrero de 2016).

Habla un contendiente por la delegación sindical

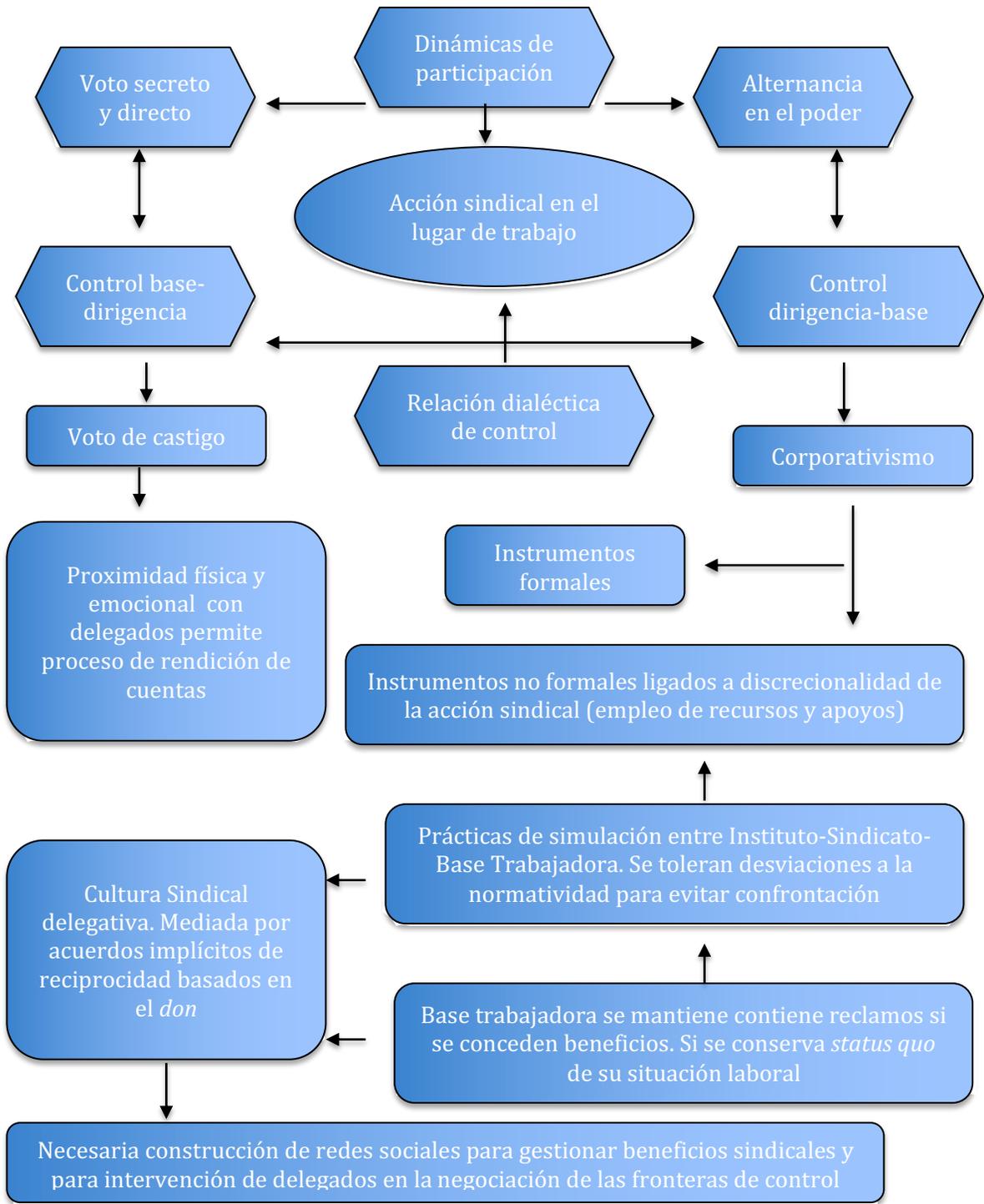
“[Entrevistador] ¿Qué piensas de la secretaria general de la sección XXXV?  
[Contendiente a la representación sindical] Bien. Yo tengo muy buena relación con ella. *De hecho yo fui fuerte por ella.* Recibí todo el apoyo, de hecho yo hice planilla para que ella quedara como secretaria, mi planilla ganó. Le dimos esos poquitos votos para que ella pudiera estar como secretaria general” (Entrevista 10, 07 de diciembre de 2015).

Lo recién expuesto permite comprender que aunque puedan existir rutas formales de participación donde prevalece la votación directa y secreta y donde se da cuenta de una

aparente libertad en el voto, la dirigencia sindical en su nivel medio puede incidir en el proceso electoral de maneras diversas, esto es, la configuración de la relación corporativo-sindical a nivel micro aunque asume particularidades, no opera con independencia de su configuración de nivel medio. Las formas de presión y control que se despliegan desde la Sección tienen que ver con el uso discrecional de los recursos para apoyo de campañas, el establecimiento de mecanismos de control no formales relacionados a la clausura de apoyos, o el sabotaje al registro de candidatos (Video publicado en Facebook por el perfil Desde las Bases el 2 de mayo de 2017).

Expuesto todo lo anterior, se considera oportuno hacer una pausa e incorporar por medio de un esquema un primer bosquejo de las dimensiones que intervienen en la configuración de la acción sindical en el lugar de trabajo. En el esquema se describen las dinámicas de participación sindical de la base trabajadora, la relación dialéctica de control que se establece entre la diada base-dirigencia buscando evidenciar el desprendimiento de prácticas corporativas atravesadas por la existencia de una cultura laboral con códigos paternalistas y relaciones de compadrazgo. Además se contempla la intervención de la configuración corporativa de mediación en la definición de los procesos electorales.

Esquema 11. Espacio de acción sindical en el lugar de trabajo



Fuente: elaboración propia.

Una vez prestando este primer bosquejo en torno a la configuración de la acción sindical, se continua con las observaciones realizadas en torno al proceso electoral del H.G.Z. 32. Es de llamar la atención que fieles a una dinámica electoral para elección de candidatos presidenciales, las paredes del nosocomio se llenaron de la noche a la mañana con pancartas de color naranja, verde, rojas, rojiblancas, verdes y azules, las cuales, no eran más que la alusión a la conformación de las planillas que disputarían la titularidad de la delegación sindical. Asimismo, y como sucedió en la dinámica electoral de la configuración corporativa de medicación, los recorridos de las planillas por el hospital fueron acompañados del regalo de plumas, porta gafetes, dulces y demás detalles invitando a votar por ellas. Alguno de los participantes manifestó malestar por estas prácticas al señalar “*Siento como que estoy mendigando un voto, estar comprando cosas para convencer a los compañeros*” (Contendiente a la delegación sindical. Entrevista 11, 08 de diciembre de 2015). Como se puede apreciar, no sólo se hace presente la articulación de prácticas sindicales mediadas por el *don* que coloca en el obsequio el principio de reciprocidad, un obsequio que pretende convertirse en la creación de un lazo y vinculo no formalmente establecido pero que supone y espera la obligatoriedad y retribución; la práctica, también incorpora el malestar por la reproducción de códigos y simbolismos de una cultura política nacional donde el obsequio se reconoce como la búsqueda por comprar el voto, una manifestación cultural que no se agota con lo expuesto, sino que se reproduce en relaciones clientelares y paternalistas en la relación base-dirigencia como se ha evidenciado a lo largo de este trabajo.

El acercamiento a los carteles propagandísticos de las planillas significó encontrar la fotografía de sus integrantes como elemento central, acompañados de *slogans* tales como: “*Contribuyamos para tener una Delegación Sindical digna de todos*”, “*El trabajo y el compromiso con ustedes no se promete ni se platica, se practica*”, “*El trabajo y la transparencia hacen la diferencia*”, “*Verdadera renovación sindical*”, “*Buscamos el cambio, de tú mano y con tú voto será posible*”, “*Bienestar y unidad laboral*”, “*Yo estoy resuelto a luchar contra todo y contra todos sin más baluarte que la confianza y el apoyo de mi pueblo*”, esta última planilla recurriendo a una cita acompañada del retrato de Emiliano Zapata. Cabe destacar que sólo algunas planillas complementaron sus pancartas

con una exposición más amplia de sus propuestas, y aunque pocas plasmaron sus planes de trabajo en trípticos, éstos se limitaron a enunciar intenciones de acciones sin abundar en el cómo cumplirían sus objetivos. Una breve exposición de las propuestas se muestra en el siguiente cuadro

Tabla 20. Propuestas de planillas			
Planilla verde (se desconoce el turno)	-Hace valer el C.C.T. -Revisión de la plantilla laboral	-Fomentar la participación activa de la base trabajadora. -Gestión de insumos	-Información periódica.
Planilla rojiblanca (turno vespertino)	-Salvaguardar que el IMSS siga siendo fuente de trabajo para que ingresen a laborar hijos y familiares de los trabajadores. -No firmar actas de los comités locales mixtos de abasto, uniformes, ausentismo, seguridad e higiene y capacitación, si no hay reuniones bilaterales y las autoridades no cumplen con su obligación patronal. -Luchar por la dotación de insumos necesarios de acuerdo a la distribución de áreas servicios y demanda poblacional real.	-No aceptar imposición de proyectos o programas institucionales si no se cuenta con suficiente dotación de recursos. -Respeto irrestricto a nuestro marco estatutarios, unidad y autonomía sindical. -Exigir se incorpore al C.C.T. la categoría de limpieza e higiene conforme a lo establecido en la Cláusula 1, 50 y 137 del contrato, porque en la plantilla de la Unidad dejó de existir la categoría de Auxiliar de Servicios de intendencia (A.S.I.)	-Pugnar por la no aplicación de descuentos injustificables o improcedentes que lesionen la economía del trabajador. -Promover festejos internos de calidad a todo el personal como reconocimiento a su gran desempeño.
Planilla roja (la que hasta antes del proceso electoral que se analizó, tenía la	-Interesados en hacer valer nuestros derechos contractuales. -Proponemos tener una	-Comprometidos con el trabajo que realizamos. -integrar un compañero a la jornada acumulada	-Buscar unidad sindical. -Llevar a cabo sesiones para que conozcas más a fondo tus derechos

titularidad de la gestión sindical del turno matutino)	delegación sindical, eficiente productiva y en constante comunicación. -Hacer presencia constante en los servicios para saber la problemática real de cada uno.	para la problemática del fin de semana. -Crear un grupo de WhatsApp para tener comunicación directa con todos los miembros, con la finalidad de conocer los conflictos que se generan al momento y así poderle dar solución lo más pronto posible.	contractuales. -Conducirnos siempre con honestidad y responsabilidad en nuestra labor sindical.
Planilla naranja (Turno vespertino/nocturno)	-Corregir lo que está mal, mejorar lo que está bien. Hacer lo que nunca se ha hecho.		

Fuente: elaboración propia.

Como puede observarse las inquietudes de los contendientes se centraron en establecer una mejor comunicación de la delegación sindical con las bases, garantizar que las relaciones laborales se ciñan a sus marcos normativos y procurar que no se vean afectadas sus ventajas contractuales. Es importante resaltar que las propuestas dejan manifiesta la existencia de procesos bilaterales de negociación y de gestión de la fuerza de trabajo, los cuales, se vuelven centrales para los procesos de trabajo en la producción de los servicios de esta Institución de salud. En otras palabras, se evidencia la presencia de un sindicato que aunque mantiene cercana su relación con la administración del Estado en turno, no ha dejado de lado su interés por mantener parte del control sobre el proceso de trabajo aunque la preocupación se centre más en la contención del desgaste de la fuerza de trabajo que en la construcción de propuestas bilaterales de mejoras productivas.

El contenido de las propuestas de campaña, las declaraciones de sus participantes y los delegados en turno, permiten esbozar parte del contenido de las relaciones laborales dentro del Instituto. De igual manera, el desarrollo del texto ha permitido incorporar al análisis de una manera más fina los códigos y subjetividades que prevalecen en el espacio de trabajo,

al tiempo que se hace posible integrar elementos a la comprensión de la acción sindical. Desarticular el contenido de la acción permite comprender la presencia de prácticas corporativas en las que se establece una relación dialéctica entre los mecanismos de control formales e informales y la construcción de estrategias de resistencia desde las bases; pero no sólo eso, también ha evidenciado la configuración de una cultura laboral que mantiene códigos que menosprecian la actividad, la tachan de corrupta, poco transparente, ocupada por gente de dudosa reputación, además de ser sólo un trampolín político y para beneficio personal. Al respecto un delegado señala “te dejan motes de ratero, de que no trabajas, de que nada más entras para beneficiarte a ti mismo” (Entrevista 10, 07 de diciembre de 2015).

No está por demás apuntar que aunque en la intromisión al campo se haya captado en la discursividad una fuerte estigmatización hacia la actividad sindical, ello no sugiere que el ejercicio de la representación excluya toda posibilidad de prácticas con cierta transparencia u honestidad, es decir, la reconstrucción de la acción sindical también exige reconocer que los actores pueden guiarse por criterios de carácter moral y ético, los cuales, ejercen presión para la toma de decisiones y el ejercicio del poder. Además, la prevalencia de un discurso que estigmatiza el ejercicio sindical no sugiere su reproducción automática en las prácticas, es decir, una correspondencia coherente entre discurso y acción, por tanto, la reconstrucción requerirá de mediaciones que doten de mayor complejidad a la relación entre discurso, percepción y práctica. Un elemento que puede ilustrar lo expuesto se plasma en la siguiente declaración de un contendiente a delegado

“nosotros trabajamos con [...]la etiqueta de que apoyamos a huevones o borrachos, y esto no es así, yo en realidad con mi compañero que trabajé hemos apoyado una vez a un borracho y [...]cuarta falta<sup>26</sup>, yo creo que como unas 5 o 6 gentes. Y les decimos que es la primera y última vez que los apoyamos porque nosotros no estamos para defenderlos [...] nosotros nos quitamos esa etiqueta, de hecho en el recorrido [de campaña] cuando hay alguien que nos decía porqué nosotros defendíamos a borrachos o huevones, nuestra respuesta fue que esto no fue así, que nos dijeran a quién

---

<sup>26</sup> De acuerdo al CCT, el trabajador que acumule cuatro faltas consecutivas sin justificación será despedido de manera automática.

defendimos, porque a veces hablamos por hablar [...] La gente [...] se guía de lo que anteriormente se hacía o de lo que todo mundo dice...” (Entrevista 11, 08 de diciembre de 2015).

El fragmento de entrevista permite comprender cómo a pesar de que existen códigos culturales compartidos en torno al actuar sindical que cuestionan su legitimidad y credibilidad, los delegados sindicales reconstruyen un discurso que dota de una justificación ética a su actuar. Un discurso al que por sí mismo le resulta imposible romper con la fuerza de las prácticas y códigos culturales que estigmatizan la acción sindical de la configuración corporativa.

La intención de integrar y destacar las valoraciones de los delegados en torno a su acción no es mera ociosidad, sino que tiene el objetivo de dotar de mayor complejidad la comprensión de su actividad, en la que suelen presentarse reduccionismos que suponen la elaboración de cálculos meramente instrumentales en la toma de decisiones de estos personajes; afirmación que debería llevarse con cuidado si se quiere indagar en las subjetividades y a partir de ello dotar de mayor complejidad la reconstrucción de la acción. Un análisis minucioso de la acción debe comprender que en ella no sólo existen cálculos de costo-beneficio, sino que su configuración está atravesada por un determinado tipo de regulación de las relaciones laborales, un tipo de cultura laboral, que aunque no la determinan, sí presionan y trazan caminos posibles de acción. De igual manera, es preciso reconocer que las valoraciones que surgen en torno a la acción y la toma de decisiones contienen criterios morales, éticos y estéticos, los cuales intervienen en distinto grado en la construcción y reproducción del espacio laboral y sus representaciones.

Ahora bien, aunque se reconoce que la acción se encuentra cargada de valoraciones subjetivas de distinto orden en las que puede estar presente una inclinación moral al buen obrar, lo que importa por ahora destacar es que ello no supone que las prácticas de la vida cotidiana en el trabajo sean el reflejo mecánico de estas subjetividades. Para el caso del IMSS y de acuerdo a lo que hemos podido indagar durante este proceso electoral, el orden estructural del sindicato junto con el peso de una cultura de simulación entre base-

dirigencia-Instituto, favorece la reproducción de prácticas clientelares, de compadrazgo y de encubrimiento, prácticas que han permitido la construcción de significados con valoraciones negativas en torno al sindicato. Para la base trabajadora y el personal de confianza, la capacidad de decisión de los delegados es nula, ya que repetirán sin remedio las prácticas de corruptela y deshonestidad que han acompañado históricamente a la actividad.

Cabe apuntar que el predominio de percepciones negativas en torno al sindicato no significa un desinterés generalizado por la dinámica de la organización, es decir, aunque exista una visión pesimista hacia el sindicato, a la base trabajadora no le es del todo indiferente lo que pase en él, y esto la puede motivar a participar en dinámicas sindicales como es el proceso de elección de representantes al que ya se ha hecho referencia. La participación a través del voto además de buscar colocar delegados afines y de fácil trato, puede esperar cierta mejoría en las formas de representación de sus dirigentes, no importa que esto signifique la defensa de beneficios laborales cuestionables. Por otro lado, se ha detectado que no es uniforme, ni total el desprestigio sindical en el centro de trabajo, al respecto un trabajador señala *“En mi experiencia [...]me han apoyado, me han ayudado y no me considero conflictiva. Creo que eso ha sido una ventaja para que me apoyen. Entonces no he tenido que recurrir a ellos por ninguna negligencia, ningún conflicto de pacientes [...] No ha habido ninguna situación de corrupción, o situación de ‘le doy y me da’. De intercambio de favores”* (Médico trabajador de base. Entrevista 1, 30 de septiembre de 2015). En un tono similar otro trabajador comenta *“El sindicato me ha tratado bien [...]Cuando en algún momento yo tuve un problema por algún jefe de servicio, en ese momento inmediatamente fui al sindicato y el sindicato me resolvió mi problema en menos de dos días”* (Entrevista 5, 20 de octubre de 2015). Esta última afirmación permite apreciar un cierto reconocimiento a la efectividad y eficiencia de la actividad sindical, pero al mismo tiempo se evidencia que lo cuestionable de sus prácticas no necesariamente deriva en un problema para el trabajador, ya que el sindicato es capaz de resolver problemas de su realidad laboral inmediata, y mientras sea efectivo en ello, el cuestionamiento de su actuar puede pasar de largo.

Habría que añadir que la visión negativa en torno al sindicato, no responde solamente a una cuestión de percepciones, es decir, existe un orden estructural con una raquítica presencia de marcos regulatorios de su actividad. Las entrevistas advierten algo cuando se hace manifiesta la existencia de prácticas y códigos culturales con un amplio margen de discrecionalidad, poca transparencia y rendición de cuentas. Es ilustrativa la siguiente declaración de un trabajador con experiencia en la delegación sindical “Un delegado como puede no hacer nada, como puede pasársela vagando, como puede ser un trabajo muy arduo [...], esto muchas veces se presta a no estar, a no venir, a salirte y a veces cuando quieres a un delegado, no hay nadie en la oficina” (Entrevista 10, 07 de diciembre de 2015).

Dejando expuestas las tensiones con que se desarrollan las prácticas sindicales y la construcción contradictoria de significaciones y códigos culturales que en conjunto intervienen en la configuración de una experiencia sindical concreta, es necesario detenernos en otro factor que no puede pasar desapercibido y forma parte del arreglo corporativo a nivel micro y la construcción de hegemonía en el lugar de trabajo, este es: la gestión sindical de la fuerza de trabajo. Respecto a este punto es de llamar la atención la centralidad que asume en las propuestas de campaña y sobre todo en la discursividad de los representantes, al respecto señala un delegado “Ese es el motivo de la planilla. Revisar plantillas, revisar presupuestos que nunca lo han hecho [...] nosotros como sindicato debemos de ver cuántas plazas se pueden cubrir con [el] presupuesto [anual]” (Trabajador de base, Limpieza e Higiene. Entrevista 9, 07 de diciembre de 2015).

El papel protagónico de sindicato en la gestión de la fuerza de trabajo puede notarse también cuando un entrevistado señala la importancia de que los delegados intervengan en el equilibrio de la plantilla laboral, esto es, en la asignación de vacaciones y descansos, buscando con ello disminuir las cargas de trabajo

“Hay mucha gente que descansa sábados y domingos y los fines de semana está más cargado [...] hay que hacer una revisión de plantilla, porque obviamente la parte Institucional me va a decir ‘si mira, está cubierta con un 90 o 95%’. Pero, ¿cómo la hemos distribuido?, entonces el delegado tiene que intervenir para equilibrar esas

situaciones y que haya equidad [además...] muchas veces los jefes de servicio pues a conveniencia del personal mueven y hacen que haya desequilibrio y cargas de trabajo” (Entrevista, 10, 07 de diciembre de 2015).

Esta declaración no sólo evidencia la importancia que puede asumir el sindicato en la gestión del personal, sino también nos permite inferir que los problemas relacionados al ausentismo programado (vacaciones y asignación de descansos) tienen que ver con decisiones tomadas por el personal de confianza, es decir, no sólo el sindicato asume posturas paternalistas y de complacencia con la base trabajadora como podría pensarse y se ha dejado manifiesto en la construcción de significados desde los trabajadores hacia sus dirigentes, sino que la toma de decisiones de las autoridades para la asignación de vacaciones y descansos está embebida de valoraciones de carácter moral y emocional, además de estar intervenida por la presencia de redes de compadrazgo que pueden afectar el proceso de trabajo de las distintas áreas del hospital. En otras palabras, la construcción de códigos culturales y significaciones en torno a la actividad sindical y entre los que están insertas las prácticas laborales cotidianas no depende solo de la relación base-dirigencia, sino que se edifica dentro de un universo laboral en el que interactúan otros actores como el personal de confianza.

Al respecto de la actividad del sindicato sobre la contención de las cargas de trabajo y la regulación de los procesos de trabajo contemplados en el Contrato Colectivo de Trabajo, es de llamar la atención cómo se construyen los significados y un deber sindical en torno a estos dos puntos un entrevistado señala “Supervisar que respeten el CCT, que respeten los manuales de procedimientos el personal de confianza, vigilar que haya el material para los compañeros, para que trabajen y que no les exijan de más” (Entrevista 11, 08 de diciembre de 2015). El apego irrestricto a la norma se vuelve un valor supremo compartido por la colectividad, es parte del aura bajo la que es posible construir legitimidad sindical al menos discursivamente, ya que como se ha expuesto a lo largo del trabajo, la negociación de la norma en la práctica cotidiana se vuelve vital para la operatividad del proceso de trabajo y contradictoriamente, la legitimidad sindical también se sostiene de esta capacidad de negociación, una cuestión que se desarrollará de manera más amplia en el siguiente

apartado.

***b) la cuestión productiva y la construcción de hegemonía***

La reiterada evocación al CCT por parte del personal de base, trabajadores de confianza y delegados sindicales no es mera retórica, es decir, la centralidad que adquiere la normativa para la negociación de las fronteras de control se vuelve central para la producción de los servicios en el IMSS. La fuerza y presencia sindical en el proceso de trabajo, que se acompaña de la construcción de acuerdos informales con el personal de confianza y de base puede volver sumamente rígida la operación de la producción, a tal punto de volver necesaria la creación de una nueva categoría laboral en el servicio de limpieza para flexibilizar sus actividades. Al respecto es preciso traer de vuelta una situación que se había dejado enunciada en un apartado anterior y que hace referencia a la creación de la categoría de Auxiliares de Limpieza e Higiene en Unidades Médicas y no Médicas (A.L.E.H.), una estrategia institucional mediante la cual se desapareció de golpe la rama de Auxiliar de Servicios de intendencia (A.S.I), una sector que en su práctica cotidiana logró imponer las condiciones del ritmo de trabajo al sindicato y al mismo instituto. Uno de los puntos centrales del conflicto con el personal de A.S.I., es que dentro de su profesiograma no tenían contemplada la actividad de camillería, por tanto, se rehusaban a trasladar a pacientes con limitaciones de movilidad, o bien, a cadáveres. Este hueco contractual desató innumerables conflictos y confrontaciones entre el personal de base y sus mandos inmediatos y superiores del hospital, por tal motivo se crean con aprobación del sindicato dos nuevas categorías, la de Camillero y la de personal de Limpieza e Higiene cuyo profesiograma flexibiliza las actividades contempladas anteriormente para el A.S.I.

La particularidad de esta categoría y la relación que articuló con la parte institucional y sindical sostenida en una constante negociación de la norma a cambio de beneficios y que no en pocas ocasiones derivaba en conflictos, generó una percepción negativa sobre la actividad propiciando que la transformación y creación de nuevas plazas de limpieza tuviera poco rechazo en el centro de trabajo, a pesar de escucharse voces que veían en la situación una muestra más de la inminente reestructuración laboral al interno del instituto.

Esta estrategia institucional respaldada por el sindicato expresa de manera clara cómo el sindicato puede realizar lecturas a la norma que terminan favoreciendo a sus agremiados, no importando que de ello se desprendan afectaciones a la producción de un sector del Instituto. Aunque cabe precisar que esta apuesta por la defensa irrestricta y convenenciera de la norma no supone solo una torpeza estratégica del gremio, sino la negación a renunciar a intervenir en uno de sus limitados y reducidos nichos de legitimación frente a sus bases que tienen que ver con el mantenimiento del control sobre el proceso de trabajo, el cual, le permite contener el desgaste de su fuerza de trabajo. Además, la adopción del programa piloto de Limpieza e Higiene, al tiempo de permitir al sindicato mantener las condiciones de trabajo de uno de sus sectores de agremiados más amplios, solo después del de enfermería, le permitía mostrarse como un organismo abierto al cambio y a la adopción de nuevas estrategias para enfrentar la demanda de atención, una medida necesaria ante una crisis de legitimidad de la que no se ha podido reponer tras la modificaciones a su RJP; así como buscar hacer frente a una percepción negativa que prevalece en los centros de trabajo denunciando la complicidad de la organización con el sin número de desviaciones que se presentan en el día a día relacionadas al alcoholismo, drogadicción y ausentismo.

Y habría de incorporar otro elemento no menor relacionado a la adopción de la propuesta de reestructuración de la rama de intendencia, y es que al tiempo de garantizar las condiciones laborales a la rama existente abriéndose de manera paralela otra categoría con funciones laborales flexibilizadas, logró otorgar de manera progresiva beneficios a la primera promoviendo cambios de categoría sin necesidad de evaluación. Un trabajador cuenta cómo le tocó vivir el proceso

“-[Trabajador] En febrero empezó así como que el secreto a voces de que iban a quitar la categoría [...]Y a hasta que la señora Hermila [la actual secretaria general de la sección XXXV del SNTSSS] se acercó a nosotros a decirnos realmente lo que iba a pasar.

-[Entrevistador] ¿Y qué les comentó?

-[Trabajador] Que iba a haber un cambio para todas las categorías de intendencia bueno, y que realmente a todos nos iba a beneficiar.

-[Entrevistador] ¿ Y cuál fue la reacción?

-[Trabajador] Pues para algunos fue de susto ya que [había] compañeros que eran psicólogos, otros químicos, radiólogos, o sea, su cambio iba a ser directo [y] los demás no teníamos ningún cambio.

-[Entrevistador] O sea ¿a tus compañeros que eran radiólogos, les dieron su cambio de radiólogo, a quien era psicólogo, etc.?

-[Trabajador] Ajá [...]Yo en mi caso no tenía ningún cambio de categoría, pues sí fue así como de qué va a pasar conmigo y ya ella empezó a platicarnos que lleváramos nuestra documentación y que les dijéramos qué cambios de categoría queríamos.

-[Entrevistador...] ¿hubo conflicto con otros trabajadores del hospital?

-[Trabajador] Si hubo conflicto porque teníamos compañeros [...] ya con 18 o 20 años [de antigüedad] y les asustaba el tema de qué va a pasar con nosotros que realmente no hicimos cambio, no hicimos examen y ya estamos más afuera ¿no? Para los que tenían cambios y alguna otra carrera pues si fue como que suerte, ‘así de no ya que llegue el cambio, firmamos’, para los demás fue así como de ‘no, todos tenemos que estar unidos porque la categoría se va a perder’. Lógico a los que tenían el miedo [...] pero ya una vez que fueron como dos juntas y vieron que llevamos la documentación, nos tomaron datos, los que estaban estudiando enfermería...de hecho tengo dos compañeros que no terminaron de estudiar enfermería y les hicieron el cambio, pero ellos se comprometieron a terminar su carrera y que les respetaran su nuevo cambio” (Entrevista 3, 15 de octubre de 2015).

Sin duda llama la atención la efectividad del sindicato para negociar mejoras a su base trabajadora a cambio de la aceptación de un programa piloto de intendencia que flexibilizaba funcionalmente las actividades en el ramo, pero lo que se vuelve sorprendente es que en la asignación de cambios no se haya considerado ningún tipo de evaluación e incluso se hayan otorgado sin que los trabajadores cumplieran con el perfil requerido en la normatividad. Si bien es cierto que la implementación del programa no fue tan mal visto por el conjunto de la base trabajadora del hospital, por lo que se ha comentado en relación a una percepción negativa que se había construido en torno al personal de intendencia, también es cierto que los cambios implicaron roces y confrontaciones con el nuevo personal ya que al parecer de un sector de la base se estaba cerrando la principal puerta de entrada al instituto. Es decir, la entrada natural al IMSS para el grueso de la base

trabajadora y sus familiares era a través de la obtención de una propuesta de trabajo de Auxiliar de Servicios de Intendencia, pero las nuevas condiciones contractuales de Limpieza e Higiene tornaban borroso el futuro del ingreso y sobre todo se generaba la duda si el sindicato iba a seguir siendo titular de las plazas. En la siguiente declaración se expresa bien el temor ante la nueva categoría “Al principio si te veían raro [...] pensaban que eran de...como privada, entonces era como ese roce, pero también son familiares, o sea, lo mismo pero nada más le cambiaron el nombre a la categoría” (Trabajador Limpieza e Higiene, entrevista 4, 14 de octubre de 2015).

Ahora bien, la negociación de las fronteras de control no es exclusiva del sector de intendencia y se convierte en una norma no escrita de la práctica laboral cotidiana en el hospital, es decir, la detallada regulación de los procesos de trabajo y profesiogramas enmarcados dentro del CCT del IMSS, hace recurrente y necesaria la construcción de acuerdos para la resolución de conflictos que se presentan en el día a día en los distintos servicios que se producen al interno del nosocomio. La negociación se vuelve central en la configuración de los códigos culturales y subjetivos de los trabajadores del IMSS, la siguiente declaración de un exdirigente se vuelve ilustrativa al respecto “esto es de empaparse, de leer estatutos, de leer manuales de procedimientos, profesiogramas y pues tampoco te puedes cuadrar a lo que dicen. Tienes que negociar con la autoridad” (Entrevista 10, 07 de diciembre de 2015). En otras palabras, se puede decir que los delegados sindicales se vuelven expertos en la negociación de la norma, porque ahí se funda su principal campo de acción y de construcción de legitimidad frente a las bases, además de que reconocen a la negociación como un espacio de acción natural del gremio.

Aunque se ha detallado hasta aquí la importancia de la negociación de la norma por parte del sindicato como una estrategia de construcción de legitimidad y como parte de un proceso social que ha construido códigos que reconocen la naturalidad del campo de acción de la organización, es necesario destacar el carácter ambivalente de la regulación, es decir, su carácter dialectico capaz de conjugar la liviandad y la rigidez como elementos de un mismo proceso, el cual, puede ayudar a solventar problemas cotidianos que surgen en el proceso de trabajo, o bien, volverlo inoperante. En otras palabras, el tema de la rigidez

contractual hace posible la contención de cargas de trabajo en aumento por la creciente demanda de atención, la precariedad de la infraestructura y la falta de recursos, al tiempo que permite a los trabajadores y al sindicato tener un buen margen de negociación con la autoridad para la obtención de beneficios extracontractuales. Cabe precisar que el proceso de negociación no sólo es benéfico para estos últimos actores, ya que en la resolución del conflicto la parte institucional también sale beneficiada al lograr asignar responsabilidades y actividades extracontractuales al personal sin la necesidad de aumentar la contratación, al respecto un trabajador comenta “muchas veces agarran a personal de base y lo ponen como encargado, como jefe” (Postulante a delegado, entrevista 10, 07 de diciembre de 2015), sin que esto suponga beneficios económicos, aunque sí en especie, o bien, puede significar la construcción de prestigio por asumir un puesto de mando. Una generación de acuerdos que aunque se establecen entre trabajador-autoridad, el sindicato se legitima permitiendo el intercambio al que se podría oponer argumentando que de acuerdo a sus estatutos en el artículo 141 inciso VI está prohibido que un trabajador celebre “arreglos privados con el Instituto que perjudiquen a la colectividad” (SNTSS-Estatutos, 2012, p. 46), o bien, como señala el CCT en su artículo 27 “Ningún trabajador podrá desempeñar labores distintas a las que corresponden a su nombramiento o categoría (IMSS-SNTSS, 2013-2015, p. 26).

Además del beneficio particular que pueda obtener el trabajador, la parte institucional y el sindicato, se vuelve importante destacar también que estos arreglos evidencian la construcción de códigos culturales y significaciones en torno a la regulación de los procesos de trabajo que se encuentra embebidos de un deber ser que valoran el apego irrestricto a la norma pero que al mismo tiempo y de manera contradictoria, asume con naturalidad la necesidad de su negociación que puede operar en beneficio o detrimento de la producción del servicio. Se puede decir que el apego rígido a la norma permite en la práctica la liviandad de las relaciones laborales al interno del IMSS. Un ejemplo claro de una forma de negociación de la norma se describe de manera detallada en el siguiente pasaje, donde el delegado hace referencia a una problemática que atendió:

“[Delegado sindical] ahorita fui con el contrato en la mano, mi santa biblia [el delegado reproduce un diálogo que sostuvo con el trabajador que solicitó apoyo] ‘

[delegado]cualquier duda que tengamos ambas partes aquí lo dice, y salimos de las dudas, no más ni menos [...] ¿sale? [...] si ustedes [trabajadores] están pidiendo que las jefas se pongan a trabajar como dice el CCT [...] ellas van a pedir lo mismo, y la verdad mis niños [...]no nos conviene, la neta, mejor [...] denos la oportunidad a nosotros como sus representantes de hablar con ellas y decirles qué no les gusta de ellos. Y ahorita ya anotamos[...] qué no les gusta a Ustedes de ellas, y lo vamos a acordar. Porque si te alineas al reglamento, qué crees... ahorita me estabas diciendo: [trabajador haciendo referencia a su jefe inmediato] no, es que estoy desayunando y va y me dice ¡a tú servicio y quien sabe qué!... oye, ni siquiera me deja tomar mis alimentos. [Delegado] Sí, es cierto, son tus sagrados alimentos, pero ¿qué crees nena?, tú ya tienes que venir desayunada de tu casa, aquí nada más hay un horario de 12:30 a 14:00 para el comedor. Y ¿qué crees?, solamente hay un área donde se toma alimentos, ¿quieres?, lo hacemos, pero tampoco vas a ir a desayunar tú [...] si nadie lo puede hacer, es nadie eh, ¿quieres?, lo hacemos, pero no te conviene, ni le conviene [a la jefa]. Tú dime, para eso estoy. [Trabajador] Bueno, sí, pero es que ella se tarda mucho. [Delegado] Por eso, nada es nada, poquito es poquito, mucho es mucho, cómo tu me digas [...] Tú dime, quieres que nos normemos, ¿quieres que ella se ponga así?, se van a poner igual contigo, tú estás pidiendo que ellas también trabajen y que dado que el contrato colectivo dice que ellas también se mojan las manitas, [...]vamos a hacer que lo cumplan, pero ellas también les van a pedir que ustedes cumplan lo que está normado también, ¿le entran?, o lo mejor, negociamos' ” [Entrevista 13, 05/02/2016].

Esta declaración sin duda da cuenta de la capacidad que tiene el sindicato para negociar la norma en el lugar de trabajo, sin embargo, dar mayor complejidad a los procesos de negociación que entablan los delegados con los trabajadores y con el personal de confianza supone también reconocer la presencia de una cultura laboral con rasgos paternalistas como se ha insinuado a lo largo de este trabajo. Es decir, la negociación de la norma no sólo está intervenida por una lectura instrumental más o menos rígida del Contrato Colectivo, sino que está atravesada por códigos culturales embebidos de significaciones morales y afectivas que se reproducen y actualizan con las prácticas cotidianas en el lugar de trabajo. Al respecto de cómo operan las prácticas paternalistas en la toma de decisiones de los delegados que tienen un impacto en sus formas de negociación, la siguiente cita se

vuelve ilustrativa

“[Delegado sindical] los jefes [...]me dicen ‘pero si tú conoces a fulanito cómo es, Sutanita, ni se diga’. [Delegado] ‘Sí, pero mire, ahora yo estoy de este lado, lo mejor es [...]concientizarlo en qué la está regando. Yo creo que usted como jefa también debería tener esa calidad humana de decirle ‘la estás regando en esto’, y yo igual [...] ‘¿qué necesitas?[...] ¿en qué te puedo ayudar yo?, y ¿en qué te puede ayudar el jefe para que seas mejor y no pongas el pretexto de que por eso llegas tarde? Vamos a platicarlo, llegas tarde porque siempre hay tráfico, bueno, ¿qué te parece un cambio de horario? Bueno, sí hablo con el jefe, que te deje o llegar más temprano o llegar más tarde, lo que a ti te convenga, también sin afectarte tampoco, o sea tu dime y yo se lo pido a tu jefe, porque se también como es el jefe o el doctor o la doctora, tú dime, y yo lo platico con él’. Cuando conoces a todos, la ventaja, de llevarte bien con toda la gente, y hay veces que hasta conoces sus puntos débiles y de ahí te puedes agarrar ‘pero a usted también de repente se le hace tarde ¿no? [refiriéndose al jefe], ¡ah!, pues ¿recuerda la ves que se le hizo tarde y venía corriendo? Somos seres humanos, ¿no?. Dele chance al compañerito y también cuando necesite...pues, para eso estamos aquí. Aunque usted sea confianza yo lo puedo ayudar, pero ayúdeme’ [...] la ventaja para mí [para] negociar con ellos, es que me conocen, saben que he sido leal, que lo que se trabaja ahí, se queda ahí [...]en esos casos se me tiene la confianza y... ‘[jefe] sí pero platica con él’, ‘ [delegado]sí, yo me encargo de eso, pero autoríceselo [un permiso al trabajador]’, ‘ [jefe] nada más porque te conozco [...] pero yo por él o por ella, no se lo daba eh’ ” (Entrevista 13, 05 de febrero de 2016).

Es curioso ver cómo bajo estos códigos paternalistas la representación sindical busca lograr mejoras a la temática laboral, un delegado comenta “Yo le dije a la jefatura el día uno ‘ los supervisores tiene mala actitud y están desgastando al personal, y la gente prefiere no venir, no aparecerse por aquí’ ” (Entrevista 15, 10 de febrero de 2016). Como se deja de manifiesto, la estrategia sindical en torno al tema de la productividad parece estar limitada al tema motivacional como lo sugiere el hecho de que la Sección XXXV haya enfocado parte de sus esfuerzos en capacitar a sus delegados en temas de liderazgo y superación personal, dejando de lado la definición de planes de mejoras en la intervención en el proceso de producción en servicios.

La reconstrucción de los principios paternalistas en la cultura laboral del IMSS permiten comprender de mejor manera la máxima que hace referencia a que el sindicato está solamente para defender a *flojos, faltistas y borrachos*. El alcance de la combinación de estos códigos culturales con la defensa sindical efectiva a la estabilidad del empleo, se ilustra de manera perfecta en la siguiente declaración de un exdelegado sindical quien narra su intervención para sancionar a un trabajador que por negligencia ocasionó la muerte de un paciente “nos encontramos con un enfermero que no hizo bien su trabajo y hablé con él y le dije ‘pudo ser mi madre y si le hace eso qué crees, yo te demando, así que aplícate compañero. El paciente se [murió], ya tenía problemas [...]graves, pero no se vale ayudarlos, aplícate’. Y se removió al compañero del lugar” (entrevista 7, 27 de octubre de 2015).

Testimonios como el expuesto dejan claro que el sindicato no tiene claro cómo escapar a problemáticas de este tipo, las cuales, se legitiman institucionalmente y se normaliza su reproducción. Aunque puedan existir buenas intenciones en la narrativa que busca construir un sindicato que no tolerará el robo, la drogadicción, el alcoholismo y el ausentismo, el arraigo de las prácticas prevalece, al respecto, la siguiente declaración resulta esclarecedora “dijimos en la campaña, si vamos a apoyar a esa gente porque es nuestra chamba, no hay más, pero también vamos a comprometernos de que llega un momento en que el sindicato te dice ya no puedo más. Me tienes hasta aquí, o te alineas, te alineas” (Entrevista 15, 10 de febrero de 2016). Otro delegado añade “Es mi primera vez como [representante sindical], lo que hayas hecho atrás pues ya lo hiciste, para mi es borrón y cuenta nueva [...] te voy a ayudar por esta y única ocasión, pero te voy a pedir un favor, comprométete, no lo hagas nuevamente” (Entrevista 13, 05 de febrero de 2016).

Ahora bien, la exposición de construcción de códigos culturales proteccionistas y paternalistas hacia el trabajador no pueden explicar por sí misma la fuerza que cobra el sindicato en la negociación de la norma frente a las autoridades, es decir, su capacidad de defensa e intervención debe entenderse también a partir de la existencia de estructuras de regulación de las relaciones laborales al interno del IMSS que le confieren poder, en las

cláusulas 13, 14 y 62 bis del CCT de trabajo queda de manifiesto este argumento. En la primera de las cláusulas intitulada “Objeción a trabajadores de Confianza”, se señala que el sindicato tiene el derecho de objetar a un trabajador de confianza ante el Instituto quedando este último obligado a aceptar la inconformidad y separar del cargo al personal si las pruebas emitidas por su contraparte tienen fundamento. En lo que se refiere a la cláusula 14 del CCT se especifica que “Los trabajadores no ocuparán puestos de confianza a que fueron promovidos, cuando exista objeción del sindicato” (SNTSS-CCT, 2013-2015, p. 21). Y finalmente y como ya se ha expuesto, en la cláusula 62 bis, queda estipulado que el personal de confianza no podrá realizar asesoría alguna a derechohabientes para la acusación del personal de base, de lo contrario, quedará separado de su pargo. La puesta en práctica de estas estructuras emanadas de la negociación contractual sindical ante el IMSS, legitimadas por el Estado, se puede ver de manera clara en la siguiente declaración de un trabajador de confianza quien denuncia que debido a un desacuerdo con el sindicato fue sujeto de lo que llama represión

“-[Trabajador] Sí. Represión sindical sí me tocó vivirla.

-[Entrevistador] O sea por el mero hecho de no apoyarlos [...] ¿qué te hicieron?

-[Trabajador] Por ejemplo, a mi me querían cuando se me acabó la confianza por primera vez [...] en tres diferentes hospitales...con firma de directivos y todo, y los que no firmaban eran los del sindicato y si no te firma el sindicato no te vas. O sea, es una represión y a mi me lo dijeron allá ‘mira, te digan lo que te digan [sindicato], ellos son los que no quieren firmar’, es una represión. Por eso te digo, sí, yo ya la viví, nadie me la ha platicado” (Trabajador de confianza, entrevista 6, 27 de octubre de 2015).

Es preciso hacer un apunte más a la capacidad de control sindical sobre el personal de confianza que de pasarlo por alto haría pensar la existencia de relaciones laborales subordinadas de manera total a este actor, sin embargo, esto no es del todo cierto, deben hacerse algunos matices. Es decir, si bien es cierto que en sus liderazgos locales la organización tiene el mismo poder jerárquico que el director del hospital y que puede gestionar de manera efectiva beneficios para los trabajadores, también es cierto que su contraparte institucional no se encuentra inerte y en la negociación de la norma también

puede condicionar la concesión de apoyos. Además, aunque es cierto que el sindicato puede protestar el cargo de un puesto de confianza, no es siempre tan sencillo, existen puestos de mando institucionales de distintos niveles jerárquicos y actores cuyas redes relacionales son más sólidas que la de otros, lo cual, propicia que la negociación de su permanencia se traslade a otro nivel de la estructura organizativa del IMSS, es decir, pasa por el visto bueno de la Sección Sindical en su nivel medio estructural y de su contraparte, la Jefatura Delegacional del Instituto, quedando la toma de decisiones fuera del alcance de los actores involucrados en el centro de trabajo. Con lo expuesto hasta aquí, se podría decir que el vínculo instituto-sindicato se articula a través de intercambios que pagan y cobran deudas que atienden beneficios personales, la gestión de la fuerza de trabajo y problemas derivados del proceso productivo; una particular interacción generadora de complicidades y redes de confianza que van más allá de la evaluación instrumental de la norma.

En relación a la manera en que se negocian las sanciones al personal por parte del instituto y sindicato y en el que se evidencia la existencia de actores con una distribución desigual del poder, la siguiente declaración es ilustrativa

“[Trabajador] Te pongo un ejemplo: licencias. El contrato marca que deben de ir con 5 días de anticipación [...] me solicitaban una licencia para que el trabajador evadiera cuarta falta que es una rescisión de contrato [...] Entonces yo decía, no. Entonces llegaba a tanto el jaloneo que decían [delegados sindicales] ‘pues nos vamos a ir con los de más arriba’ [...] Entonces ya obviamente las autoridades de arriba me apoyaban porque digo, debe de ser así [aunque] algunas veces me decían ‘la voy a tener que firmar porque tenemos que estar bien’. Me hicieron entender esta política” (Trabajador de confianza, entrevista 6, 27 de octubre de 2015).

También sería preciso agregar que si bien existe un diálogo constante entre sindicato e instituto para sortear problemáticas que se presentan en el día a día que puede estar regulado por reglas y códigos formales e informales, no en todo caso se vuelve fundamental la presencia sindical para la concertación con el trabajador de base, o bien, para la negociación de una sanción. Un trabajador de confianza comenta sobre una experiencia que le tocó vivir como representante sindical

“queda claro que la corrupción existe del lado sindical y del lado institucional [...] por ejemplo un ratero. Si cachan a una persona que te robó un medicamento clave 5000, esa persona tiene que ser sancionada [le corresponde mínimo] un descanso [licencia] de 59 días... ‘porque es primera vez que yo te veo’. Pero qué pasa si este chico dice ‘quiero hablar con el director, tengo ganas de hablar con él a solas’. Y salgo yo, porque como representante sindical no puedo estar porque es la decisión de la persona...y sale [de la oficina] y el director dice, apliquémosle 14 días, ¿usted qué hace?

Como se ha expuesto hasta aquí, la negociación de permisos y cargas de trabajo entre sindicato e instituto se mantiene como un elemento central de la configuración sociotécnica de la producción de los servicios en el IMSS, no solo por lo que esto abona a la construcción de hegemonía sino porque el ajuste y adaptación flexible a las condiciones que impone el proceso productivo vuelve operativo un servicio cuya demanda supera la capacidad de atención. Sin embargo, es preciso apuntar que la interacción entre los sujetos intervinientes en el proceso productivo como son el derechohabiente, el trabajador de base, el personal de confianza y el delegado sindical, es menos rígida de lo que parece, es decir, si bien es cierto que en puntos de tensión de la negociación de las fronteras de control se vuelve un imperativo la intervención sindical, también es cierto que en la cotidianeidad de las prácticas se establecen acuerdos directos entre autoridad-trabajador, o bien, trabajador-derechohabiente con independencia del sindicato. Al menos para el primer vínculo expuesto, lo manifiestan de manera reiterada los entrevistados al señalar “[si existe un problema en el trabajo] De forma personal le digo...no hay problema por ese lado”, y cuando se requiere un permiso añade “Hablo directamente con mi jefe. Le explico [...] la situación de porqué me tengo que salir [...] y generalmente no tengo problema con eso” (Médico, entrevista 5, 20 de octubre de 2015). La liviandad de la negociación también depende mucho de la creación de redes de confianza entre trabajador de base y personal como lo expresa una trabajadora de Limpieza e Higiene al preguntarle a quién se dirige para la gestión de permisos o conflicto en el lugar de trabajo “[Entrevistador] ¿A quién te diriges? , [Trabajador] pues a los delegados o al jefe [...] últimamente es más a nuestro jefe, porque el era de básicos. O sea, yo me siento más a gusto con él que con la jefa que

estaba. Es que el tiene más conocimientos y sabe cómo tratar a la gente y te sientes más en confianza porque te da más solución” (Trabajador de Limpieza e Higiene, entrevista 9, 4 de noviembre de 2015). Otra declaración que manifiesta la importancia de creación de redes de confianza para la obtención de beneficios extracontractuales y las prácticas de trabajo no importando si se tejen con el personal de confianza o sindicato suscribe “[Entrevistador] ¿para pedir un permiso?, ¿recurre al sindicato? [Trabajador] Pues no, aquí en el área no [el trabajador ríe evidenciando que en su situación no es necesario ya que al ubicarse en el sector de personal la oficialización de los permisos no requiere procedimiento burocrático]” (Entrevista, 14 de octubre de 2015).

Una cuestión más que hay considerar es que si bien es cierto la centralidad que asume la negociación en la norma para la concreción del proceso de trabajo y para la obtención de beneficios extracontractuales, las prácticas cotidianas también se desarrollan con más naturalidad, es decir, los vacíos de reglamentación al trabajo acompañados de un entorno cultural que legitima y ve necesaria la adaptación a la norma permiten que parte del proceso de trabajo se desarrolle con algo de improvisación e incluso cierta autonomía. Una cuestión que paradójicamente se enfrenta a la estrategia institucional que busca estandarizar las actividades a través de la instauración de Sistemas de Gestión de Calidad, los cuales, se complementan de manera contradictoria con propuestas toyotistas que impulsan los círculos de calidad en los que subyace el fomento a una cultura laboral en la que se reconoce al derechohabiente como un jefe más. Sin embargo, se podría decir que la estrategia institucional sucumbe ante una dinámica laboral donde el *saber hacer* obtenido a través de la experiencia llena las prácticas de un sector como el de Limpieza e Higiene, y que en el área médica se traduce en la capacidad de hacer flexibles sus tiempos y movimientos ya sea para atender la demanda de atención o bien como estrategia de resistencia a la misma. Al respecto de la capacidad de improvisación que puede darse en la ejecución del proceso de trabajo, la declaración de un medico sirve como ejemplo

“[Entrevistador] ¿Quién le indicó cómo eran sus rutinas laborales?

-[Trabajador] Pues yo creo que fue improvisado mío [...] con el jefe [...] se concluyó que yo decidiera a qué hora empezaba y por qué empezaba yo a esa hora y qué horarios tenía y qué días tenía consulta, hasta cierto punto fue decisión mía. Hasta

cierto punto, porque recientemente por la carga de trabajo que se agregó otra clínica, se tuvo que abrir otro día de consulta, por necesidad” (Médico, entrevista 5, 20 de octubre de 2015).

Cuando se hace referencia a la naturalidad de adaptación de las prácticas laborales no se está hablando de otra cosa más que de la existencia de prácticas laborales con flexibilidad funcional que depende de la intervención sindical, de negociación directa con el Instituto y de los vacíos de regulación del proceso de trabajo existentes en una normativa que no puede atender las exigencias de una demanda creciente y la introducción de nuevas tecnologías. Pero como se ha dejado enunciado, la improvisación y autonomía de las prácticas también se hacen posibles por la existencia de códigos culturales que legitiman y toleran este proceder como lo señala un trabajador “entre nosotros mismos nos podemos tapar, ‘vete yo te cubro’, y en cuanto no haya problema de trabajo el jefe no se mete” (Ocampo, 2014, p. 155). Aunque habría de considerar otro factor que intervenga en la discrecionalidad que asumen las actividades y es que pueden estar atravesadas por las condiciones generales de violencia existentes en el país, las cuales se han filtrado en las prácticas de esta institución y que pudo capturarse en las notas de campo (20 de septiembre de 2015) al escuchar una declaración que hacía referencia a lo difícil que era tratar de imponer condiciones de trabajo a un sector como el de intendencia cuando en un hospital ajeno al que se desarrolló el trabajo de campo se tenía conocimiento de la venta de droga por parte del personal y por consiguiente los jefes tenían miedo de poner un freno o exigirles el cumplimiento de actividades. Una afirmación que no resulta aislada pues durante una entrevista un trabajador de nuevo ingreso señala haciendo referencia a la antigua categoría de Intendencia “Me comentaban que prácticamente era una mafia [...] mi familiar me comenta que prácticamente tenían amenazados hasta a los jefes de confianza [...] nadie podía ponerles un alto” (Trabajador de Limpieza e Higiene, entrevista 8, 31 de octubre de 2015).

Ahora bien, a esta compleja red de arreglos en los que interviene la construcción de lazos de confianza entre autoridad-trabajador-sindicato y que se encuentran atravesados por relaciones de poder que se manifiestan de diversas maneras, hay que agregar otro elemento

y es la capacidad de control que ejerce el usuario-derechohabiente con su intervención en el proceso de trabajo. Un actor que aparece como elemento central y no periférico de las configuraciones sociotécnicas en la producción en servicios, tal como lo desarrolla Enrique De la Garza en su propuesta del Trabajo no Clásico fundada sobre el planteamiento teórico-metodológico del configuracionismo latinoamericano (De la Garza, 2011, 2012a). Una propuesta que buscó ampliar el contenido de conceptos emanados de los estudios del trabajo centrados en la industria, tales como el de regulación del trabajo, mercado de trabajo y el control, para comprender el trabajo llamado informal y el ubicado formalmente en los servicios. El seguimiento del marco analítico proporcionado por el Trabajo no Clásico permite reconocer que el tema del control para el caso que aquí nos compete no se reduce a una cuestión de poder y dominación instrumentados por el capital para imponer sus condiciones en el proceso productivo a través de la tecnología y mecanismos administrativos, esto es, en el sector servicios como el que presta un hospital, el derechohabiente también interviene presionando y controlando de diversas maneras la producción del servicio.

Temáticas como son las quejas relacionadas a la atención que se ofrece, las condiciones de los equipos médicos y las instalaciones, la confrontación directa a los galenos y sus diagnósticos, se vuelven factores de presión directa al proceso de trabajo, los cuales, influyen en la concreción del mismo, forzando la construcción de estrategias por parte de los trabajadores para sortear el enfrentamiento con el derechohabiente. Como lo manifiesta un médico al señalar que en la práctica cotidiana se deben improvisar estrategias para la confrontación con el derechohabiente, es decir, ante la contingencia que puede representar el encuentro, el trabajador desarrolla un saber hacer que no se limita al despliegue de sus conocimientos profesionales, al respecto señala

“[Trabajador] A veces llegan inconformes [derechohabientes] por una situación y ni siquiera me conocen, pero llegan inconformes [...] vienen molestos por los tratos previos, por las citas retardadas que a veces o después del mes llegan aquí, o por que a su familiar la trataron mal... y que el diagnóstico... y que no sé qué...nada que ver con mi paciente, pero se quejan y vienen así a la defensiva a decir ‘es que no me tratan bien, es que están mal’. Yo los dejo que hablen [que se desahoguen], que terminen de

hablar [...] ya después seguimos con [lo mío], y ya. La verdad después yo siento que se van tranquilos, no se van a agresivos conmigo, hasta hoy”.(Médico, entrevista 5, 20 de octubre de 2015).

Aunque el caso expuesto manifiesta una resolución del conflicto con buen termino, la fricción y el desencuentro que se genera con el usuario puede tomar otras dimensiones como lo evidencia otro médico al denunciar que parte de las problemáticas que ha enfrentado se deben al cambio institucional en la compra de medicamentos por unos de menor calidad y por el desabasto. Estando consientes de lo extenso del siguiente fragmento de entrevista, consideramos que la pena vale su inclusión, ya que como se verá, muestra de manera clara lo ríspidas que pueden tornarse las relaciones con los usuarios, al tiempo de evidenciar cómo las consecuencias de un problema estructural institucional se trasladan a los trabajadores quienes buscan ajustes al proceso de trabajo para sortearlo

“-[Trabajador] el paciente viene y te culpa a ti, médico, que te lo estás robando. Vienen y te gritan que te mantienen, pero no se ponen a pensar que tú eres uno más en la escala en los trabajadores del IMSS. No eres el que dirige los papeles o los dineros, pero desafortunadamente estas cuestiones económicas y administrativas afectan el trabajo del médico porque eres el que da la cara al paciente.

[Sobre el tema del cambio en medicamentos] Hay medicamentos que al diabético por resistencia ya no le funcionan. Es más fácil actualmente con las tecnologías que hay en medicamentos, darle una dosis al día de insulina, por ejemplo, a estar aplicando dos veces al día, porque el paciente difícilmente mientras más dosis se ponga, menos apego va a tener. Entonces si hay la posibilidad de dejarle una dosis al día y con esa mejorar su calidad de vida y su enfermedad, pues va a haber más apego. Entonces nos la quitan [ y ] regresamos a insulina intermedia, cuando teníamos insulina *MPA*, *Glargina* o *Lispro*, que son insulinas de una sola aplicación con mejor respuesta terapéutica para el paciente.

-[Entrevistador] ¿O sea que regresaron a un medicamento más barato y de más baja calidad?

-[Trabajador] Por decirlo así, o sea, a un medicamento que ya actualmente a muchos pacientes ya no les funciona. Entonces así como el medicamento de la diabetes [también el] de la presión, medicamentos como el *Telmisartan*, *Balsartan*,

*Cardesartan*. Que son medicamentos con muy buenos efectos, que también los retiraron del cuadro básico. Medicamentos como la *gosermina*, que es para el cáncer.

-[Entrevistador] ¿Pero ahí cuál es la acción con el paciente?, ¿usted le dice, qué crees ya no te voy a dar esta y ahora te voy a dar la otra?

-[Trabajador] Obviamente el paciente qué te dice ‘¿por qué me lo va a cambiar?’’, ‘es que [...] es una cuestión administrativa del Instituto, no se lo voy a quitar yo’, pero no todos entienden eso. Hay un paciente del seguro, ¡trabajador del seguro!, que nos llegó a decir al Dr. X y a mi, ¡que nosotros éramos los que nos quedábamos el dinero! ¡Siendo trabajador IMSS!, así entró... ‘¡Ustedes son unos desgraciados que se roban el dinero!, porque yo trabajo en la Delegación [haciendo referencia a la Sede delegacional Sur del IMSS en el D.F.] y ahí nunca pasa nada, ahí tenemos de todo y ahí nos dicen que es mentira lo del desabasto y sólo aquí pasa. Los voy a ir a demandar’... ‘demande, perfecto, nos va a hacer un favor’. Porque para el paciente eres tú, eres tú. El que está frente el paciente es el culpable de lo que le pasa, si no hay medicamento eres tú, si no hay laboratorio eres tú, y eso nos afecta mucho, porque el paciente ¿qué te dice?, ‘si a mi me pasa algo lo hago responsable a Usted, porque me está cambiando el medicamento’ (Médico, entrevista 1, 30 de septiembre de 2015).

Siguiendo con la intervención del derechohabiente en el proceso de trabajo pero desde otra categoría como la de limpieza e higiene y con un resultado de confrontación también evidente se señala

“-[Entrevistador] ¿Cuáles son los problemas más comunes de tu jornada laboral?

-[Trabajador] Pues que más bien no respetan tu trabajo. Ni doctores, ni residentes, ni enfermeras, ni el mismo derechohabiente.

-[Entrevistador]¿En qué sentido no lo respetan?

-[Trabajador] Por ejemplo [...] si estás trapeando, están viendo que estás trapeando y se pasan, y entonces como que tienes que lidiar es con eso [...] les dices respeta porque estamos trapeando.

-[Entrevistador] ¿Y cuál es la actitud?

-[Trabajador] Pues la mayoría son...pues para que no estudias[...] o estás limpiando los baños y... ‘es que voy a entrar’, pero... ‘por su propia seguridad...está mojado señora...no puede’, ‘pues no me importa, hágalo más temprano” (Trabajador de Limpieza e Higiene, entrevista 9, 4 de noviembre de 2015).

Como puede notarse, la reconstrucción del análisis de los procesos de trabajo en sectores como el de servicios requiere ampliar conceptos como el de control limitados en su forma clásica a la dualidad de la relación obrero-patronal. Incorporar al derechohabiente como sujeto sin el cual no se puede generar la producción y cuya acción interviene diferenciadamente en la concreción de la misma, permite para nuestro caso comprender que la acción sindical no queda limitada a la contención de las cargas de trabajo y negociación del proceso de trabajo frente al patrón-instituto, sino que en su posición interventora también tiene que ajustar sus márgenes de negociación a las demandas y presiones del usuario; y la efectividad o los obstáculos que de ello derivan permiten reconstruir de mejor manera el espacio de acción sindical en el lugar de trabajo.

Reconstruir el espacio de acción sindical requiere entonces comprender cómo garantiza la estabilidad en el empleo y la contención de cargas de trabajo también frente al derechohabiente. Un actuar sindical que como pudo observarse, blinda de manera efectiva al trabajador ante las quejas del usuario que se pueden desprender de la producción del servicio. En otras palabras, el vínculo que se genera en la producción de los servicios entre trabajador-usuario se encuentra atravesado por una estructura de poder que garantiza en la disputa y confrontación ventajas al primero sobre el segundo, a pesar de que el último tenga la posibilidad de insultar o agredir al trabajador en el encuentro cara a cara.

Aunque el derechohabiente se hace presente como elemento de control hacia el trabajador demandando un servicio más rápido y una mejor atención y a pesar de que el Instituto ha creado instancias para atender las quejas de los usuarios llamada “Atención y Orientación al Derechohabiente”, su efectividad como dispositivo de sanción es muy limitada. Lo difuso que se vuelve en la práctica cotidiana el despliegue de mecanismos de control y sanción permite la construcción de afirmaciones de parte de la base trabajadora como la siguiente “es raro que una queja llegue a proceder”(Ocampo, 2014, p. 153). Dicho en otras palabras, se considera que aunque es probable que puedan existir sanciones de carácter económico o de pérdida del empleo, la posibilidad de que esto ocurra se ve lejana por la efectividad que puede tener el sindicato en la defensa de un trabajador. El testimonio de

otro trabajador arroja luz al respecto “no, mira si nos hiciéramos acreedores a alguna sanción tendría que intervenir el sindicato, porque obviamente es una demanda y esa demanda tiene que proceder, y si procede nosotros tenemos que dar alguna contestación, pero tendríamos que hacernos acompañar por medio del delegado para ver lo que está pasando. Realmente es muy difícil que nos llegaran a sancionar, sí, no, muy difícil” (ídem).

Sin embargo, es de llamar la atención que en la protección al trabajador no sólo interviene el sindicato, el papel de los jefes de confianza como mediadores ante el derechohabiente también resulta vital, de hecho, depende mucho de ellos que la problemática quede en el servicio donde se genera el problema y no trascienda a otras instancias. La construcción de códigos culturales que giran en torno a esta dinámica laboral en la que se pone de manifiesto la existencia de lazos de confianza y reciprocidad en los que poco importa si se representa al sindicato o al instituto se expone de claramente en la siguiente declaración

“-[Entrevistador]¿Cuándo se presenta un conflicto con el derechohabiente interviene el sindicato?

-[Trabajador] En el momento no, porque normalmente tú acudes con tu jefe de servicio y ya él , *su obligación es frenarlo*, es pararlo aquí, que no se vaya más allá. Si llega a haber una queja que se vaya más allá, que ya se vaya al órgano interno, que es el órgano que nos rige a nosotros, entonces interviene el sindicato, tenemos apoyo por parte del sindicato y tenemos licenciados que ellos van y nos asesoran” (Ocampo, 2014, p. 154)

Como puede verse, el sindicato en comunión con el personal de confianza, permite que el trabajador limite la intervención del derechohabiente en el control sobre su proceso de trabajo, generándose una compleja red de lazos entre trabajadores de base, representantes sindicales y autoridades del hospital. Interacciones en las que subyace la construcción de vínculos identitarios embebidos de significaciones de lealtad, pero que además se encuentran atravesadas por códigos de una cultura laboral que reconoce el tema de la negociación como un intercambio de favores que exigen reciprocidad, algo semejante a la teoría del don de maussiana a la que ya se ha hecho referencia.

Finalmente, un factor que es importante mencionar, es que a pesar de ser vital la presencia sindical en la configuración de las relaciones laborales que se articulan en el centro del trabajo donde prevalece una negociación de los mecanismos de control inserta en una red de códigos y significados que naturalizan la concreción de las prácticas cotidianas, la construcción de hegemonía sindical se vuelve contradictoria, ya que si bien es cierto que se llega a conceder importancia a los delegados como intermediarios ante la gestión de beneficios o la defensa del trabajador ante un problema importante, prevalece una percepción negativa en torno a la acción sindical, en la que se denuncia su tendencia a defender a “malos elementos”, su carácter despótico en el ejercicio del poder y lo necesario que se vuelve la construcción de redes de confianza con sus líderes para un acceso a beneficios sin necesidad de seguir los canales burocráticos que pueden ser poco efectivos.

Aunque el sindicato busca en el lugar de trabajo construir su legitimidad replegándose a mantener bilateralidad en el proceso de trabajo, prevalece una ruptura subjetiva desde las bases hacia un liderazgo que identifican como perdido, que dejó de ser lo que solía ser. Si bien la intervención sindical ha garantizado cierta estabilidad en el empleo, la importancia de su vinculación corporativa con el instituto para obtener esta fuerza se diluye y oscurece instaurándose en la subjetividad de los trabajadores la idea de que sus condiciones de trabajo y la seguridad en el empleo lo deben a la “nobleza y bondad” de una institución como el IMSS, no a la existencia de su sindicato.

Podemos concluir señalando que la configuración corporativa a nivel micro en su dimensión productiva permite reconocer a un sindicato efectivo en mantener bilateralidad en el proceso de trabajo, sin embargo, el repliegue de la acción sindical a este ámbito se ha limitado a asumir un carácter defensivo y no propositivo en la producción, situación que ha propiciado una construcción de hegemonía sindical que al ser constantemente cuestionada, oscurece la fuerza de su acción *in situ*. Además este arreglo entre sindicato e instituto permite reconocer procesos de negociación a la norma que trascienden la regulación formal, al tiempo de volverse un imperativo la negociación del control con un sujeto que pareciera externo al proceso productivo, es decir, el usuario-derechohabiente.

No está por demás señalar que este arreglo corporativo se encuentra inmerso en un universo particular de códigos culturales y significaciones contradictorios en torno al trabajo, en los que se puede reconocer que a diferencia de los que argumentaban los paraposmodernos (De la Garza, 2011), en el instituto prevalece una cultura laboral que valora la estabilidad y certidumbre en el trabajo, aunque ello implique un estrés que se manifiesta en las entrevistas relacionado al control riguroso de los horarios. Un control que sin embargo logra diluirse en las prácticas cotidianas cuando los trabajadores argumentan que se puede ir y venir del nosocomio sin que ello represente afectación alguna a su salario o a la permanencia en el trabajo. Sin embargo, los códigos de esta tradición obrera que valora la estabilidad y rigidez del cronómetro comienzan a combinarse con elementos de una nueva cultura laboral impulsada por los directivos del Instituto en la que prevalece un discurso que invita a ver al derechohabiente como “el patrón” al que hay que rendir cuentas; una construcción de códigos y significados que exaltan la adopción de una nueva ética del trabajo que enaltece la vocación de servicio, la cual, debe anteponerse a cualquier interés, ya que es un servicio de salud el que se presta. Es una estrategia institucional avalada sindicalmente, que si bien reconoce la necesidad de solventar las trabas productivas culturalmente establecidas y arropadas bajo un orden estructural corporativo, diluye el tema de la explotación buscando denunciar y estigmatizar como flojo y conflictivo a todo aquel trabajador que se niegue a realizar actividades no contempladas contractualmente. Se podría decir que el impulso a una nueva cultura laboral engarza con un hartazgo y cuestionamiento a las prácticas laborales históricamente construidas en el instituto, lo que resta, será esperar a ver si la articulación de estos códigos se articulan con nuevas formas de regulación del trabajo más flexibles, sin que ello suponga mejoras en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores del instituto.

### 5.2.1. Una caracterización de la configuración corporativa de concertación política y productiva

Como se ha dejado claro en este apartado el interés por reconstruir la configuración corporativa micro tuvo el objetivo de descifrar de qué manera se articula en este nivel las estructuras, acciones y subjetividades para la concertación del proceso de dominación

sindical en el centro de trabajo. Un ejercicio en el que se consideró oportuno dividir la acción sindical corporativa en dos dimensiones, la política en la que se ubica el juego electoral por el poder; y la productiva, en la que se descifró la manera en que el sindicato mantiene bilateralidad en el proceso de trabajo. Dos dimensiones de la acción sindical en el que se articulan de manera diferenciada relaciones de poder, las cuales, comparten construcciones de significado, códigos culturales y estructuras que acotan el margen de acción de los actores sin determinarlos, al tiempo de que permiten construir condicionadamente la hegemonía sindical sobre sus agremiados.

En lo que se refiere a la dimensión política de la configuración corporativa se pueden reconocer mecanismos estructurantes de la participación sumamente detallados, los cuales, evidencian la existencia de una democracia formal para la elección de representantes locales. Un juego electoral que aunque ofrece la posibilidad de alternancia con cierto grado de transparencia, las dirigencias locales despliegan dispositivos de control no formales hacia las bases intentando con ello mantener la titularidad de la delegación sindical, una estrategia de dominación que sin embargo no llega a ser total y la continuidad de la representación llega a romperse por el interés que puede despertar en las bases la ocupación del puesto, sobre todo, si se considera que la delegación sindical no ha sabido dar respuesta a las necesidades inmediatas de los trabajadores en su cotidianeidad laboral.

Lo anterior no subestima la fuerza que imprimen las estructuras formales e informales de dominación que buscan condicionar e incidir en la participación de los procesos electorales, éstas logran en cierta medida su cometido, sin embargo, la base trabajadora en el nivel corporativo micro logra generar procesos de concertación del dominio, incluso como se expuso en el desarrollo del apartado anterior, aprovecha los momentos coyunturales electorales para cobrar revancha hacia sus líderes locales si es que estos no cumplieron sus expectativas, o bien, aprovecha el momento para reafirmar alianzas y mantener un vínculo embebido de códigos culturales en los que cobra relevancia la noción de deuda y la obligatoriedad de retribución del apoyo otorgado por las bases a través del voto. Puede decirse que se construye desde abajo un mecanismo de rendición de cuentas informal que se hace posible por la presencia del delegado en el centro de trabajo al que se

puede confrontar y generar un reclamo de manera directa, además de que al ser candidatos que emergen de la base trabajadora local, en sus prácticas cotidianas han edificado enemistades, compromisos, complicidades y afinidades que los atan parcial y moralmente con sus compañeros de trabajo; una cuestión que si bien no asegura el ejercicio horizontal y transparente de la representación, si presiona el actuar de los delegados frente a la base, un vínculo que se articula de manera diferente en el nivel corporativo macro al no existir proximidad entre los miembros del CEN y una base trabajadora con presencia nacional.

Puede añadirse que la laxitud sindical para coaccionar el voto y la participación radica en la manera paradójica en que se construye su legitimidad en la dimensión política de la configuración, es decir, aunque existen criterios de regulación formal que contemplan la sanción por abstención en la participación, la parte sindical decide no ejecutarla, y si lo hace es de manera limitada y selectiva, ya que su generalización provocaría confrontaciones directas con una base trabajadora que desestima la actividad sindical y no le guarda mucho respeto ni temor. La posibilidad de evitar la confrontación entonces, le permite al sindicato montar su juego electoral sobre un proceso formalmente democrático que lo posiciona frente a las bases como legítimamente electo, aunque el nivel de participación sea limitado y se entienda que la alternancia es valiosa en la medida que se logran tejer los lazos adecuados con la dirigencia sindical emergente.

Cabe señalar que aunque puede existir un cuestionamiento a la práctica sindical subyace en la subjetividad de la base trabajadora un reconocimiento a la importancia de intervención como mediación ante un conflicto, la necesidad de hacer presencia en la campaña electoral da cuenta de ello, la visibilidad del apoyo se traduce en la posibilidad de construir lazos débiles de complicidad que exigen ser retribuidos. Una práctica que además evidencia un cruce entre la tradición política mexicana y los códigos de participación electoral que se articulan en el lugar de trabajo, en los que se reconoce que los canales institucionales para la obtención de beneficios se mantienen bloqueados o son poco efectivos si no existen las redes sociales adecuadas para transitar por ellos. Una red de relaciones sociales que no surge de manera espontánea sino que articula sus nodos bajo instituciones verticales y autoritarias que exigen disciplina, sumisión y apoyo incondicional a los liderazgos que surgen de ellas.

Esta tensión que se mantiene entre disciplina sindical y crítica permite la construcción de un acuerdo no escrito entre las bases y sus delegados sindicales, sin embargo, este acuerdo tampoco está exento de contradicciones, ya que al tiempo de propiciarse y legitimarse un *laissez faire* sindical en tanto que no vulnera la estabilidad laboral de la base, se cuestiona su actuar construyendo una significación que estigmatiza el *ethos* de la organización.

Expuesto lo anterior, se puede decir que la posibilidad de alternancia en la representación se vuelve un elemento que favorece la construcción de hegemonía al presentar la delegación sindical como un espacio con posibilidad de disputa, no importando lo cuestionada que se torne su legitimidad y las prácticas que de ello se desprendan, es decir, lo que importa es que se mantiene abierta la posibilidad de incidir en él. Pero como se expuso, esta construcción de hegemonía no puede sostenerse sin la existencia de un proceso de concertación contradictorio que cuestiona la acción sindical y al tiempo que reconoce necesaria su acción para la gestión de beneficios contractuales y no oficiales, la contención de las cargas de trabajo y la defensa de la estabilidad en el empleo.

Ahora bien, la reconstrucción del proceso corporativo de concertación en lo político que reconoce la capacidad de control y resistencia como elementos de un mismo proceso relacional entre base-dirigencia, y que además se encuentra atravesada por un conjunto de códigos y significados contradictorios en torno al sindicato, no puede explicar por sí misma la intermediación de intereses que se objetivan en el lugar de trabajo, por tal motivo, se vuelve preciso incorporar la concertación que se genera en torno a la producción en la que interviene la relación que se articula entre la triada base-dirigencia-instituto y a la que es necesario incorporar al derechohabiente como elemento de control en el proceso de trabajo, tal como lo plantea la propuesta del Trabajo no Clásico.

La relevancia que cobra la intervención sindical por mantener la bilateralidad en el proceso de trabajo y en la gestión de la mano de obra se dejó expuesta de manera clara en la definición de las propuestas de campaña de los contendientes por la delegación sindical, es decir, el gremio reconoce vital centrar su acción en estos rubros ante la existencia de un

contexto corporativo macro que al reestructurarse limitó y acotó sus márgenes de acción que anteriormente tenían la posibilidad de incidir en la conducción de la política económica. En otras palabras, el SNTSS no solo se replegó a defender sus llamadas “conquistas históricas”, sino a mantener presencia y bilateralidad en el proceso productivo y en la gestión de la mano de obra, una cuestión que además de permitirle conservar fortaleza como organización, se vuelve un factor que hace posible la construcción de hegemonía frente a las bases, aunque ésta sea cuestionada en su legitimidad.

Se puede decir que al debilitarse la capacidad de negociación sindical frente al Estado como se pudo ver con el momento coyuntural de la organización vinculada a la reforma de su RJP, se provoca una ruptura subjetiva en las bases que denuncian la incapacidad y corrupción de sus actuales dirigentes, añorando y reivindicando la existencia idealizada de un pasado sindical combativo y capaz de hacer frente a los intentos de afectación de sus beneficios contractuales. Es así que la construcción de hegemonía busca edificarse desde abajo, atendiendo las demandas inmediatas de la base trabajadora, no a través de su dirigencia general que se ve lejana y ajena a las problemáticas del día a día, preocupada más por la construcción de laso políticos que la base trabajadora reconoce como turbios aunque naturales.

La construcción de hegemonía replegada al proceso productivo y gestión de la mano de obra sin embargo, surge cuestionada al considerar que la figura del delegado como experto en la negociación, solo beneficia a “los malos elementos” o bien a su círculo más próximo, es decir, el tema del cuestionamiento a la legitimidad de la acción sindical no sólo pasa por un cuestionamiento moral que denuncia su proximidad y vinculación con trabajadores que se les define como “borrachos, flojos y drogadictos”, sino también porque se cierra en el ejercicio de la intermediación de intereses los canales de acceso a beneficios a todos aquel que haya sido incapaz de construir vínculos de confianza y complicidad con el delegado. En otras palabras, aunque el sindicato se repliega a mantener bilateralidad en el proceso de trabajo y en la gestión de la mano de obra como una estrategia para construir hegemonía en el centro de trabajo, es precisamente este actuar el que es cuestionado y mina su legitimidad frente a las bases.

Ahora bien, al igual que en la concertación política electoral, la intervención sindical en el proceso de trabajo no se logra por el apego irrestricto a la norma, sino por la capacidad de negociar las fronteras de control ante las autoridades, una intervención cuya efectividad también depende de los lazos de confianza y compromisos que se hayan establecido entre el delegado y el personal de base.

Aunque habría que precisar que en la negociación de las fronteras de control no siempre el resultado es favorable para el sindicato, de hecho, en este intercambio de acuerdos el instituto puede beneficiarse logrando flexibilizar actividades y asignar puestos de poder sin que ello le suponga gastos, además de que en esta construcción de acuerdos y negociaciones también se toman decisiones para proteger trabajadores con los que el personal de confianza ha articulado vínculos de confianza y estima. Pero en todo caso lo que importa destacar ahora es que los arreglos embebidos de códigos culturales proteccionistas, paternalistas, de simulación y de reivindicaciones éticas de la actividad que se generan entre base trabajadora-sindicato-instituto, en los que además se conjugan una complicidad para la ejecución rígida o liviana de la norma, pueden provocar beneficios a la productividad o bien entorpecerla.

Si bien es cierto que la negociación de las fronteras de control en el lugar de trabajo cobra centralidad y sobre todo la participación que en ello tiene un sindicato que toma decisiones con base en evaluaciones de carácter instrumental, ético y del establecimiento de redes de confianza, la concertación para participación en la producción también se resuelve sin la participación directa de este actor, sino que depende de la construcción de redes de confianza que se han tejido entre el personal de base y el de confianza que permite la generación de acuerdos que no necesariamente se avalan sindicalmente. De igual manera, la interacción que se genera con el derechohabiente se da bajo una dinámica menos formalizada, es decir, depende también de la capacidad del trabajador para negociar las fronteras de control frente a éste a través del convencimiento o a través de la confrontación directa que no le representa gran preocupación al trabajador al saberse respaldado por un orden estructural que garantiza la estabilidad en el empleo y por la existencia de lazos de

confianza que puede tener con las autoridades responsables de ejecutar una sanción, ya sean sindicales o institucionales.

La capacidad de improvisación de las prácticas laborales en el día a día en las que se tejen acuerdos con el instituto con independencia del sindicato, la construcción de complicidades entre compañeros y personal de confianza y el establecimiento de un acuerdo no escrito entre base-dirigencia que deja hacer y deja pasar han minado paradójicamente la legitimidad del principal nicho de acción sindical, el de la esfera productiva. Lo anterior no quiere decir que el sindicato haya dejado de tener presencia en la bilateralidad del proceso de trabajo y en la gestión de la fuerza de trabajo, nada de eso, su presencia es vital para entender la dinámica productiva de la configuración sociotécnica en el IMSS, simplemente se trata de evidenciar que el espacio de acción al que se ha replegado el SNTSS para construir hegemonía frente a sus bases se encuentra totalmente cuestionado, desdibujándose en la subjetividad de las bases que parte de la estabilidad en su trabajo y la particularidad que adquieren sus prácticas en el día a día se deben a la construcción de acuerdos entre la organización y su contraparte institucional, y no simplemente al carácter bondadoso de esta última.

En suma, se puede decir que la configuración corporativa a nivel micro con concertación política y productiva se sostiene sobre un orden estructural sólido que contribuye a la dominación de las bases, sin embargo, este andamiaje regulatorio por sí mismo no logra la contención de las bases y la potencial irrupción del conflicto, esto depende de la construcción de acuerdos no escritos que se generan entre base-dirigencia en el proceso electoral y en la negociación de las fronteras de control en el proceso de trabajo. Una intermediación de intereses que se encuentra embebida de códigos culturales que legitiman la construcción de redes para el acceso a beneficios sindicales en especie y en la productividad; códigos que además vinculan a la diada base-dirigencia por medio del establecimiento de mecanismos que exigen la reciprocidad y obligatoriedad del apoyo. Sin embargo, aunque se construyen lazos de compromiso y confianza entre los delegados y la base trabajadora, no se anula la construcción de significaciones que cuestionan y ponen en duda la legitimidad de la representación. De hecho, en la construcción del vínculo subyace

un saber mutuo no siempre verbalizable que desestima la figura del delegado sindical pero que no siempre se pone de manifiesto por el temor a cerrar los canales de acceso a una instancia que puede resultar útil en algún momento de la cotidianidad laboral.

Finalmente, debe reconocerse que la configuración corporativa de concertación en su dimensión productiva no puede entenderse solo por medio de la reconstrucción del vínculo clásico base-dirigencia, es preciso entender que en la construcción de acuerdos y concertaciones se encuentra presente la figura institucional-patronal como elemento de presión, con quien también se negocian las fronteras de control y se construyen redes sociales de confianza que legitiman el orden y la dominación. Ahora bien, las interacciones que se articulan en el lugar de trabajo e intervienen en la producción de los servicios tampoco deben agotarse con la integración del personal de confianza a la díada sindicato-base, es decir, en el proceso productivo interviene también y de manera directa como factor de control el usuario-derechohabiente a quien se confronta y ante el que se despliegan estrategias de negociación para la ejecución del proceso de trabajo. Estrategias en las que pueden generarse complicidades entre sindicato-base-autoridad para la contención del conflicto y absorción del control del usuario, sin embargo, el acuerdo tríadico no está exento de contradicciones, confrontaciones y desacuerdos, ni logra frenar siempre las denuncias, situación que exige una redefinición de alianzas propiciando que las cuestiones del control, el orden y la dominación no sean estáticas y se cuestione periódicamente su contenido.

### *Conclusiones.*

El mundo del trabajo desde finales de la década de los años setentas y principios de los ochentas ha sufrido grandes convulsiones y transformaciones a nivel mundial, los cuales, han impulsado tendencias de reestructuraciones productivas que tienen que ver con el cambio en lo tecnológico, en la organización del trabajo, en las relaciones laborales y en la formación de una nueva clase obrera que arroja códigos culturales y significaciones en torno al trabajo distintas a las que acuñó durante gran parte del siglo XX. Para el caso de esta investigación nos interesó analizar el tema de las relaciones laborales, en específico, el cambio en los pactos corporativos que el sindicalismo articuló con el Estado, reconociendo que si bien es cierto que existen tendencias que han replegado a las organizaciones obreras a defender sus llamadas conquistas históricas manteniendo estructuras verticales y despóticas en el ejercicio del poder desde las cúpulas sobre las bases, esto no es suficiente para comprender que de la convergencia se desprenden procesos divergentes de intermediación de intereses. Divergencias que dependen de la existencia de tradiciones obreras que se establecen en los distintos sectores productivos, del tamaño, fuerza y capacidad de organización de los sindicatos, de marcos regulatorios particulares, de la posición estratégica que se ocupa en la economía y el carácter público o privado de los organismos donde se está inserto.

Reconocer lo anterior permitió identificar al corporativismo como una relación social en la que intervienen grupos de la sociedad civil con poder y capacidad de negociación diferenciados y el resultado de sus luchas, resistencias y concertaciones frente al Estado puede derivar en la configuración de una diversidad de corporativismos. Asumiendo la postura teórico, epistemológica y metodológica del configuracionismo (De la Garza, 2012a), la presente investigación buscó resignificar y dotar de nuevos contenidos a un concepto clásico del corporativismo a partir de la reconstrucción de lo real concreto por niveles y dimensiones estructurales, subjetivas y de acción. Un esfuerzo intelectual que toma distancia de la concepción sistémica y funcional de la realidad en la que el todo se expone como una unidad coherentemente integrada, por el contrario, la postura que se asumió en este trabajo reconoce que en el juego que se establece entre estructuras, acciones y subjetividades surgen también contradicciones, discontinuidades y oscuridades,

generándose una red cuyos nodos de vinculación establecen diversos niveles de dureza y laxitud que se expresan en las configuraciones de intermediación de intereses corporativas. Además, la reconstrucción en el pensamiento de lo real concreto se asume no como algo dado, inmutable, ahistórico sino en movimiento en el que la relación del sujeto-objeto aparece como la síntesis del juego que se establece entre lo estructural que presiona la acción de los sujetos sin determinarla; sujetos que a su vez están inmersos en relaciones de poder y dotan de sentido a sus acciones.

Asumiendo entonces que los procesos históricos no son el simple resultado de estructuras que se acoplan y desacoplan con independencia de los sujetos, sino que son el producto de las respuestas condicionadas que imprimen estos últimos a sus circunstancias, es que en este trabajo se reconstruye el espacio de acción del SNTSS. Un espacio que es proceso activo en tanto que es acción y condicionamiento como diría Thompson (1989), entendiendo por esto último y para nuestro caso concreto, la reforma a la seguridad social y el conjunto de cambios que han derivado de la relación corporativa entre el sindicalismo y el Estado. Una intermediación de intereses que exige ser reconstruida por niveles y superar la limitación con la que nació su conceptualización, centrada en lo político en tanto dominación y en lo económico en tanto explotación, ignorando que en su entramado de relaciones también interviene la cultura y la ideología. Reconociendo además en el planteamiento de nuestro problema, que el tema del control y la dominación no son la expresión de fuerzas estructurales ciegas, ni la síntesis de determinaciones estructurales, sino la ejecución de políticas conscientes en las que intervienen sujetos que negocian y se resisten a la coacción directa volviendo necesaria la construcción de consensos para garantizar la hegemonía. Como diría Gramsci, la acción política es como un “Centauro maquiavélico” con doble naturaleza, fuerza y consenso, o lo que es lo mismo, la clase dirigente al ejercer su dominio logra mantener un consenso activo de sus gobernados (Gramsci, 2009b), y como sintetiza Hobsbawm al retomar al pensador italiano “en la política hay implícito mucho más que poder” (Hobsbawm, 2011, p. 336).

Incorporar estos matices al tema del corporativismo permite agregar matices a la propuesta de Schmitter que es desarrollada de manera amplia en el segundo capítulo de la

investigación, en el que se reconoce la aportación del autor para comprender la intermediación de intereses entre grupos de la sociedad civil y el Estado a partir de la construcción de sus famosas tipologías del corporativismo social vinculado a regímenes liberales, con sistemas políticos competitivos y alternancia en el poder; y la estatal inscrita en los regímenes políticos poco estables y con rasgos autoritarios. Una construcción conceptual que se posicionaba contra los postulados del liberalismo clásico que suscribían la existencia de un equilibrio en lo social derivado de la libre competencia en el mercado, reconociendo en cambio, que la regulación de los intereses antagónicos y de clase que subyacen al interior del Estado requirieron ser institucionalizados mediante políticas de corte keynesiano. Sin embargo, la propuesta de Schmitter atendió principalmente la dimensión política del vínculo que se teje entre grupos de la sociedad civil con el Estado, además de limitarse a hacer una reconstrucción tipológica de los pactos corporativos a escala macro, asumiendo con ello que el establecimiento de acuerdos cupulares se trasladan y adoptan de manera mecánica en la base de las organizaciones y al interior de los centro de trabajo.

Si bien es cierto que la verticalidad y el ejercicio despótico del control desde la dirigencia sobre las bases puede operar con mayor efectividad en sectores donde prevalece un sindicalismo de protección, la subordinación nunca es total y determinante. Pensar las relaciones de dominación sindicales desde este enfoque implicaría anular la capacidad de resistencia de los sujetos, que aunque no deriva necesariamente en acciones colectivas, puede estallar catárticamente y expresarse de distintas maneras, cuestión que supone el reconocimiento de procesos de mediación a la instrumentación de los dispositivos de control. Además y como se desarrolló a lo largo de la investigación las rupturas y discontinuidades entre la estrategia de la cúpula sindical y su objetivación en el lugar de trabajo también depende de otros factores como es en el caso concreto del SNTSS, el carácter nacional de la organización, el nutrido número de miembros, la posición estratégica que asume dentro del complejo institucional estatal, la presencia y combinación de mecanismos formales e informales de participación sindical y la existencia de códigos culturales que naturalizan la negociación de las fronteras de control en el proceso de trabajo.

Poniendo el énfasis en la dimensión política y siguiendo la propuesta de Schmitter se pensó mayoritariamente el caso latinoamericano, sin lograr superar las ataduras de los formalismos de su tipología ideal en la que se destacó el monopolio de la representación, la falta de competencia entre asociaciones o grupos de interés, la incorporación forzosa de los miembros a las organizaciones, la estructura jerárquica de las mismas y el control estatal del liderazgo. Rasgos que sin duda forman parte del llamado pacto en su versión estatal, pero su exposición funcional e integrada en lo real concreto no se sostiene, ya que también de ahí se desprenden articulaciones contradictorias atravesadas por códigos culturales e ideológicos que intervienen en la construcción de sentido de los sujetos que forman parte de la intermediación corporativa; sujetos cuya interacción no se reduce a lo instrumental que acepta la subordinación a cambio de beneficios, aunque existe algo de esto, también se desarrollan procesos de construcción de legitimidad y hegemonía que llevan implícitas reivindicaciones de carácter ético y evaluaciones apoyadas en el razonamiento cotidiano que no necesariamente es maximizador.

Además, la construcción conceptual en torno al corporativismo requiere ampliarse y reconocer que en el proceso de intermediación de intereses no sólo intervienen los trabajadores negociando el control frente a su dirigencia a cambio de beneficios, al menos en la presente investigación cobra relevancia la concertación que se genera en el lugar de trabajo directamente con la parte institucional, pero no sólo eso, al ser el IMSS un ámbito productor de servicios, el derechohabiente aparece como un actor sin el cual el proceso de trabajo no puede realizarse, por tanto, se vuelve un elemento que también presiona y frente el que se negocia o crean estrategias de evasión, sabotaje y resistencia. Esta última es una particularidad que los teóricos del corporativismo desestimaron centrándose en el análisis de la concertación a nivel macro, entre cúpulas sindicales y gobierno, sin embargo, la exploración empírica de este trabajo permitió entender que para nuestro caso concreto estos postulados no eran suficientes, es decir, era necesario considerar el juego de otros sujetos en la intermediación de intereses, además de que los dispositivos de control no operan de la misma manera en la cúpula y en el lugar de trabajo; cuestiones que exigieron hacer una reconstrucción del corporativismo por niveles, no conformándonos con la

adaptación de la realidad a una construcción conceptual apriorísticamente elaborada, donde la tarea que quedaba era estimar el grado en que los grupos de interés se encontraban subordinados al Estado.

Junto a las limitaciones en torno al abordaje del corporativismo y la emergencia de la fase neoliberal del capitalismo, devino un discurso que anunciaba que tras la caída de las estructuras keynesianas aquella particular intermediación de intereses vería su fin, ya que como señalan autores como Watcher (2007), las economías corporativas no habían hecho otra cosa más que evidenciar lo nocivo que había sido para el tema de la productividad la existencia del sindicalismo ante un contexto global de apertura a la competitividad. Sin embargo, la predicción sobre el futuro del corporativismo estuvo lejos de cumplirse, ya que las estructuras de control y contención del movimiento obrero siguieron siendo útiles para garantizar el proceso de acumulación capitalista con cierta legitimidad, es decir, el neoliberalismo se montó sobre aquellos dispositivos represivos para contener la movilización replegando a las cúpulas sindicales en la defensa de sus privilegios que negociarían de manera directa con la empresa más que ante el Estado. En otras palabras, el orden social emergente no podía prescindir de la política porque simplemente lo social no puede reducirse a las relaciones mercantiles, y aunque el tema del corporativismo puede estar debilitado a nivel nacional (Schmitter,1998), resurge en otros niveles donde las estructuras de control y los procesos de negociación no son necesariamente coherentes con los mecanismos formales celebrados a nivel macro. De igual manera, la construcción eventual de legitimidad no se desprende sólo desde el ámbito macro para desparramarse hacia las bases, ésta también se reconstruye y actualiza con las prácticas generadas en el lugar de trabajo, en el ámbito micro, donde las relaciones corporativas se llenan de nuevos contenidos al generarse códigos culturales y significados que pueden coincidir con el de sus dirigentes al tiempo de cuestionarlos y desprender nuevas estrategias para la concertación de los procesos productivos y de dominación.

El fin de esta forma particular de hacer política y concertar intereses con los grupos de la sociedad civil no ha muerto y sigue operando como instrumento de control hacia el movimiento obrero, sin embargo, su reconstrucción en lo real concreto requiere la

incorporación de matices y nuevos elementos a la conceptualización clásica del término. Asimismo, vuelve necesario reconocer que la construcción de acuerdos entre grupos de la sociedad civil con el Estado no es uniforme, es decir, la clase trabajadora no es un monolito homogéneo sino que se ubica en sectores productivos diferenciados, con una fuerza de negociación dispar y con tradiciones de lucha particulares, por lo tanto, la tipología que cierra las opciones a la cuestión social o estatal queda sumamente limitada, volviéndose necesaria la construcción de categorías como la de diversidad de corporativismos que no se reducen a la construcción de modelos sistémicos sino que exigen ser reconstruidas como redes relacionales en movimiento en las que se encuentran en juego estructuras, subjetividades y acciones.

Si bien es cierto que la propuesta de Schmitter fue un parte aguas para la comprensión del corporativismo al darle mayor rigor al concepto, a la par, surgieron desarrollos teóricos como el de Lehbruch (1992<sup>a</sup>, 1992b) que buscaron complementarlo y otros más que cuestionaron el planteamiento del fin del corporativismo tales como Vellinga (2004), Adams (2004), Molina & Rhodes (2002), Wiarda (2004), De la Garza (2012b, 2014, 2015). De igual manera, se ha problematizado principalmente desde Europa el tema enfocado en los procesos de macroconcertación para la integración de la Unión Europea, al respecto se han creado conceptos alternativos y complementarios como el de *concertación competitiva* (Siegel, 2005), *corporativismo de la oferta* (Traxler, 2004), *corporativismo competitivo* (Traxler, 2004; Kong, 2004; Lavdas, 2005), *corporativismo socialdemócrata* (Kong, 2004), *disjointed corporatism* (Lavdas, 2005). Sin embargo, la mayoría de estas propuestas se centran en la reconstrucción del vínculo macro, desestimando cómo se objetivan las prácticas de dominación y concertación en el lugar de trabajo, es decir, la manera en que la intermediación de intereses puede favorecer o entorpecer la producción, un esfuerzo de reconstrucción que se elabora en esta investigación para comprender la configuración corporativa en una institución pública como el IMSS.

El análisis del corporativismo en su dimensión macro es sólo uno de los niveles que conforman la configuración corporativa en el IMSS, pero no es el único. Centrarnos en la reconstrucción de este nivel de realidad implicaría asumir que los acuerdos generados en la

cúpula se trasladan de manera mecánica a las redes de interacción que se articulan en el centro de trabajo, quedando reducida la capacidad de agencia de los sujetos a una mera reproducción de los diseños preestablecidos y fijados por sus líderes. Lo anterior no subestima la existencia de dispositivos de control formal e informalmente establecidos, simplemente cuestiona el automatismo que lleva implícita la problematización del corporativismo aún en sus propuestas más recientes, subestimando con ello la capacidad de articular resistencias desde la base hacia sus líderes, o bien, concertaciones que atienden a necesidades específicas que surgen durante el proceso productivo, una construcción de acuerdos que no se reducen a la negociación instrumental de la norma, sino que está embebida de lazos de confianza y complicidades que dotan de significado y sentido la toma de decisiones de los sujetos.

Tomando en consideración lo anterior es que se reconstruyó la configuración corporativa del SNTSS, que aunque reconoce que la intermediación de intereses que se establece a nivel macro atraviesa y condiciona sus dimensiones meso y micro, ésta no logra determinar sus prácticas intersubjetivamente conectadas en las que se ejerce el poder asimétricamente, y donde se desarrollan experiencias comunes en las que se articulan complicidades, disputas y resistencias en torno al control, la dominación y la concertación dentro de un contexto de cultura laboral específico. Una experiencia de intermediación de intereses envuelta en contradicciones que no responde automáticamente a las necesidades de reproducción y acumulación del capital, aunque hay algo de esto, la negociación de las prácticas puede propiciar afectaciones al tema productivo y no necesariamente facilitar su desarrollo eficiente como se evidencia en la reconstrucción de la configuración corporativa micro de concertación política y productiva del SNTSS. Habría que precisar que la particularidad que asume esta configuración podría adquirir matices y contenidos distintos en otros sectores productivos donde por ejemplo prevalece un sindicalismo de protección, sin embargo, el abordaje de este problema excede los objetivos de la presente investigación y por ahora basta con hacer la aclaración.

Ahora bien, la reconstrucción del espacio de acción del SNTSS no solo requería una problematización del concepto del corporativismo a la luz de sus definiciones clásicas y los

nuevos rasgos que asume a partir de la redefinición de las prioridades del Estado en la década de los ochentas, el tema debía considerar la relevancia que asume la cuestión de la dominación y la concertación bajo un contexto de reformas a la seguridad social que surgen en el mismo periodo ocasionando confrontaciones de la base trabajadora con su contraparte institucional, al tiempo de generar rupturas en torno a la construcción del consenso hegemónico que había establecido la dirigencia del SNTSS con sus bases. Un proceso de conflicto que aunque articuló movilizaciones y protestas como nunca antes al interno de la institución, no representó una transformación profunda de las prácticas y relaciones corporativas que habían sostenido la base y su dirigencia, sin embargo, la experiencia del conflicto logró sedimentar en la subjetividad y en la cultura de los trabajadores hoy en activo, la añoranza de un pasado sindical perdido, el cual, había logrado derrocar desde las bases y los mandos locales a una dirigencia que consideraban corrupta y traicionera de los principios del gremio a favor de las reformas impulsadas en el IMSS.

Pero más allá de los efectos subjetivos y culturales que generaría a largo plazo este momento histórico particular, lo que importa destacar por ahora, es que a pesar de la ruptura, el vínculo corporativo no se diluyó, simplemente replanteó algunos de sus pactos como fue el garantizar a la dirigencia emergente la restauración parcial de su poder a través de la negociación frente al instituto de procesos de flexibilización con bilateralidad (Sánchez y Ravelo, 2003). En otras palabras, la acción colectiva de las bases frente a su dirigencia y la posterior concertación de intereses, permitió no sólo actualizar el consenso de la práctica hegemónica de dominación, sino renovar los acuerdos de alianza corporativos generados a nivel macro entre SNTSS y el Estado mexicano, los cuales habían entrado en tensión durante el conflicto de 1989 al dársele la espalda a la cúpula del gremio y permitir la destitución que exigían las movilizaciones. Una reafirmación de lazos necesaria ante un contexto en el que el carácter deficitario en las finanzas del Estado, la presión de organismos internacionales con recomendaciones de contracción al gasto público, los cambios demográficos y epidemiológicos (Sánchez y Ravelo, 2003), y la tendencia decreciente en la generación de empleos formales, exigían cambios profundos a la seguridad social en su conjunto. Un proceso de reestructuración que tenía como objetivo

superar las deficiencias del esquema de seguridad social segmentado adoptado por México, el cual, daba prioridad de atención al sector asalariado de la población dejando descubierto al sector ubicado en la llamada economía informal; un sistema que además del déficit en cobertura, tenía problemas relacionados a su centralización, la ineficiencia y baja calidad de los servicios, y la duplicidad y descoordinación de las instituciones que lo integran.

Los cambios impulsados para atender tal problemática no sólo implicaron la implementación de pequeños ajustes al interior del IMSS, los cuales, tuvieron el aval de la cúpula sindical, sino que trastocaron los principios solidarios con los que nació la organización y que estaban contenidos de manera clara en el seguro pensionario, que con las reformas dejó de ser de reparto para ser de capitalización individual. La privatización de uno de los seguros pilares del Seguro Social no vendría sola, sino que se haría acompañar de un proceso de fragmentación institucional que ha trasladado al ámbito privado procesos centrales de la producción de los servicios tales como son el servicio de guarderías, de hemodiálisis, de laboratorios, de ambulancias, bancos de sangre, entre otros. Paradójicamente, la tendencia fragmentaria se impulsaría junto con la propuesta de un proyecto de universalización del servicio de salud, que si bien es cierto que tiene la intención de deslaborizar su acceso para dar cabida al conjunto de la población, la discusión y las propuestas vertidas anuncian la posibilidad de ofertar un paquete de atención mínimo que pueda ser complementado con paquetes de aseguramiento privado.

Ahora bien, los cambios progresivos en el IMSS no representaron mayor confrontación hasta ese momento con el sindicato que como se dijo, avaló en gran medida las reformas aunque no siempre de manera incondicional. Sin embargo, una nueva tensión devendría cuando los procesos de ajuste tocaron el régimen pensionario de los trabajadores del instituto, generando una confrontación desde el SNTSS con su contraparte institucional, con el sector empresarial y con el Estado mismo. Un proceso que aunque sería impulsado por el PAN, ocasionaría la ruptura histórica del gremio con el priismo, transitando intermitentemente por el PRD, para finalmente insertarse a las filas del primero y negociar una modificación más moderada a la propuesta original de reforma al RJP. Sin embargo, el vaivén sindical no quedaría atado al panismo, ya que en el siguiente cambio de gobierno

ahora bajo la titularidad del PRI, la dirigencia del SNTSS regresa a sus filas a través de una diputación plurinominal, además de integrarse nuevamente a la CNOP, un organismo históricamente vinculado al priismo. Una intermediación de intereses que por su devenir y adaptación en su nivel macro, nos permitió nombrarla como una configuración corporativa flexible en el sistema político.

La consideración de estos elementos macro relacionados a los cambios en el contenido de los vínculos corporativos con el Estado y a los procesos de reforma a la seguridad social, sin duda se vuelven factores que deben ser tomados en cuenta para la reconstrucción del espacio de acción sindical, pero como se ha señalado, para la realización de esta investigación no bastó la descripción de los cambios estructurales del IMSS ni el seguimiento de los vaivenes en la construcción de acuerdos cupulares, es decir, fue necesario dotar de contenido al concepto del corporativismo y entenderlo como resultado de un proceso histórico intervenido por estructuras, acciones y subjetividades que se interrelacionan por niveles de realidad, de lo contrario, hubiera bastado señalar que el SNTSS al formar parte de un organismo vinculado de manera directa al Estado simplemente era un reproductor de sus designios, esto es, un simple apéndice.

Lo anterior no niega que la construcción del pacto es resultado de un proceso histórico de institucionalización autoritaria emanado del Estado, el cual fue capaz de subordinar a grupos de interés como los sindicales mediante diversos dispositivos coercitivos, lo que se destaca es el hecho de que a pesar de existir un control con cierto grado de concertación, se volvía necesario reconstruir cómo se ejercía, cómo se significaba y bajo qué códigos y tradiciones obreras se desarrollaba este entramado de interacciones. Una tarea que además requería ser reconstruida por niveles, es decir, las relaciones y concertaciones de la configuración corporativa que se articulan a nivel macro no explicaban por sí mismas los acuerdos, resistencias y significaciones que se generan en el nivel medio y micro de la intermediación de intereses. En otras palabras, las prácticas de dominación y construcción de hegemonía que se establecen en los niveles meso y micro, no son un mero automatismo, reproducción y resultado de la vinculación de la cúpula sindical con el Estado; aunque interviene y está siempre presente en tanto marco regulatorio que legitima el proceso de

dominación y el despliegue de dispositivos de sanción y control hacia las bases, no puede suponerse que la exposición de la norma basta para explicar el juego de interacciones que se establece entre base-dirigentes medios y locales, base-personal de confianza, o bien, base-derechohabencia. Sería un reduccionismo asumir que el análisis de la regulación formal del trabajo se vuelve un elemento explicativo del conjunto de relaciones expuestas, las cuales, se encuentran mediadas por una distribución desigual del poder, insertas en una configuración de códigos culturales que no son estáticos y donde los sujetos pueden significar de maneras distintas el dominio y la negociación del mismo.

Expuesta la necesidad de abordar lo concreto real por niveles es que se reconstruye la configuración de configuraciones corporativa del SNTSS en tres niveles, el macro meso y micro. El primero de ellos nombrado configuración corporativa flexible en el sistema político; el segundo de ellos como configuración corporativa de mediación; y finalmente la configuración corporativa de concertación política y productiva.

Aunque ya se ha dejado enunciado algún rasgo en torno a la configuración corporativa flexible en el sistema político, convendría añadir otros elementos que la conforman y no se reducen a su capacidad de adaptación con las distintas fuerzas políticas. Al respecto y de acuerdo a los hallazgos de la investigación, se reconoce que aunque el SNTSS privilegia en su interlocución con el Estado la defensa de la esfera circulatoria, no desestima la importancia de mantener bilateralidad en la definición del marco regulatorio del proceso de trabajo. Lo anterior puede verse de manera clara con la contracción del espacio de acción sindical que se genera como efecto de las políticas neoliberales, es decir, al verse limitada la capacidad de gestión de beneficios desde la cúpula del SNTSS frente al Estado, el primero se repliega a contener el desgaste de la fuerza de trabajo como una de sus principales fuentes para construir legitimidad. Una cuestión que se cumple sólo de manera parcial, ya que si bien es cierto que la base trabajadora reconoce la efectividad del sindicato para su defensa, se transfiere subjetiva y simbólicamente la explicación de la estabilidad laboral a la existencia de una institución bondadosa que permite excesos a sus empleados, minimizándose así el peso que adquiere el sindicato en el tema; además de que paradójicamente se reconoce que la intervención de los líderes locales no es más que la

expresión de un sindicato corrupto y cómplice de un sector de trabajadores que se considera problemático.

A pesar de las contradicciones y paradojas en que se sostiene la construcción de legitimidad sindical, se reconoce desde las bases la capacidad de la dirigencia para negociar frente al Estado. Una construcción cúpular de acuerdos que sin embargo se asume vulnerable y su posibilidad de ruptura permanece como amenaza latente en la configuración de la experiencia de los trabajadores, por lo tanto, el actuar flexible de la dirigencia en lo político se entiende como un fluir natural y necesario de acción. Bajo este panorama de adecuación a los vaivenes de la política, con un contexto adverso en torno sindicalismo en general y con modificaciones progresivas de reforma a la seguridad social, es que las bases delegan el monopolio de la intermediación a sus dirigentes que fungen como expertos y con las redes sociales necesarias para negociar el futuro laboral. Podría decirse que lejos de construirse una experiencia sindical de confrontación y participación amplia que cuestiona el carácter pragmático de su dirigencia, se desarrollan códigos de una cultura delegativa que legitima parcialmente el actuar de la cúpula siempre y cuando no se trastoque la estabilidad de los beneficios contractuales ya adquiridos. Parte de lo expuesto, permite comprender que en la configuración corporativa macro, deja de ser urgente y prioritaria la disputa por la dirigencia que se concibe como un ámbito cerrado ante el que se puede influir poco, es decir, como un ámbito cosificado, ajeno a la voluntad y participación directa de sus bases.

Sin embargo, esta cultura delegativa que cosifica y fetichiza el ejercicio del poder en el ámbito macro y que se encuentra atravesada por procesos contradictorios de legitimación de la cúpula sindical, no basta para explicar el control en la alternancia de las dirigencias que ha mantenido históricamente el SNTSS, ni el desinterés en la participación desde las bases, al respecto pueden hacerse al menos dos consideraciones. La primera de ellas es que a la par de esta cultura delegativa en la que se desarrolla la experiencia de los trabajadores del IMSS, existe un condicionamiento también cultural que limita la participación política de las bases para la contienda por la Secretaría General, y es que ese espacio se ha considerado de exclusividad médica, es decir, su titularidad ha sido ejercida históricamente

por el gremio sin que exista un orden legal que lo avale. Esta regla no escrita opera como contención para la participación amplia de las bases en la disputa por su máximo órgano de representación, un espectro de trabajadores que no está por demás decir, se encuentra compuesto por una multiplicidad de perfiles vinculados a las actividades técnicas, administrativas y de mantenimiento. El otro elemento que hay que destacar es que el poder y la continuidad no pueden sostenerse sólo por la presencia de elementos culturales restrictivos y por operaciones subjetivas de legitimación, sino por la existencia clara de estructuras coercitivas que se despliegan para restringir y estrechar los canales de acceso para la disputa de la titularidad del SNTSS. Un conjunto de mecanismos que se despliegan al interior del gremio con el respaldo de un orden jurídico e institucional estatal que entre otras cosas, da validez a la toma de nota a los secretarios generales aunque existan denuncias legales en torno a ellos, un tema que se desarrolla ampliamente en la investigación evidenciando los casos de las dos últimas secretarías generales del sindicato.

Un elemento que restaría explicar en torno a la dinámica sindical en este nivel es porqué si la disputa por la secretaría general se restringe al gremio médico, éstos no participan mayoritariamente. Al respecto se encuentra el hecho de que la ocupación del puesto sindical no representa por sí mismo una mejora económica, pero sí una merma al estatus de la profesión, ya que la construcción de significados en torno al ejercicio sindical se encuentra embebido de valoraciones negativas que lo descalifican y tachan de corrupto, es decir, esta particular intermediación de intereses se presenta dentro de la configuración corporativa a nivel macro, como una actividad con una reivindicación moral sumamente limitada y cuestionada. A la par de esto se encuentra que en las prácticas corporativas de intercambio sindical en todos los niveles de la configuración, la moneda de cambio del médico para la negociación no se encuentra tan devaluada, es decir, su acceso a los beneficios sindicales no requiere de la inmersión en la estructura de la organización, la carga simbólica y práctica de su actividad le permite gestionar de manera directa con los representantes sin que ello implique necesariamente una construcción de puentes y lazos de confianza, cuestión que tampoco se descarta del todo, pero cobra menor relevancia en este sector de la población laboral.

Aunque se han expuesto hasta aquí los rasgos característicos de la configuración corporativa flexible en el sistema político, cabe añadir que las cuestiones vinculadas a la construcción de legitimidad y al abstencionismo por la disputa electoral de la secretaría general no son cuestiones estáticas y ahistóricas, ya que como se puede observar, aunque el sindicato logra mantener estabilidad en el empleo y bilateralidad en el proceso productivo, existen coyunturas que rompen con el aparente *continuum* del devenir sindical. La modificación al RJP se presenta como uno de esos momentos en el que se generó una ruptura subjetiva de las bases con su liderazgo, al expresar como parte de su experiencia la añoranza por un pasado sindical perdido, el cual, fue capaz de luchar y negociar acertadamente frente al gobierno su certidumbre contractual y la defensa de la seguridad social, algo que sin embargo ha cambiado en perjuicio de los trabajadores del IMSS. Una ruptura que ha generado una incipiente y fragmentada movilización de sus bases que denuncian públicamente y ante instituciones como la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la legalidad de la toma de nota de su dirigente, esto, con la intención de tomar la secretaría general y encausar la dirección de la organización por lo que consideran el camino adecuado.

Este juego entre estructuras de control, construcción simbólica de la legitimidad interviniente en la construcción y desarrollo de una particular cultura laboral y sindical en la que aparece el papel activo de los sujetos cuestionando o negociando la dominación hegemónica, permite comprender que el espacio de acción sindical no está previamente definido sino más bien, se construye en disputa y mediante una periódica actualización y negociación del poder. Cuestión que no desestima la fuerza y control que imprime la concertación de pactos corporativos para garantizar la gobernabilidad del Estado ya sea bajo el priismo o el panismo; un pacto del que se derivan cambios profundos en materia de seguridad social sin mayor confrontación.

Como se ha dejado ya anunciado, la reconstrucción de la acción sindical para este estudio particular se pensó por niveles, entendiendo que los arreglos corporativos que se establecen a nivel macro no bastan para comprender la construcción de alianzas que se generan en su nivel medio, ni la dinámica de participación que ahí se genera. En otras

palabras, se puede decir que la legitimidad también se construye a otro nivel y no es sólo la expresión de un efecto cascada que se desparra desde la cúpula hacia las bases. Además, en niveles como el medio y micro de la configuración, la apertura de canales de acceso a los beneficios y participación sindical requieren del establecimiento de vínculos relacionales donde el tema de la confianza y rendición de cuentas adquiere otras dimensiones y contenidos.

Lo anterior no supone una fragmentación desconexa entre niveles configuracionales, , nada de eso, el conjunto de prácticas que se establecen en lo meso y micro, se encuentran atravesadas por instrumentos coercitivos generados en la concertación macro, los cuales, delimitan el alcance de los arreglos que se generan en el nivel seccional y con los mandos locales, si embargo, esto no anula la posibilidad de establecer negociaciones al margen de los acuerdos entre dirigencia y representantes del Estado. Es decir, existe la posibilidad de generación de rupturas y contradicciones entre niveles, si bien es cierto que la autonomía entre éstos no es total, también es cierto que pueden construir procesos que no responden a los designios y mandatos ejecutados desde la cúpula, como se observó en la reconstrucción de la configuración corporativa de mediación al dar seguimiento a su proceso histórico de formación, es decir, cuando un grupo contrario al propuesto por el CEN asumió el cargo de la naciente Sección XXXV.

Expuesto lo anterior, para la reconstrucción de la configuración corporativa que denominamos de mediación, la cual, funge como bisagra entre las relaciones que se establecen en lo macro y las negociaciones, consensos y disputas que se plasman en lo micro, se dio seguimiento del proceso electoral por la disputa de la sección XXXV. Cabe apuntar que las particularidades encontradas en la configuración de este caso concreto no necesariamente pueden extrapolarse y servir como explicación única de las prácticas que se objetivan en el conjunto de Secciones y Delegaciones Foráneas Autónomas que conforman un organismo de carácter nacional como el SNTSS. Sin embargo, consideramos que sin ser un caso representativamente estadístico, algo puede aportar para reconstruir, comprender y explicar las prácticas de control y concertación corporativas que operan en otras geografías de la organización.

Dejando enunciadas las limitaciones del alcance explicativo de la configuración corporativa de mediación que pueden reconocerse también en el estudio del caso concreto para el nivel micro, se puede destacar que en la disputa por el órgano medio de representación, Sección XXXV, se hace evidente un traslape entre los códigos culturales más amplios pertenecientes al mundo de la vida y la esfera política, con los que se generan en la contienda sindical, en los cuales, existe una exaltación personalista al líder cuyo carisma se torna más relevante que su plataforma política. Un personalismo que se pone en evidencia en el acto de campaña convertido en ritualidad en el que se manifiesta la exaltación pública de apoyo incondicional al líder; un acto que si bien puede explicarse por la afinidad de las bases con el contendiente a la Secretaría Seccional, la visibilidad del apoyo también manifiesta el interés por mantener cercanía y así facilitar la construcción de vasos comunicantes para la apertura de los canales de acceso al sindicato. Una forma de participación que no sólo abre caminos potenciales de acceso a la estructura sindical y a sus beneficios, sino que teje de forma sutil compromisos y deudas morales entre el trabajador y el candidato con el que existe proximidad laboral, del que se conoce su trayectoria y con el que se puede coincidir en el círculo de amigos.

Además, esta particularidad participativa que dota y da sentido a la acción de los miembros de la organización, se engarza con una cultura sindical que asume el ejercicio de la representación y el poder como un patrimonio capaz de ser condicionado discrecionalmente y ejercido despóticamente. Una configuración cultural que puede sostenerse por la falta de mecanismos estructurales de rendición de cuentas hacia los dirigentes sindicales.

A esta articulación de redes de confianza y apoyos contradictorios que no necesariamente se vuelven incondicionales, debe añadirse la existencia de prácticas, significados y códigos culturales que evidencian como parte de la configuración corporativa de mediación la existencia de elementos propios de una cultura del don semejante a la que planteara Marcel Mauss, en la que el apoyo electoral se ofrece construyendo un vínculo que espera la obligatoriedad del cumplimiento de la triada dar, recibir y devolver. En otras palabras, se

puede decir que la particularidad del don se vuelve eje articulador de la relación entre base-dirigencia y que como se verá, trasciende el nivel medio instalándose en las prácticas y acuerdos generados en la configuración corporativa micro. Sin embargo y a diferencia de lo que ocurre en las sociedades estudiadas por el antropólogo francés, el contrato no escrito en nuestro objeto de investigación se torna más vulnerable y el compromiso moral se rompe con facilidad. Una situación que resulta paradójica, ya que la fragilidad de los lazos provocada en parte por la ausencia de un marco regulatorio de la actividad sindical, genera al mismo tiempo la necesidad de exacerbar los vínculos de amistad y confianza entre representantes y representados.

Es importante señalar que la exaltación del sentimiento como argamasa frágil del vínculo entre base-dirigencia no anula el cuestionamiento a la legitimidad sindical, es decir, la construcción de lazos de confianza y la existencia de códigos culturales y significaciones de desprestigio en torno al sindicato se vuelven elementos de un mismo proceso, conviven contradictoriamente, generándose un saber colectivo que cuestiona la actividad sindical al tiempo de reconocer necesaria la vinculación no burocrática con los líderes del gremio para la obtención de beneficios, o bien, para la defensa ante un conflicto laboral.

Habría que agregar que en la configuración corporativa de mediación se deja claramente manifiesto el efecto de la contracción del espacio para la negociación que se articula desde la cúpula frente al Estado. Es decir, en la disputa electoral seccional y el discurso que la envuelve se reconoce como tema central del actuar sindical, la intervención en la gestión de la fuerza de trabajo y la contención de su desgaste, pero sobre todo, la procuración de la estabilidad en el empleo. Bajo esta lógica, el cuestionamiento desde la configuración media de la organización a los pactos cupulares de la dirigencia queda desdibujado, y si bien es cierto que se llega a enunciar un desacuerdo con el rumbo de la política nacional que se considera atenta contra el instituto y el interés de los trabajadores, el tema y preocupación central es cómo negociar de manera efectiva el CCT frente a la contraparte institucional en el día a día. Un proceso de intermediación que como ya se ha dicho se vuelve férreo y efectivo, sin embargo, esta capacidad se vuelve al mismo tiempo su principal defecto y pilar de su desprestigio, no es casualidad que una de las máximas que opera como código

cultural para hacer referencia al sindicato enuncie “sólo está para defender flojos y borrachos”.

Finalmente en lo referido a la configuración corporativa de mediación requiere explicarse porqué la estructura media de representación se vuelve un espacio cuyo interés por su disputa es mayor. Al respecto se puede señalar que las complicidades que se generan entre los postulantes y la base trabajadora cobra mayor relevancia en este nivel, ya que además de reconocerse proximidad física laboral con el candidato, se entiende que en el proceso electoral macro poco se puede hacer para incidir en la alternancia, es decir, los dispositivos represivos y de control respaldados por el Estado tienen asegurado el arribo del sucesor. Un proceso que se vive y significa de manera diferente en la configuración media al volverse más porosos los filtros de contención para la participación y disputa por la secretaría seccional, es decir, si bien es cierto que los mecanismos de sanción e intimidación directa combinados con estrategias de invisibilización de la coacción no desaparecen, no se logra anular por completo la lucha por este espacio de toma de decisiones que a diferencia de la configuración macro, no tiene exclusividad médica. La coyuntura electoral entonces, se vuelve el momento propicio para intervenir en la vida sindical y ascender políticamente abriendo los canales de acceso a las redes sociales; una oportunidad que se permea de construcciones morales y éticas que justifican la lucha por la titularidad de la secretaría seccional.

Para la reconstrucción de la acción sindical en el lugar de trabajo, en el ámbito micro, fue necesario comprender los elementos intervinientes de lo que se definió como configuración corporativa de concertación política y productiva. Cabe aclarar que el conjunto de hallazgos que se presentan dan cuenta de la realidad laboral de un lugar de trabajo particular, es decir, de un Hospital de Segundo nivel perteneciente al IMSS en los que se consideró como sujetos de investigación al personal de confianza de la institución, a los líderes sindicales locales, al personal médico, enfermeros y trabajadores del sector de intendencia. No se omite mencionar que para la reconstrucción de las prácticas corporativas y el espacio de acción sindical en el nivel micro, se incorporan hallazgos de un primer acercamiento al campo en otro centro hospitalario también de segundo nivel y

del mismo ámbito seccional (Ocampo, 2014), y notas de campo recogidas en al menos dos Unidades de Medicina Familiar también de la misma circunscripción sindical. Sin que el ánimo de exploración en otros centros de trabajo haya sido la búsqueda de representatividad estadística, es pertinente señalar que el análisis de las prácticas, códigos culturales y significaciones en torno a la actividad sindical, fue coincidente y complementaria.

Continuando con la exposición de la configuración corporativa de concertación política y productiva correspondiente al nivel micro del SNTSS, se puede decir que la intención de definirla y caracterizarla a partir de aquellas dos dimensiones, invita a pensar que el contenido conceptual del corporativismo puede adquirir una dimensión política que busca mantener el monopolio de la representación a cambio de la gestión de beneficios para la base trabajadora. Sin embargo, el corporativismo no se reduce a lo político en tanto control de procesos electorales, sino que incluye también la intermediación de intereses en la producción, intervención sindical mediante la cual también se construye legitimidad y se generan procesos de concertación de hegemonía.

Esta ampliación del concepto corporativo, como ya se ha enunciado, permite entender que existen procesos de mediación en la negociación de la dominación que se expresan en la esfera política y la productiva. Sin embargo, la ampliación no sólo supone la consideración de las dos esferas, sino reconocer que en ámbitos como el productivo también se negocian y de manera directa las fronteras de control con el personal de confianza y la derechohabencia.

La cuestión electoral como expresión de la dimensión política de esta configuración, se reconstruyó para efectos de esta investigación, como un espacio en disputa que aunque no tiene una participación generalizada facilita el proceso de legitimación de la dirigencia frente a las bases que reconocen la existencia de mecanismos formales de participación democrática en el lugar de trabajo. Esta particular interacción y significación local del actuar político, ha permitido la construcción de códigos culturales que conciben a la Delegación Sindical como un espacio abierto y con posibilidad de disputa, permitiéndose

con ello que las alianzas entre base-dirigencia se actualicen eventualmente. Pero no sólo eso, hace posible que se tejan mecanismos de control desde las bases hacia su dirigencia, al reconocerse la coyuntura electoral como un momento en el que pueden cobrarse deudas y concretarse venganzas. Puede decirse que en la configuración corporativa con concertación política y productiva el juego dialéctico del control entre base-dirigencia no opera de la misma manera que en los otros niveles de la configuración, ya que el Delegado Sindical surge de las filas de la plantilla laboral del centro de trabajo, es decir, es un compañero más; y si bien esto no excluye por sí mismo la posibilidad del ejercicio despótico del poder, permite a las bases dirigirse con horizontalidad a sus líderes locales abriéndose el espacio para la crítica y la confrontación. Un proceso interactivo con tensiones, del que también se desprenden y articulan complicidades y mecanismos de deuda moral entre base-dirigencia, elementos que ayudan a comprender que el tema del control se acompaña de procesos de concertación y negociación de sus fronteras.

Al igual que sucede con la configuración media, la cercanía con el líder se vuelve vital, sin embargo, aquí la exaltación pública del apoyo no es tan relevante, pues la cotidianeidad del encuentro permite que cuestiones como la confianza se construyan con el tiempo, no sólo en la inmediatez del proceso electoral y por la deuda que puede generar el ejercicio del voto. La construcción de alianzas puede llevarse más tiempo, lo importante es no romper de tajo la posibilidad de cercanía si se quiere mantener abierto el canal de diálogo y negociación para la obtención de beneficios sindicales o la defensa ante alguna problemática laboral.

Habría que enfatizar que la construcción de legitimidad hegemónica que puede propiciar la alternancia en el poder de las dirigencias locales, no anula la construcción de significaciones que desprestigian la actividad sindical. Es decir, la percepción negativa se mantiene latente y se reconoce por igual entre trabajadores de base, delegados sindicales y personal de confianza, sin embargo, esto no se vuelve un impedimento para la construcción de complicidades y alianzas. Y aunque se comparten en el centro de trabajo significaciones y códigos que desestiman la capacidad e importancia del delegado para intervenir en

defensa del trabajador, en momentos de tensión su presencia suele ser relevante como intermediación ante las autoridades del hospital o ante el derechohabiente.

Con lo expuesto hasta aquí puede decirse que la acción sindical se articula por medio de una relación dialéctica del control que se ejerce hacia las bases al tiempo de que éstas pueden presionar el ejercicio de la representación del delegado local. Y aunque el sindicato mantiene abiertos los canales de participación bajo mecanismos de una democracia formal que respeta el voto libre y secreto, no renuncia a ejercer mecanismos de control, intimidación y sanción para mantener en la delegación sindical a personajes afines a la configuración media. Sin embargo, el control nunca es total y la alternancia puede darse permitiendo el arribo de personajes que cuestionan la estructura y la estrategia de acción de la organización en general. Un hecho que si bien permite la filtración de voces disidentes en los órganos de decisión medios y nacionales, la estructura coercitiva del sindicato logra contenerlos mediante procesos de votación a mano alzada formalmente establecidos en su marco estatutario.

De manera similar al proceso electoral de la configuración corporativa de mediación, la disputa local por la dirigencia sindical evidencia en las propuestas un estado de ánimo que centra su atención en mantener bilateralidad en el proceso de trabajo y en la gestión de la fuerza de trabajo. Un interés en la producción que no contempla propuestas de mejora productiva, centrándose principalmente en contener el desgaste de la fuerza de trabajo, situación que como ya se ha señalado, se vuelve fuente de legitimidad al tiempo de volverse el principal cuestionamiento a la organización.

Habría que añadir que la evocación de defensa al CCT es mucho más que retórica pues en las prácticas cotidianas se vuelve central la negociación de la norma para la producción de los servicios. Es decir no sólo el proceso electoral en tanto dominación política con concertación permite la construcción de hegemonía en el lugar de trabajo, sino también la capacidad de intervención sindical como negociador de las fronteras de control en el proceso de trabajo se vuelve garante de ello. Esta particularidad permitió añadir la dimensión productiva a la definición de la configuración micro, es decir, gran parte de la

legitimidad de la acción sindical se construye de la capacidad de volcar la negociación de la norma en la producción a favor de la base trabajadora, cuestión que se acompaña de la posibilidad de gestionar permisos y beneficios formal e informalmente establecidos.

La dimensión productiva de la configuración micro implica entonces, la posibilidad de gestionar sindicalmente la flexibilidad funcional y numérica del trabajo que se encuentra regulado por un marco normativo sumamente rígido. En otras palabras, la flexibilización surge como producto de un pacto y no de una imposición vertical emitida desde la dirección del centro de trabajo. Como resultado de la negociación se puede ver beneficiado el instituto ahorrándose presupuesto en materia de contratación, al tiempo de que se da la oportunidad a trabajadores de base de ascender a través de asignación de puestos de confianza no siempre formalizados que le representan ventajas extracontractuales y la construcción de estatus frente a sus compañeros. La postura sindical de dejar hacer y dejar pasar los procesos no formales de flexibilización se combina con la capacidad de incidir en ellos y negociarlos, factores que juegan en la construcción de su espacio de acción y legitimación frente a las bases y las autoridades del hospital cuyo visto bueno puede incidir en la percepción que se genera en torno a los líderes locales.

A lo anterior se puede añadir que la negociación de las fronteras de control y la flexibilidad no siempre significan la creación de un círculo virtuoso en el que todos ganan, sino que de este proceso de concertación se pueden desprender disputas, tensiones y luchas de poder que afectan o entorpecen el proceso productivo al tiempo de romper lazos y complicidades entre la triada base-dirigencia-autoridad.

Así como los delegados aparecen en el proceso productivo como los expertos en la negociación de la norma que pueden volver inoperante el proceso productivo negociando a favor de la base trabajadora, pueden ser al mismo tiempo los facilitadores para resolver trabajos generados por un orden normativo excesivamente burocrático. Aunque cabe apuntar que las prácticas cotidianas también se desarrollan sin la necesaria intervención sindical como elemento de intermediación, es decir, la negociación puede generarse de manera directa entre el trabajador-autoridad ya sea para la gestión de permisos o la

negociación de las cargas de trabajo. Un conjunto de arreglos que evidencian la construcción de códigos culturales y significaciones en torno a la regulación del proceso de trabajo que combinan de manera contradictoria la valoración del apego irrestricto a la norma al tiempo de reconocer como necesaria y natural su negociación para la operación de la producción.

Ahora bien, como se ha dejado enunciado a lo largo de este apartado, la negociación de las fronteras de control exigen la construcción de redes de confianza entre base-dirigencia, entre base-autoridad, o bien, entre los tres sujetos. Redes de confianza que pueden volver laxos los mecanismos de control hacia el trabajador, permitiéndose así la construcción de complicidades que permiten un mayor dominio sobre los tiempos y movimientos del proceso de trabajo, o bien, una mayor discrecionalidad en la ejecución de sus prácticas laborales.

Pero como se expuso en el apartado en que se reconstruye la configuración corporativa micro de concertación política y productiva, el tejido de la red de confianza y complicidad que se sostiene entre personal de base, confianza y sindical, no explica por sí mismo la fuerza que adquiere este último en el lugar de trabajo para la intermediación en el proceso productivo, es decir, existe un orden estructural y normativo que le da una posición de ventaja frente al personal de confianza al tener la potestad de cuestionar su cargo y destituirlo. Aunque como también se dijo, no todos los cargos de confianza tienen el mismo peso simbólico y jerárquico, por tanto, los delegados sindicales locales encuentran limitantes para deponer a puestos estratégicos, en todo caso, la negociación se traslada a los órganos medios de decisión sindical e institucional. En suma, se puede decir que esta particular intermediación de intereses se encuentra inserta en orden estructural que delimita el campo de acción de los sujetos intervinientes sin determinarlos, ya que si bien las normas operan como elementos de coacción, la interacción que se teje en la traída base-confianza-sindicato las desborda al articularse concertaciones basadas en la confianza y la complicidad que no se reducen a la valoración instrumental de las relaciones.

Finalmente, un elemento que se vuelve central para entender las relaciones corporativas que se tejen en el lugar de trabajo y que no puede reducirse a la relación diádica base-dirigencia contenida en la definición clásica del concepto, es el reconocimiento de que el usuario-derechohabiente interviene como un elemento de control sobre el trabajador y el proceso de trabajo, un sujeto no periférico y contingente, es decir, se participación se vuelve central de la configuración sociotécnica en la producción de los servicios tal como se entiende en el planteamiento teórico del Trabajo no Clásico (De la Garza, 2011). En otras palabras, el contenido del concepto corporativo requirió su ampliación y reconocer que en la intermediación de intereses no sólo interviene el control y concertación como parte de un mismo proceso articulado por el vínculo que se teje entre trabajador, autoridad y sindicato, sino que debe incluir al usuario como un elemento que presiona la producción del servicio y ante el que se construyen alianzas sindicales o institucionales, o bien, se vuelve un elemento disruptor de la intermediación de intereses. Reconstruir el espacio de acción sindical requirió entonces comprender que la estabilidad en el empleo y la contención de cargas de trabajo no depende sólo de la negociación con la autoridad sino también con el usuario-derechohabiente.

Una vez expuesta la reconstrucción del espacio de acción sindical en la coyuntura en la que se plasma lo concreto real como una síntesis de la articulación entre estructuras, subjetividades y acciones, queda como alternativa a la investigación trazar dos caminos potenciales para la acción sindical en la coyuntura por venir relacionada al tema de la alternancia en el poder del gobierno mexicano. Un proceso que muestra dos horizontes, el primero vinculando al priismo y al panismo que en sus gestiones han fomentado la continuidad de los pactos corporativos (De la Garza, 2015), en los que prevalecen un sindicalismo blanco o de protección que han servido de comparsas al sector empresarial para la generación de un proceso de acumulación capitalista despótico que deja pocas posibilidades a la formación de organizaciones obreras autónomas. Bajo este panorama que reconoce la subordinación sindical como una condición *sine qua non* del desarrollo productivo es que se ha impulsado un proceso de reforma y reestructuración a la seguridad social, el cual, ha seguido los designios trazados por organismos internacionales como la OCDE (2016) en los que se anuncia el necesario impulso de un modelo universal de salud

que lleva implícito la contracción de los paquetes básicos de atención que deberán ser complementados con el aseguramiento privado. Una propuesta de reforma a la salud que considera necesaria la reestructuración de las relaciones sindicales vigentes en las instituciones públicas; anunciándose como eje de dicha transformación la necesaria flexibilización contractual para el sector médico, la flexibilización funcional del personal de enfermería y una reducción del sector administrativo. Medidas que de acuerdo al organismo internacional, permitirán superar las deficiencias y rezagos existentes en los sistemas de seguridad social.

El segundo horizonte que se abre como espacio de posibilidades para la acción sindical está vinculado a la opción política del partido representante de la izquierda institucional mexicana, llamado Movimiento de Regeneración Nacional (Morena). Un proyecto político cargado de ambigüedades y sin una propuesta clara en torno a la democracia sindical y el corporativismo, sin embargo, ante la incertidumbre y en la coyuntura, existe la posibilidad de colocar en la agenda nacional políticas que contrarresten la tendencia negativa en torno a las condiciones laborales, salariales y de precarización de los servicios de la seguridad social.

Cualquiera que sea el rumbo de continuidad o incertidumbre en materia sindical y de seguridad social, lo que queda claro es que existe la posibilidad de que la dirigencia ante la coyuntura se limite a mantener la frágil estabilidad del pacto corporativo con el Estado, la duda que surge es si esta estrategia le permitirá enfrentar una agudización de la problemática financiera del IMSS, la cual, atraviesa por una necesaria revisión de sus responsabilidades que asume como patrón y no sólo como prestador de servicios públicos.

Sería un error que ante un recambio en la conducción del Estado, el sindicalismo se limitara a exigir una renovación de las alianzas que articuló en su etapa keynesiana, es decir, su espacio de acción debe alargarse y filtrarse al interior de los centros de trabajo abriendo la posibilidad de crear comités de empresa que como señala De la Garza (2003), que sean capaces negociar frente a la empresa no el empleo y los salarios sino las condiciones y las innovaciones laborales. En otras palabras, el espacio de lo posible debe

expandirse hacia el interior de los procesos productivos con la intención de incidir en el proceso de trabajo y en las formas de valorización del capital.

También, será necesario que el sindicalismo mantenga latente la posibilidad de articular alianzas con otros actores de la sociedad civil, las cuales, le permitirían generar contrapesos en su negociación frente al Estado y los representantes empresariales. La vinculación de la acción sindical con otros sujetos no sugiere el simple respaldo moral y de movilización, sino la posibilidad de incluir en las agendas políticas de los potenciales aliados, las demandas del sector sindical en general y de la seguridad social para el caso del SNTSS.

Los temas relacionados a la construcción de alianzas y la ampliación del espacio de acción sindical al proceso productivo en forma propositiva, poniendo a discusión crítica el tema de la productividad, no deben entenderse como una tarea de responsabilidad cupular, sino que debe trasladarse a las bases del gremio e incorporarse a la propuesta de los movimientos disidentes existentes y a los que puedan articularse en un futuro. Es decir, no basta con abanderar la idea de una necesaria deposición de la actual dirigencia sustituyéndola por una que abrece el reencauzamiento de un rumbo sindical perdido. No está mal que los movimientos cuestionen los principios éticos de sus liderazgos, sin embargo, deben dejar de sostener su fuerza en acciones rituales y simbólicas que simplemente evidencian su descontento, tales como marchas, plantones y denuncias en redes sociales. Como señalan Srnicek y Williams (2017), los movimientos deben dejar de existir para sí mismos, la manifestación pública de indignación no basta para comprender los retos que se presentan a los trabajadores y su organización sindical, ni para construir una propuesta de cambio que supere la improvisación de estrategias de supervivencia.

Podemos concluir señalando que la pregunta en torno al futuro del corporativismo sigue siendo válida, empero, no debe reducirse a evaluar cuáles son las esperanzas de vida del sindicalismo dentro de este panorama; la cuestión es cómo articular una nueva relación entre Estado y sindicato que supere la búsqueda del proyecto neoliberal por individualizar las relaciones laborales. Además de volverse necesario el pensar cómo pueden las

organizaciones obreras defender sus intereses particulares pero de manera autónoma frente al llamado Leviatán. Retos que sin duda requieren de gran imaginación y fuerza por parte del movimiento obrero, si es que quiere generar un contrapeso al capital a partir de su organización colectiva.

### *Bibliografía*

Adams, P. (2004). Corporatism in Latin America and Europe. En E. b. Wiarda, *Authoritarianism and Corporatism in America Latina. Revisited*. Florida: University Press of Florida.

Audelo, J. (2005). Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual. En D. y. Cienfuegos Salgado, *Estudios homenaje a Don Jorge Fernández Ruiz, Derecho Constitucional y Política*. México: UNAM.

Barchiesi, F. (2014). Conflict, Order, and Change. En G. W. dited by Adrian Wilkinson, *he Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*.

Bensusán, G. (2010). Las reformas laborales y el corporativismo mexicano: alternativas en Europa y América Latina. En I. B. editor, *México en el espejo latinoamericano ¿democracia o crisis?* México: Colegio de México.

Bernhardt, A., Boushey, H., Dresser, L., Tilly, Ch., *The Gloves-off Economy: Workplace Standards at the Bottom of America's Labor Market*, LERA Research Volumes, U.S.A.

Bizber, I., Barraza, I., Política laboral y acción sindical en México, 1976-1982 (1984). Foro Internacional, [S.I.], p. 166-189. ISSN 2448-6523. Disponible en: <http://forointernacional.colmex.mx/index.php/fi/article/view/966/956>. Fecha de acceso 15 de feb. 2018

Bizberg, Ilan (1990), *Estado y sindicalismo en México*, el Colegio de México, México.

Bourdieu, Pierre (2001), *El campo político*, Ed. Plural, Bolivia.

Bouzas, Alfonso & Hernández, Aleida & Reyes, Germán (2013), Más allá de las reformas a la Seguridad Social en México, en *Revista Trabajo* No. 10, julio-diciembre, México.

Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro Tiempo.

Budd, Leslie (2012), *Re-regulating the financial system: the return of state or societal corporatism?*, in Contemporary Social Science, Vol. 7, No. 1, 1-19, February.

Córdova, Arnaldo (1974), *La política de masas del cardenismo*, Ediciones Era, México.

Crouch, C. (2005). Models of Capitalism. *New Political Economy* , 10° (4).

Dunlop, J. (1978). *Sistema de Relaciones Industriales*. Barcelona: Península.

De la Garza, E. (s/f). *La Metodología Configuracionista para la Investigación Social*. México: s/f.

...(s/f b). *Raniero Panzieri, orígenes del obrerismo italiano: control sobre el proceso de trabajo, sindicato, partido y estrategia del movimiento obrero*. México.

...(s/f c), *Cultura y crisis del corporativismo en México*.

...(1990). El Positivismo, polémica y crisis. En E. De la Garza, *Hacia una metodología de la reconstrucción*. México: UNAM, Porrúa.

...(1994), *Neoliberalismo y Estado*, en Asa Cristina Laurell, *Estado y Políticas en el Neoliberalismo*. México D.F.: UAM-X.

...(1998). *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*. México: UAM-I.

...(2000), *Las cuestiones pendientes del sindicalismo mexicano*, en el Cotidiano, No. 100, marzo-abril.

...(2001). *La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México: Plaza y Valdés.

...(2002). La configuración como alternativa del concepto estándar de la teoría. En H. Zemelman, *Epistemología y Sujetos*. México: UNAM-Plaza y Valdés.

...(2003). La Crisis de los Modelos Sindicales en México y sus Opciones. En *La Situación del Trabajo en México*. México: UAM-Plaza y Valdés.

...(2004). Alternativas sindicales en América Latina. Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.

...(2011). *Trabajo No Clásico*. México: Plaza y Valdés.

...(2012a). La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano. En E. D. [coord.], *Tratado de Metodología de las Ciencias Sociales* (págs. 229-255). México: Fondo de Cultura Económica.

...(2012b). Corporativismo y Neoliberalismo. *El Corporativismo en América Latina*. La Paz, Bolivia: CLACSO.

...(2014). Corporativismo y neoliberalismo: el caso de México. En c. J. Ospina, *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*. Bogotá: CLACSO.

...(2015). Neoliberalismo y Diversidad de Corporativismos. *Congreso Prealast*. Bogotá.

De la Garza, E., & Neffa, J. (2010). Modelos económicos, modelo productivo y estrategia de ganancia: conceptos y problematización. En E. D. [comps.], *Trabajo y Modelos Productivos en América Latina* (págs. 15-47). Buenos Aires: CLACSO.

Frege, C. (2007). The history of industrial relations as a field of study. *Blyton: Industrial Relations SAGE (Handbook)*.

García, Brigida (2012), La precarización laboral y el desempleo en México (2000-2009), en la Situación del Trabajo en México, 2012, El Trabajo en crisis, Coord. Enrique de la Garza, Plaza y Valdés, México.

García, J. (2012). *La disidencia en el sindicato del IMSS. Memoria de salud y lucha (1980-2009)*. México: Asamblea de Trabajadores Democráticos del IMSS.

Garduño, T., & Canto, M. (2013). La seguridad social, ¿hacia una próxima reforma neoliberal? *Revista Trabajo* (10).

Giddens, Anthony (2012). Las nuevas reglas del método sociológico. Buenos Aires: Amorrortu.

Gramsci, A. (2009). *La política y el Estado moderno*. España: Colección Diario Público.

...(2009b). Cuadernos de la cárcel: Notas sobre Maquiavelo, sobre política y sobre el Estado moderno, México: Juan Pablos Editor.

Gongora, Janette (1989), *¿Fin del Corporativismo?*, Revista Trabajo, No. 1, octubre-

diciembre, México.

Hall, P., & Soskice, D. (2004). Varieties of capitalism and Institutional Complementaries. En R. F. (eds), *Institutional Conflicts and Complementaries*. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Harnecker, M. (1988). *Estrategia y Táctica. Análisis sobre estos conceptos en las Obras Completas de Lenin*. México: Nuestro Tiempo.

Harris, Marvin (2012). *El desarrollo de la teoría antropológica: una historia de las teorías de la cultura*, Siglo XXI, México.

Hernández, M. (2006). Perspectiva sociológica de los actores empresariales. En E. d. [coord.], *Tratado Latinoamericano de Sociología*. Barcelona/México: Anthropos.

...(2012). *Estrategias Empresariales de Subcontratación Internacional: la influencia de las configuraciones culturales y subjetivas*. México: Plaza y Valdés.

Hobsbawm, E. (1995). *Historia del Siglo XX*. Barcelona: Crítica.

...(2011). *Cómo cambiar el mundo*. Barcelona: Crítica.

Hughes, J., & Sharrock, W. (1999). El Positivismo y el Lenguaje de la Investigación Social. En *Filosofía de la Investigación Social*. México: Fondo de Cultura Económica.

Illades, C. (2008). *Breve introducción al pensamiento de E.P. Thompson*. México: UAM.

Incháustegui, Teresa (1990), *Desgaste del sindicalismo de la Revolución*, Revista Trabajo, No. 3-4, verano-otoño, México.

Jessop, Bob (1992), *Corporativismo, parlamentarismo y democracia sindical*, en Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado, coord. Philippe Schmitter & Gerhard Lehmbruch, Alianza Editorial, México.

Jones, Claudio & De Remes, Alain (2009). Corporativismo, sindicalismo y el reto laboral en México, Consultado en, <http://www.cidac.org/>.

Katz, Harry & Wailes, Nick (2014), *La polémica de la convergencia o divergencia en las relaciones laborales en el ámbito internacional*, en Los nuevos estudios laborales en México: perspectivas actuales, coord. Marcela Hernández, MAPorrúa, México.

- Kerr, C. e. (1960). *Industrialism and Industrial Man*. En S. y. Larsons, *Theories of the Labor Movment*. Detroit: Wayne State University Press.
- Kong, Tat Yan (2004), *Neo-liberalization and Incorporation in Advanced Newly Industrialized Countries: A View from South Korea*, in *Political Studies*, Vol. 52, 19-42. University of London.
- Lavdas, A. Kostas (2005), *Interest Groups in Disjointed Corporatism: Social Dialogue in Greece and European 'Competitive Corporatism'*, *West European Politics*, 28: 2, 297-316
- Leal, G. (2008). *El IMSS bajo el calderonismo: 2007. El pliego hostil de Molinar Horcasitas*. México: Imagen Médica.
- Ledwith, Sue & Colgan, Fiona (2002), *Tackling gender, diversity and trade union Democracy: a worldwide Project?* en Colgan, Fiona & Ledwith, Sue *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives*, Routledge, London.
- Lehmbruch, G. (1992a). *Democracia consociacional, conflicto de clases y neocorporativismo*. En c. P. Lehmbruch, *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.
- ...(1992b). *Consideraciones finales: Problemas para la investigación futura de la intermediación corporativista y la formación de políticas*. En c. P. Lehmbruch, *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.
- Meardi, G. (2014). *The State and Employment Relations*. En G. W. Edited by Adrian Wilkinson, *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*.
- Méndez, Luis & Quiroz, José (2009), *25 años de sindicalismo en México. Un balance pesimista*, el Cotidiano, No. 156, julio-agosto, UAM-A, México.
- Mesa-Lago, Carmelo (2005), *Las reformas de salud en América Latina y el Caribe: su impacto en los principios de la seguridad social*, CEPAL, Consultado en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3888/S2005077\\_es.pdf;jsessionid=9B1630EDA3983B991D771CFA5EB74992?sequence=1](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3888/S2005077_es.pdf;jsessionid=9B1630EDA3983B991D771CFA5EB74992?sequence=1)
- Mesa-Lago, Carmelo (2008), *History of social security in Latin America*, en *International Meeting on the History of Insurance Companies in the World*, Madrid.
- ...(2009), *Efectos de la crisis global sobre la seguridad social de salud y pensiones en*

América Latina y el Caribe y recomendaciones políticas, en CEPAL- Series Políticas sociales N° 150, Chile. El texto puede consultarse en: [www.mesa-lago.com/](http://www.mesa-lago.com/)

...(2012), Efectividad de las pensiones contributivas y financiadas con cargo a los impuestos de la seguridad social en América Central y efectos de la crisis mundial, en *Revista Internacional de Seguridad Social*, vol. 65, 1/2012, Estados Unidos. El texto puede consultarse en: [www.mesa-lago.com/](http://www.mesa-lago.com/)

Molina, O., & Rhodes, M. (2002). Corporatism: The Past, Present, and Future of a Concept. *Annu. Rev. Polit. Sci.* 2002.5:305-331 .

Moreno, Pedro & Tamez, Silvia & Ortiz, Claudia, *La seguridad social en México, en la Situación del Trabajo en México*, 2003, Coord. Enrique de la Garza y Carlos Salas, Plaza y Valdés, México.

Moreno, Pedro & Tamez, Silvia & Ortiz, Claudia (2003), *La seguridad social en México, en la Situación del Trabajo en México*, Coord. Enrique de la Garza y Carlos Salas, Plaza y Valdés, México.

Muller-Jentsch, W. (2004). Theoretical Approaches to Industrial Relations. En B. (. Kaufman, *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. US: Cornell University Press.

Nedelman, B., & Meier, K. (1992). Teorías del corporativismo contemporáneo ¿estática o dinámica? En c. P. Lehbruch, *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.

Neffa, J.C. (2006), *Evolución Conceptual de la Teoría de la Regulación*, en De la Garza. *Teorías Sociales y estudios del Trabajo*, Barcelona: Anthropos.

Ocampo, R. (2014). *La objetivación de las estrategias del SNTSS frente al proceso de reestructuración del IMSS y el cambio en las relaciones laborales: el caso del Hospital General de Zona 1-A, Dr. Antonio de Mucha Macías*. Comunicación Idónea de Resultados para obtener el grado de maestría por el posgrado en Estudios Sociales/línea laborales, UAM-I.

O'Donnell, Guillermo (1998), *Acerca del corporativismo y la cuestión del Estado*, en *El fin del siglo del corporativismo*, Jorge Lanzaro coordinador, Colecciones nubes y tierra, Venezuela.

Ordóñez, Gerardo (2002), *El Estado de bienestar en las democracias occidentales: lecciones para analizar el caso mexicano*, *Región y sociedad*, Vol. XIV, No. 24, el Colegio

de la Frontera Norte, México.

Osorio, Marlén (2004), *Reforma a la Ley del Seguro Social. ¿Una nueva forma de intervención Estatal en materia laboral?*, el Cotidiano, Vol. 20, No. 128, noviembre-diciembre, UAM-A, México. Consultado en <http://www.redalyc.org/pdf/325/32512805.pdf>

Panitch, L. (1992). El desarrollo del corporativismo en las democracias liberales. En c. P. Lehbruch, *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.

Pérez, E. (2005). *La lucha de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social 2003-2004*. México: Plaza y Valdés/FCOyS/SNTSS.

Poole, M. (1984). *Teorías del sindicalismo. Una sociología de las Relaciones Industriales*. España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Poulantzas, Nicos (2007), *Poder político y clases sociales en el Estado capitalista, Siglo XXI editores*, México.

Pries, L. (2016). Regulación laboral entre ‘neoliberalismo’ y ‘estatismo’. Una propuesta Institucional y el ejemplo de la Unión Europea. *Sociología del Trabajo* .

Ramos, A. (2002). *Globalización y Neoliberalismo: ejes de la reestructuración política del capitalismo mundial y del Estado en el fin de siglo XX*. México: Plaza y Valdés.

Regini, M. (2000). Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization, Politics and Society. *Politics and Society* .

Rendón, Armando (2001), *El corporativismo sindical y sus transformaciones, Nueva Antropología*, Vol. XVIII, No. 59, abril, México. Consultado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15905902>.

Sánchez, S., & Ravelo , P. (2003). *Protesta y Restauración sindical en el IMSS*. México: Plaza y Valdés.

Siegel, Nico (2005), Social Pacts Revisited: ‘Competitive Concertation’ and Complex Causality in Negotiated Welfare State Reforms, in *European Journal of Industrial Relations*, Volume 11 Number 1, pp 107-126. University of Kent, UK.

Schmitter, P. (1992a). Introducción. En c. P. Lehbruch, *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.

...(1992b). ¿Continúa el siglo del corporativismo? En c. P. Lehmbbruch, *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.

...(1992d). Corporativismo. En M. & Coord. Luna, *Relaciones corporativas en un período de transición*. México: UNAM.

...(1998). La instalación de regímenes corporativistas. En J. L. coordinador, *El fin del siglo del corporativismo*. Venezuela: Colecciones nubes y tierra.

SNTSS (2004), *Historia del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social: una historia de Servicio a México*. Versus Editores, México.

Silver, B. (2003). *Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. España: Akal.

Solís, Soberón & Villagómez, Alejandro (1999). *La Seguridad Social en México*, FCE, México.

Srnicek, N. & Williams, A. (2017). *Inventar el futuro: Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*, MALPASO, México.

Szarka, Joseph (2000), *Environmental Policy and Neo-Corporatism in France*, in *Environmental Politics*, 9: 3, 89-108.

Tamez, Silvia (1998), La reforma de la seguridad social en América Latina, culminación de la política social neoliberal, en *Revista Trabajo*, Año 1, N° 2, Diciembre, 2ª época, México.

Tamez, Silvia & Moreno, Pedro (2000), *Seguridad Social en América Latina*, en *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*, Coord. Enrique de la Garza, FCE, México.

Thomson, E. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra, Tomo I*. Barcelona: Crítica/Grijalbo.

Traxler, Franz (2004), *The metamorphoses of corporatism: from classical to lean patterns*, in *European Journal of Political Research* 43, 571-598. University of Vienna, Austria.

Universidad Nacional de Cuyo (2011), *Caracterización de Modelos Sanitarios y Sistemas Sanitarios*. Publicado en la Plataforma de información para políticas públicas de la Universidad Nacional de Cuyo, 26 de julio 2011. Consultado el 13 Agosto de 2015, sitio web: <http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulos/index/caracterizacion-de-modelossanitarios->

y-sistemas-sanitarios

Vellinga, M. (2004). State Reform and Traditional Political Practice in Latin America. En E. b. Wiarda, *Authoritarianism and Corporatism in America Latina. Revisited*. Florida: University Press of Florida.

Watcher, M. (2007). Labor Unions: a corporatist institution in a competitive world. *University of Pennsylvania Law Review* .

Wiarda, H. (2004). Introduction: Whatever Happened to Corporatism and Authoritarianism in America Latina. En E. b. Wiarda, *Authoritarianism and Corporatism in America Latina. Revisited*. Florida: University Press of Florida.

...(2009). The political Sociology of a Concept: Corporatism and the “Distinct Tradition”. *66* (1), 81-106.

Williamson, P. (1989). *Corporatism in Perspective: an Introductory Guide to Corporatism Theory*. London: SAGE Publications.

Womack, J. J. (2007). *Posición Estratégica y Fuerza Obrera: hacia una historia de los movimientos sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.

Zemelman, H. (2012). *Los horizontes de la razón: I. Diálectica y apropiación del presente*. Barcelona: Anthropos.

- **Fuentes no bibliográficas.**

Aguilar, Ronny (2016), Acusan de corrupción a Junta Federal por favorecer a líder sindical del IMSS. Consultado el 05 de julio de 2016, en Página Abierta, sitio web: <http://paginabierta.mx/sitio/acusan-de-corrupcion-a-junta-federal-por-favorecer-a-lider-sindicaldel-imss/>

Albarrán, Elizabeth (2015), Aseguradoras buscan trabajar con el gobierno en Salud: AMIS. Consultado el 16 de mayo de 2016, en El Economista, sitio web: <http://eleconomista.com.mx/sistema-financiero/2015/05/05/aseguradoras-buscan-trabajargobierno-salud-amis>

...(2016), En el olvido, pensión universal y seguro de desempleo. Consultado el 16 de

mayo

de 2016, en El Economista, sitio web: <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2016/03/17/olvido-pension-universal-seguro-desempleo>

Cruz, Ángeles (2016), Presenta IMSS programa para retrasar el retiro de trabajadores. Consultado el 20 de junio de 2016, en La Jornada, sitio web: <http://www.jornada.unam.mx/!117/ultimas/2016/05/24/presenta-imss-programa-para-retrasar-el-retiro-de-trabajadores>

Chávez, Mariana (2015), Clínica subrogada por el IMSS en Querétaro incumple normas. Consultado el 15 de junio de 2016, en La Jornada, sitio web: <http://www.jornada.unam.mx/2015/12/05/estados/031n1est>

Flores, Zenyazen (2015a), *IMSS tomará también en 2015 reservas de maternidad para pensiones*. 09/07/2015, de El financiero Sitio web: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/imss-tomara-tambien-en-2015-reservas-de-maternidad-para-pensiones.html>

...(2015b), *Finanzas del IMSS serán inviables en 4 años*. 10/07/105, de El financiero Sitio web: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/finanzas-del-imss-seran-inviabiles-en-anos.html>

...(2015c), *IMSS tomará también en 2015 reservas de maternidad para pensiones*. 10/07/2015, de El financiero Sitio web: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/imss-tomara-tambien-en-2015-reservas-de-maternidad-para-pensiones.html>

Greco, Perseo (2016), Denuncian que diez mil trabajadores han sido sancionados y despedidos del IMSS. Consultado el 05 de julio de 2016, en SomosMass99, sitio web: <http://www.somosmass99.com.mx/denuncian-que-diez-mil-trabajadores-han-sidosancionados-y-despedidos-del-imss/>

Laurell, Asa Cristina (2015), Rutas de privatización en salud. Consultado el 10 de febrero de 2016, en La Jornada, sitio web: <http://www.jornada.unam.mx/2015/08/05/opinion/a03a1cie?partner=rss>

Leal, Gustavo (2010), Subrogación de guarderías: ¿por qué estamos donde estamos? Cinco apuntes. Consultado el 14 de junio de 2016, en Scielo, sitio web: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16162010000200008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162010000200008)

...(2016), Ssa: ¿una comisión para responsabilizar al prestador?. Consultado el 15 de mayo de 2016, en La Jornada, sitio web: <http://www.jornada.unam.mx/2016/05/07/politica/015a2pol>

Martínez, Ángeles Cruz (2016), Universalización del sistema de salud arranca con recursos restringidos. Consultado el 24 de mayo de 2016, en La jornada, sitio web: <http://www.jornada.unam.mx/2016/05/23/sociedad/034n1soc>

Martínez, María del Pilar (2015), Sindicato del IMSS tira subrogación de servicios a diabéticos. Consultado el 15 de junio de 2016, en El Economista, sitio web: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/07/13/sindicato-imss-tira-subrogacion-serviciosdiabeticos>

Moreno, Teresa (2015), Sector Salud abre la puerta a aseguradoras privadas. Consultado el 16 de mayo de 2016, en Diario 24 horas, sitio web: <http://www.24-horas.mx/sectorsalud-abre-la-puerta-a-aseguradoras-privadas/>

Muñoz, Patricia (2006), Arrecia la guerra de doctores por dirigencia del SNTSS. Consultado el 05 de julio de 2016, en La Jornada, sitio web: <http://www.jornada.unam.mx/2006/09/14/index.php?section=sociedad&article=053n1soc>

...(2013), Líderes del sindicato del Seguro Social eliminan con argucias a opositores. Consultado el 28 de junio de 2016, en La Jornada, sitio web: <http://www.jornada.unam.mx/2013/12/03/politica/017n1pol>

Sin autor. (2015), *El IMSS convertido en la Cueva de Ali Babá*. 13/07/2015, de El Día Sitio web: <http://periodicoeldia.mx/2015/05/06/el-imss-convertido-en-la-cueva-de-ali-baba/>

Sin autor (2015), IMSS recibe 300 nuevas ambulancias bajo arrendamiento. Consultado el 12 de julio de 2015, en La Razón, sitio web: <http://www.razon.com.mx/spip.php?article267839>.

Sin autor (2016), Oftalmología y ortopedia, en catálogo del Sistema Universal de Salud. Consultado el 24 de mayo de 2016, en SIPSE.COM, sitio web: <http://sipse.com/mexico/instituciones-salud-prepara-catalogo-servicio-universal-mexico-206056.html>

Sin autor (2004), Destituyen a Vega Galina del SNTSS. Consultado el 05 de julio de 2016, en Proceso, sitio web: <http://www.proceso.com.mx/236423/destituyen-a-vega-galina-delsntss>

!119

SNTSS (2012), *Reseña Histórica*, en Revista Edición especial del SNTSS [Sección XXXV], México.

Quintana, Enrique. (2014). Historia sexenal de los salarios mínimos. 03 de marzo de 2017, de El Financiero Sitio web: <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/historia-sexenal-delos-salarios-minimos.html>

Raphael, Ricardo (2015), Transparencia, medicina contra la privatización del IMSS. Consultado el 16 de mayo de 2016, en El Universal, sitio web: <http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/columna/ricardo-raphael/nacion/2015/08/3/transparencia-medicina-contra-la#.VcAUoe-bpA8.facebook>

Rea (2016), IMSS entregará por 25 años concesión de hospital en Nayarit. Consultado el 05 de julio de 2016, en Rea, Información inteligente Nayarit, sitio web: <http://reanayarit.com/imss-entregara-por-25-anos-concesion-de-hospital-en-nayarit/>

Rodríguez, Ruth (2016), En junio entra sistema universal de salud:Ssa. Consultado el 22 de mayo de 2016, en El Universal, sitio web: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/05/17/en-junio-entra-sistema-universal-de-salud-ssa>

Vergara, Rosalía (2014), Las curas tomas de nota del sindicato del IMSS. Consultado el 05 de julio de 2016, en Proceso, sitio web: <http://www.proceso.com.mx/375768/lasoscuras-tomas-de-nota-del-sindicato-del-imss>

Zúñiga, Norma (2015), Cancela IMSS subrogación de diabetes. Consultado el 13 de mayo de 2016, en Reforma, sitio web: [http://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?\\_\\_rval=1&id=582676&v=2&po=4&urlredirect=http://www.reforma.com/aplicaciones/articulo/default.aspx?id=582676&v=2&po=4](http://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&id=582676&v=2&po=4&urlredirect=http://www.reforma.com/aplicaciones/articulo/default.aspx?id=582676&v=2&po=4)

- ***Informes y comunicados***

Banco Mundial (2016), Gasto en salud, total (% del PIB). Consultado el 20 de mayo de 2016, en Banco Mundial, sitio web: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SH.XPD.TOTL.ZS>

Cámara de Diputados (2014), Aprueba Cámara de Diputados, en lo general, Ley de la Pensión Universal y establece Seguro de Desempleo. Consultado el 13 de mayo de 2016, !120 en Cámara de Diputados, sitio web: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/es/>

Comunicacion/Boletines/2014/Marzo/18/3211-Aprueba-Camara-de-Diputados-en-logeneral-Ley-de-la-Pension-Universal-y-establece-Seguro-de-Desempleo

Frente Unido (2015), A pesar de la represión, el movimiento contra la reforma de salud crece como la espuma. Consultado el 06 de julio de 2016, en Cencos, sitio web: <http://www.cencos.org/comunicacion/frente-unido-de-disidentes-colectivos-y-derechohabientesimss>

Gobierno Federal (2016), Del titular del Poder Ejecutivo Federal con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley General de Salud. Consultado el 22 de mayo de 2016, en Congreso de la Unión, Gaceta Parlamentaria número 4518-XXVI, sitio web: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1085834814796454&set=a.1085834798129789.1073741875.100001098372590&type=3&theater>

H.G.Z. 32/IMSS (2015). Diagnóstico Situacional, H.G.Z. 32. México.

IMSS (2005 y 2004), *Informe de los Servicios Personales 2004 y 2005*. Consultado en [imss.gob.mx](http://imss.gob.mx)

...(2006), *Informe de los Servicios Personales 2006*. Consultado en [imss.gob.mx](http://imss.gob.mx)

...(2007), *Informe de los Servicios Personales 2007*. Consultado en [imss.gob.mx](http://imss.gob.mx)

...(2008), *Informe de los Servicios Personales 2008*. Consultado en [imss.gob.mx](http://imss.gob.mx)

...(2009), *Informe de los Servicios Personales 2009*. Consultado en [imss.gob.mx](http://imss.gob.mx)

...(2010), *Informe de los Servicios Personales 2010*. Consultado en [imss.gob.mx](http://imss.gob.mx)

...(2011a), *Informe de los Servicios Personales 2011*. Consultado en [imss.gob.mx](http://imss.gob.mx)

...(2011b), *Memoria estadística, 2011*. Consultado en: <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2011>

...(2012), *Memoria estadística, 2012*. Consultado en: <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2012>.

...(2013), *Memoria estadística, 2013*. Consultado en: <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2013>.

...(2014), *Memoria estadística, 2014*. Consultado en: <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2014>.

...(2015), *Memoria estadística, 2015*. Consultado en: <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2015>

...(2016), *Memoria estadística, 2016*. Consultado en: <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2016>

INEGI (2015), Derechohabiencia y uso de servicios de salud. Consultado el 13 de junio de 2016, en INEGI, sitio web: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=msoc01&s=est&c=22594>  
!121

Juan, Mercedes (2015), Sistema Nacional de Salud Universal: experiencia en México. 16 de mayo de 2016, Consultado 13 de enero de 2016, en SlideShare, Sitio web: [http://www.slideshare.net/elnidodelseguro/presentacion-sistema-nacionaldesaluduniversalexperienciaenmexico?from\\_m\\_app=android](http://www.slideshare.net/elnidodelseguro/presentacion-sistema-nacionaldesaluduniversalexperienciaenmexico?from_m_app=android)

OCDE (2016), Estudios de la OCDE sobre los sistemas de Salud, México. Consultado el 16 de mayo de 2016, en OCDE sitio web: <https://www.oecd.org/health/health-systems/OECD-Reviews-of-Health-Systems-Mexico-2016-Assessment-and-recommendations-Spanish.pdf>

OIT (2011), Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010/11: Brindar cobertura en tiempos de crisis, y después de las crisis (Resumen Ejecutivo). El texto puede consultarse en: web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

...(2011a), Piso de protección Social para una globalización equitativa e inclusiva, Informe del Grupo Consultivo presidido por Michele Bachelet Convocado por la OIT con la colaboración de la OMS, Ginebra. El texto puede consultarse en: web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

...(2014), Informe Mundial Sobre la Protección Social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social (Resumen Ejecutivo). El texto puede consultarse en: web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

...(2014a), World Social Protection Report 2014/2015. Building economic recovery, inclusive development and social justice. El texto puede consultarse en: web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

PAN, Grupo Parlamentario (2014), Iniciativa en materia de integración del sistema universal de salud. Consultado el 16 de mayo de 2016, en Gaceta del Senado, sitio web: <http://www.slideshare.net/elnidodelseguro/iniciativa-de-reforma-al-sistema-universal-desalud-presentada-por-el-gppan-en-el-senado-con-su-proceso-legislativo>

Secretaría de Salud (2010), Comunicado: Aprueba Congreso Nacional del SNTSS continuidad de Valdemar Gutiérrez para el periodo 2012-2018. Consultado el 05 de julio de 2016, en Gobierno Federal, sitio web: <http://calderon.presidencia.gob.mx/2010/10/aprueba-congreso-nacional-del-sntss-continuidad-de-valdemar-gutierrez-para-el-periodo-2012-2018/>  
!122

...(2013), Plan Nacional de Desarrollo. Consultado el 16 de mayo de 2016, en Secretaría de Salud, sitio web: <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>

...(2016), Acuerdo Nacional Hacia la Universalización de los Servicios de Salud. Consultado el 16 de mayo de 2016, en Secretaría de Salud, sitio web: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201604/PresidenciaSalud>

SNTSS (2013), en Boletín Seguridad Social, No. 8, diciembre, México.

...(2014), Personal no sobra...falta, en Boletín Seguridad Social, mayo-junio. Consultado en: <http://www.sntss.org.mx/phocadownload/periodicos/seguridadweb11.pdf>

...(2016), Comunicado. 15 de junio de 2016, Consultado el 30 de junio de 2016, en SNTSS, sitio web: <http://www.sntss.org.mx/filesUpdates/aviso-urgente.pdf>

...(2016b), Comunicado. 29 de junio de 2016. Consultado el 05 de julio de 2016, en SNTSS, sitio web: <http://www.sntss.org.mx/noticias/a-la-opinion-publica>

...(2016c), Comunicado: El bono de permanencia es voluntario; RJP intacto: SNTSS, 25 de mayo de 2016. Consultado el 20 de junio de 2016, en SNTSS, sitio web: <http://www.sntss.org.mx/noticias/bono-de-permanencia-es-voluntario-rjp-intacto-sntss>

- *Leyes y reglamentos*

IMSS/SNTSS (2007-2009), Contrato Colectivo.

Ley del Seguro Social (2015). Consultada en Sitio web:  
<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/LSS.pdf>, 13/07/2015.

SNTSS (2010). Estatutos. México: SNTSS.

...(2012), Estatutos. México: SNTSS.

- ***Referencias audiovisuales***

moresiss1 (2012), Entrevista sobre la demanda ganada a Valdemar Gutiérrez Fragoso.  
Consultado el 05 de julio de 2016, en Youtube, URL: <https://www.youtube.com/watch?v=kQv4yFWt7CU>  
!123

Anexos

Anexo 1. Dimensiones e indicadores.

A) Ámbito macro. Tablas de dimensiones e indicadores

Tabla 1. Ámbito Macro. Dimensiones e indicadores.			
<b>Relación Estado/sindicatos</b>	Corporativismo	Monopolio del mercado de trabajo	- Intervención de los sindicatos en contratación y despido.
		Cuestión salarial	- Beneficios en las negociaciones salariales. - Afectaciones a la negociación salarial.
		Estabilidad en el empleo	- Tipo de contratación prevaleciente (base-temporal-confianza). - Cambios en la contratación.
		Concesiones en la esfera de la circulación.	Tipo de prestaciones.
		Participación política	- Participación de dirigentes sindicales en puestos de elección popular. - Cooperación con partidos políticos. - Participación y relación con corporaciones obreras y no obreras. - Participación y relación con movimientos sociales.
		Conflicto	Rupturas y tensiones en la relación corporativa entre Estado-Sindicatos
	Estrategias emanadas de la dirigencia sindical	Contención y control	- Acción del Sindicato para frenar cambios y garantizar ventajas de condiciones laborales - Medidas de control del conflicto y contención hacia la base trabajadora
	Otras opciones sindicales	Modelos sindicales	- Sindicatos independientes - Sindicalismo blanco
<b>Estado y políticas de salud</b>	Modelo segmentado de seguridad social en México	Reformas al modelo	- Alcances de la cobertura - Tipo de cobertura - Tipo de financiamiento de los seguros y prestaciones - Programas asistenciales

B) **Ámbito de las relaciones laborales a escala macro. Dimensiones e indicadores**

Tabla 2. <b>Ámbito de las relaciones laborales a escala macro. Dimensiones e indicadores.</b>			
<b>Relación Sindicato/Estado</b>	Corporativismo	Monopolio del mercado de trabajo	- Intervención de los sindicatos en contratación y despido.
		Cuestión salarial	- Manejo de la negociación salarial. - Comportamiento del salario con respecto al conjunto nacional. - Composición del salario.
		Estabilidad en el empleo	- Tipo de contratación prevaleciente (base-temporal-confianza). - Cambios en la contratación.
		Concesiones en la esfera de la circulación.	Tipo de prestaciones.
		Participación política	- Participación de dirigentes sindicales en puestos de elección popular. - Cooperación con partidos políticos. - Participación y relación con corporaciones obreras y no obreras. - Participación y relación con movimientos sociales.
		Conflicto	Rupturas y tensiones en la relación corporativa entre Estado-Sindicatos
	Estrategias emanadas de la dirigencia sindical	Contención y control	- Acción del Sindicato para frenar cambios y garantizar ventajas de condiciones laborales - Medidas de control del conflicto y contención hacia la base trabajadora
<b>Relación Tripartita. Estado/Instituto/Sindicato</b>	Nuevo modelo de seguridad social: Reestructuración de la seguridad social	Ámbito financiero	- Variabilidad en la asignación del presupuesto - Prioridades en la aplicación del presupuesto.
		Reestructuración de los servicios proporcionados	Cambios en los seguros de: Enfermedad y Maternidad; Riesgo de Trabajo; Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía y Vejez; y Guarderías y Prestaciones Sociales
<b>Relación Tripartita. Estado/Instituto/Sindicato</b>	Resistencia	Resistencia de la cúpula sindical hacia políticas salariales, presupuestales, sindicales, etc.	- Pronunciamientos - Acciones de contención - Estrategias de negociación

		*La resistencia puede o no, articularse con los intereses de la base trabajadora	- Incorporación a centrales obreras
		Articulación de mecanismos de resistencia de la base trabajadora frente a la dirigencia	- Pronunciamientos - Acciones de contención - Estrategias de negociación - Formas de organización independientes al sindicato - Elaboración de demandas mediante mecanismos legalmente establecidos - Incorporación de otros actores

### C) Ámbito micro de las relaciones laborales en el IMSS

Tabla 3. Ámbito Micro. Dimensiones e Indicadores.			
<b>Relación Instituto/Sindicato.</b>  <b>Ámbito:</b> <b>Sección XXXV del</b> <b>SNTSS.</b>	Relaciones laborales	Regulación y control de las relaciones laborales	- Mecanismo formales: Ley del seguro social. Contrato colectivo: tipos de contratación, composición del salario, jornadas, turnos, definición de actividades de trabajo, capacitación.  - Mecanismo informales: Formas de concertación al margen de leyes y normativas
		Cultural laboral	- Conocimientos, códigos y creencias compartidas entre base y dirigencia. Debe considerarse también la construcción de discursos en torno a un deber ser de dirigentes y la base trabajadora.
		Interacciones laborales	- Formas de interacción entre la base trabajadora y los representantes sindicales. Poniendo especial atención en las relaciones de poder que se presentan, así como en los mecanismos de control y resistencia que operan en ellas.
	Corporativismo sindical en la producción	Dimensión política	- Métodos e instrumentos de control sobre la base trabajadora. Se puede reconocer en las formas de participación y sanciones sindicales
		Gestión de la dirigencia Sindical	- Formas y procesos de negociación Gestión de la fuerza de trabajo (en el ámbito de la producción y la reproducción)
		Cultura sindical	- Conocimientos, códigos y creencias compartidas que configuran la dinámica sindical de la dirigencia sindical en la sección XXXV y su base trabajadora.  - Relaciones de poder y maneras particulares de resolver y negociar el conflicto.

			- Generación, reproducción y adopción de un tipo de discurso.
	Percepción del sindicato	Experiencia	- Valoraciones e ideas en torno al sindicato
	Resistencia	Resistencia de la dirigencia de la Sección XXXV frente a políticas institucionales de la Delegación Sur del D.F.  *La resistencia puede o no, articularse con los intereses de la base trabajadora	-Pronunciamientos  - Acciones de contención  - Estrategias de negociación
		Articulación de mecanismos de resistencia de la base trabajadora frente a la dirigencia	- Pronunciamientos  - Acciones de contención  - Estrategias de negociación  - Formas de organización independientes al sindicato  - Elaboración de demandas mediante mecanismos legalmente establecidos  - Incorporación de otros actores
<b>Relación Instituto/Sindicato.</b>  <b>Ámbito:</b> <b>En el lugar de trabajo (hospital).</b>	Relaciones laborales	Regulación y control de las relaciones laborales	- Mecanismo formales: Ley del seguro social. Contrato colectivo: tipos de contratación, composición del salario, jornadas, turnos, definición de actividades de trabajo, capacitación.  - Mecanismo informales: Formas de concertación al margen de leyes y normativas
		Regulación del proceso de trabajo	- Recursos tecnológicos como elementos de control  - Organización del trabajo como forma de control  - Intervención del derechohabiente en el proceso de trabajo
		Cultural laboral	- Conocimientos, códigos y creencias compartidas que configuran un <i>habitas</i> en el lugar de trabajo. Se puede reconocer en el <i>saber hacer</i> de la actividad laboral distinta a los lineamientos y procedimientos oficiales; en construcción de discursos en torno a un deber ser; identificación con la actividad realizada; así como en los significados asignados a cada profesión o puesto de trabajo.
		Interacciones laborales	- Formas de interacción entre la base trabajadora, el personal de confianza y los representantes sindicales. Poniendo especial atención en las relaciones de poder

		que se presentan, así como en los mecanismos de resistencia que operan en ellas.
Corporativismo sindical en la producción	Dimensión política	- Métodos e instrumentos de control sobre la base trabajadora. Se puede reconocer en las formas de participación y sanciones sindicales
	Gestión de la dirigencia Sindical	- Formas y procesos de negociación - Gestión de la fuerza de trabajo (en el ámbito de la producción y la reproducción)
	Cultura sindical	- Conocimientos, códigos y creencias compartidas que configuran la dinámica sindical al interno del hospital. - Relaciones de poder y maneras particulares de resolver y negociar el conflicto. - Generación, reproducción y adopción de un tipo de discurso.
Percepción del sindicato	Experiencia sindical	Valoraciones e ideas en torno al sindicato
Resistencia	Resistencia de la representación sindical en el lugar de trabajo frente a políticas institucionales.  *La resistencia puede o no, articularse con los intereses de la base trabajadora	- Pronunciamientos - Acciones de contención - Estrategias de negociación
	Articulación de mecanismos de resistencia de la base trabajadora frente a la dirigencia	- Pronunciamientos - Acciones de contención - Estrategias de negociación - Formas de organización independientes al sindicato - Elaboración de demandas mediante mecanismos legalmente establecidos - Incorporación de otros actores
	Resistencia del Trabajador en el proceso de trabajo  *La resistencia puede o no, articularse con la dirigencia sindical	- Sabotaje - Ausentismo - Tortuguismo

## Anexo 2. Guiones de entrevista.

### A) Entrevistas

<i>Guión de entrevista a Representantes sindicales.</i>
<b><i>Sexo y edad:</i></b>
<b><i>Categoría:</i></b>
<b><i>Antigüedad:</i></b>
<b><i>Función dentro del Sindicato:</i></b>
<b><i>Tiempo como representante sindical:</i></b>
¿Cómo es un día normal de trabajo para ti?
¿Por qué elegiste ser delegado?
¿Qué significado tiene para ti el sindicato? ¿y el Instituto?
¿Cuál consideras que es la percepción de los trabajadores con respecto al sindicato? ¿y hacia tu papel como representante sindical?
¿Cómo es tu relación con la base trabajadora? ¿Con los de confianza?
¿Qué conflictos son los que más se presentan? ¿Cómo intervienes en un conflicto?
Si no se está de acuerdo con alguna decisión de la dirección que consideras afecte los intereses de los trabajadores ¿qué acciones tomas como representante sindical?
¿Cómo gestionas algún permiso o prestación?
¿Consideras que las condiciones laborales en general son buenas? ¿por qué?
¿Qué tipo de prestaciones son las más valiosas para ti?
¿Para meter a un familiar que necesitas hacer? ¿Tú cómo ingresaste?
¿De qué manera participan los trabajadores en el sindicato? ¿Existen sanciones por no participar? ¿Cuáles?
¿Qué consideras hace falta para mejorar el servicio?
¿Cómo es la relación con los derechohabientes?
¿En qué falla el sindicato? ¿cómo debería ser?
¿Qué piensas de la participación del secretario general en puestos de representación popular?
¿Cuál es la relación del sindicato con los movimiento sociales que surgen?
¿Cuál es la relación del sindicato con el resto del sindicalismo?
¿Qué ha hecho el sindicato para contener los derechos contractuales?
¿Se ha modificado tu CCT de manera significativa?
¿Haz participado en congresos? ¿Cómo son los procesos de negociación?
¿Si no estás de acuerdo con una acción de la dirigencia, te puedes inconformar?
¿Qué piensas de la desaparición de la categoría de Intendencia y la creación de una nueva (limpieza e higiene)?

¿Se han generado fricciones internas entre los trabajadores?
<b>Guión de entrevista a médicos.</b>
<b>Sexo y edad:</b>
<b>Especialidad:</b>
<b>Antigüedad:</b>
¿Cómo es un día normal de trabajo para ti?
¿Cuáles son los problemas más comunes dentro de tu jornada laboral?
¿Qué es lo que menos te gusta de la dinámica laboral que enfrentas a diario? ¿Qué cambiarías?
¿Cómo es la relación con los derechohabientes?
¿Consideras que tus condiciones laborales son buenas? ¿por qué?
¿Quién te enseña cuáles son las rutinas que debes de seguir durante tu jornada laboral?
¿Se relaciona con lo que está estipulado en los lineamientos de trabajo?
¿Cuánto dura tu jornada laboral? ¿Es exacto el tiempo? ¿Cómo se negocia el tiempo extra en caso de haber?
¿Si no estas de acuerdo en algo durante tu jornada laboral, cuál es tu forma de manifestarlo? ¿A quién te diriges?
¿Cómo le hacen cuando hay mucha carga de trabajo?
¿Es equitativa la distribución de la carga? ¿por qué?
¿Qué significado tiene para ti el sindicato? ¿y el Instituto?
¿En qué falla el sindicato? ¿cómo debería ser?
¿Cuál consideras que es la percepción de los trabajadores con respecto al sindicato? ¿De tus delegados?
¿Cuál es tu relación con ellos?
¿Cómo es tu relación con el personal de confianza?
¿Cómo gestionas algún permiso
¿Cómo solicitas alguna prestación?
¿Qué tipo de prestaciones son las más valiosas para ti?
¿Para meter a un familiar que necesitas hacer? ¿Tú cómo ingresaste?
¿Se ha modificado tu CCT de manera significativa? ¿Qué ha hecho el sindicato o que ha dejado de hacer?
¿Haz llegado a acudir al sindicato? ¿Por qué motivos?
¿Participas en actividades sindicales como las votaciones? ¿Existen sanciones por no participar? ¿Cuáles?
¿Si no estás de acuerdo con una acción de la dirigencia, te puedes inconformar?
¿Te gustaría participar dentro del Sindicato? ¿por qué?
¿Cuál es tu opinión de la acción sindical en los temas de relacionados con su relación con partidos políticos, con otros sindicatos, con movimientos sociales?
¿Qué piensas de la desaparición de la categoría de Intendencia y la creación de una nueva (limpieza e higiene)?
¿Se han generado fricciones internas entre los trabajadores?

<i>Guión de entrevista a enfermeros.</i>
<b><i>Sexo y edad:</i></b>
<b><i>Especialidad:</i></b>
<b><i>Antigüedad:</i></b>
¿Cómo es un día normal de trabajo para ti?
¿Cuáles son los problemas más comunes dentro de tu jornada laboral?
¿Qué es lo que menos te gusta de la dinámica laboral que enfrentas a diario? ¿Qué cambiarías?
¿Cómo es la relación con los derechohabientes?
¿Consideras que tus condiciones laborales son buenas? ¿por qué?
¿Quién te enseña cuáles son las rutinas que debes de seguir durante tu jornada laboral?
¿Se relaciona con lo que está estipulado en los lineamientos de trabajo?
¿Si no estas de acuerdo en algo durante tu jornada laboral, cuál es tu forma de manifestarlo? ¿A quién te diriges?
¿Cómo le hacen cuando hay mucha carga de trabajo?
¿Es equitativa la distribución de la carga? ¿por qué?
¿Consideras que el Instituto valora tu trabajo? ¿el sindicato?
¿Qué significado tiene para ti el sindicato? ¿y el Instituto?
¿En qué falla el sindicato? ¿cómo debería ser?
¿Cuál consideras que es la percepción de los trabajadores con respecto al sindicato? ¿De tus delegados?
¿Cuál es tu relación con ellos?
¿Cómo es tu relación con el personal de confianza?
¿Cómo gestionas algún permiso?
¿Cómo solicitas alguna prestación?
¿Qué tipo de prestaciones son las más valiosas para ti?
¿Para meter a un familiar que necesitas hacer? ¿Tú cómo ingresaste?
¿Se ha modificado tu CCT de manera significativa? ¿Qué ha hecho el sindicato o que ha dejado de hacer?
¿Haz llegado a acudir al sindicato? ¿Por qué motivos?
¿Participas en actividades sindicales como las votaciones? ¿Existen sanciones por no participar? ¿Cuáles?
¿Si no estás de acuerdo con una acción de la dirigencia, te puedes inconformar?
¿Te gustaría participar dentro del Sindicato? ¿por qué?
¿Cuál es tu opinión de la acción sindical en los temas de relacionados con su relación con partidos políticos, con otros sindicatos, con movimientos sociales?
¿Qué piensas de la desaparición de la categoría de Intendencia y la creación de una nueva (limpieza e higiene)?

¿Se han generado fricciones internas entre los trabajadores?

*Guión de entrevista a trabajadores de limpieza e higiene.*

**Sexo y edad:**

**Antigüedad:**

¿Cómo es un día normal de trabajo para ti?

¿Cuáles son los problemas más comunes dentro de tu jornada laboral?

¿Qué es lo que menos te gusta de la dinámica laboral que enfrentas a diario? ¿Qué cambiarías?

¿Cómo es la relación con los derechohabientes?

¿Consideras que tus condiciones laborales son buenas? ¿por qué?

¿Quién te enseña cuáles son las rutinas que debes de seguir durante tu jornada laboral?

¿Se relaciona con lo que está estipulado en los lineamientos de trabajo?

¿Si no estas de acuerdo en algo durante tu jornada laboral, cuál es tu forma de manifestarlo? ¿A quién te diriges?

¿Cómo le hacen cuando hay mucha carga de trabajo?

¿Es equitativa la distribución de la carga? ¿por qué?

¿Consideras que tiene menos ventajas contractuales con respecto a los demás trabajadores?

¿Cómo es tu relación con tus compañeros de base?

¿Para ingresar hicieron transformación de tu propuesta?

¿Cómo obtuviste tu propuesta?

¿Por qué consideras que fue necesario crear la categoría que desempeñas?

¿Consideras que el Instituto valora tu trabajo? ¿el sindicato?

¿Qué significado tiene para ti el sindicato? ¿y el Instituto?

¿En qué falla el sindicato? ¿cómo debería ser?

¿Cuál consideras que es la percepción de los trabajadores con respecto al sindicato? ¿De tus delegados?

¿Cuál es tu relación con ellos?

¿Cómo es tu relación con el personal de confianza?

¿Cómo gestionas algún permiso?

¿Cómo solicitas alguna prestación?

¿Qué tipo de prestaciones son las más valiosas para ti?

¿Se ha modificado tu CCT de manera significativa? ¿Qué ha hecho el sindicato o que ha dejado de hacer?

¿Haz llegado a acudir al sindicato? ¿Por qué motivos?

¿Participas en actividades sindicales como las votaciones? ¿Existen sanciones por no participar? ¿Cuáles?

¿Si no estás de acuerdo con una acción de la dirigencia, te puedes inconformar?

¿Te gustaría participar dentro del Sindicato? ¿por qué?

¿Cuál es tu opinión de la acción sindical en los temas de relacionados con su relación con partidos políticos, con otros sindicatos, con movimientos sociales?	
<b>Guión de entrevista a trabajadores de confianza.</b>	
<b>Sexo y edad:</b>	<b>Categoría de base:</b>
<b>Puesto:</b>	<b>Antigüedad en ella:</b>
<b>Antigüedad en el puesto:</b>	<b>Antigüedad en el Instituto:</b>
¿Cómo es un día normal de trabajo para ti?	
¿Cuáles son los problemas más comunes que enfrentas como jefe del servicio?	
¿Qué es lo que menos te gusta de la dinámica laboral que enfrentas a diario? ¿Qué cambiarías?	
¿Qué tomas en consideración para asignar áreas y actividades a realizar?	
¿Cómo garantizas que las actividades se cumplan?	
¿De qué manera los trabajadores buscan esquivar parte de sus actividades?	
¿Cómo percibes la relación de los trabajadores con el derechohabiente?	
¿Consideras que tus condiciones laborales son buenas? ¿por qué?	
¿Consideras que tiene menos ventajas contractuales con respecto a los trabajadores de base?	
¿Qué beneficios te gustaría conservar de los que tuviste como trabajador de base?	
¿Qué significado tiene para ti el sindicato? ¿y el Instituto?	
¿En qué falla el sindicato? ¿cómo debería ser?	
¿Cuál consideras que es la percepción de los trabajadores con respecto al sindicato? ¿De los delegados? ¿Cuál es tu relación con ellos?	
¿Cómo es tu relación con el personal de base?	
¿Qué tipo de prestaciones son las más valiosas para ti?	
¿Se ha modificado tu CCT de manera significativa? ¿Qué ha hecho el sindicato o que ha dejado de hacer?	
¿Requeriste del sindicato en alguna ocasión siendo trabajador de base? ¿Por qué motivos?	
¿Te hubiera gustado participar dentro del Sindicato? ¿Si tuvieras la oportunidad participarías?	
¿Acostumbrabas participar en los procesos de votación o alguna otra actividad que convoque el sindicato?	
¿Existen sanciones por no participar?	
¿Cuál es tu opinión de la acción sindical en los temas de relacionados con su relación con partidos políticos, con otros sindicatos, con movimientos sociales?	

<b>Guión de entrevista a derechohabientes.</b>	
<b>Sexo y edad:</b>	
<b>U.M.F.:</b>	

¿Cuál es su opinión con respecto al IMSS?
¿Qué no le gusta del IMSS?
¿Qué considera valiosos dentro del IMSS?
¿Con qué trabajadores es con los que tiene contacto?
¿Cuál es su relación con ellos?
Si no está de acuerdo en la atención que recibe, ¿qué hace para manifestar su desacuerdo? ¿a quién recurre?
¿Qué mejoraría del IMSS?
¿Qué mejoraría de su personal?

<b>Guión de entrevista a trabajadores disidentes.</b>	
<b>Sexo y edad:</b>	
<b>Categoría:</b>	
<b>Antigüedad</b>	
¿Por qué crear un movimiento disidente al SNTSS?	
¿Cuál es su plan de acción como movimiento?	
¿Cuáles son sus principales objetivos o puntos de desacuerdo?	
¿Se han acercado a negociar o discutir con el SNTSS?	
¿Se han acercado a otros movimientos, sindicatos, derechohabientes, para involucrarlos en su lucha?	
¿Cómo percibes la participación de la base trabajadora en este movimiento?	
¿Qué crees que hace falta para dar mayores dimensiones al movimiento?	

## B) Guiones de observación

<b>Guión de observación del lugar de trabajo</b>	
Observación del lugar de trabajo (Descripción física):	-Descripción física del Centro de Trabajo (H.G.Z. 32). Edificios, áreas verdes, cafetería, salas de espera, oficinas en general, consultorios.
	-Descripción física del lugar de trabajo. Se hará referencia a áreas específicas de trabajo, considerando el mobiliario con que se cuenta y las

	herramientas de trabajo.
	-Descripción de oficinas sindicales en el Hospital y la sección XXXV.

<b><i>Guión de observación del proceso de trabajo</i></b>	
Proceso de trabajo y relaciones entre actores (trabajadores, derechohabientes, representantes sindicales, personal de Confianza):	-Descripción del proceso de trabajo de médicos, enfermeros, personal de Seguridad e higiene, derechohabientes. Se pondrá atención en quiénes intervienen en la prestación del servicio que se ofrece, así como la manera en que intervienen los actores.
	-Descripción de la relación que se articula en las oficinas sindicales. Se pondrá atención en los procesos de negociación o gestión de prestaciones por parte de los delegados sindicales.

<b><i>Guión de observación de las relaciones sindicales</i></b>	
Actividades sindicales:	-Descripción de asambleas sindicales, poniendo atención en las temáticas que se ponen a discusión y la manera en que se resuelven. Se pondrá especial atención en las formas de participación de la base trabajadora.
	-Descripción de manifestaciones sindicales como marchas, mítines o cualquier otra actividad que genere movilización de la base trabajadora.

### Anexo 3. Amparo

AMPARO 368/2016  
MARIO TOMAS FLORES JIMÉNEZ  
Y  
RAÚL ROBERTO ARÉVALO PÉREZ

En catorce de abril del dos mil dieciséis, el Secretario de Acuerdos da cuenta al Presidente de este Tribunal con el expediente DT-368/2016, con registro interno 3063, que contiene la demanda de Amparo Directo promovida por Mario tomas y Raúl Roberto Arévalo Pérez, por propio derecho, y otros por conducto de quien ostenta como apoderado de los peticionarios de garantías, contra el acto de la Junta Especial Número Nueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje, asimismo, se tiene por recibido un escrito aclaratorio, y el expediente laboral IV-381/2012, IV-26/2013 y IV-123/2014 conste.

Ciudad de México, catorce de abril de dos mil dieciséis.

- a) Recepción de Constancias.
- b) Personalidad.

En términos del artículo II de la Ley de Amparo en vigor, se le reconoce personalidad a Arturo Ascencio Salazar García, toda vez que el otorgamiento de sus facultades como apoderado se advierte de las Cartas Poder que obran en dicho juicio laboral, mismo que se le reconoció la autoridad en acuerdo de siete de septiembre de dos mil doce, visible a foja 23 del expediente laboral de origen.

- c) Admisión de demanda

Por estar promovida en tiempo y forma, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 103, fracción I, y 107 fracción III, inciso a); v, inciso d); y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 34,170,171,172 y 175 de la Ley de Amparo, así como 37, fracción I inciso d) de la Ley Orgánica visto lo de cuenta; de conformidad con el artículo 21 del acuerdo General conjunto número 1/2014, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de la Adjudicación Federal, fórmese tanto el expediente impreso como electrónico y regístrese con en número DT-368/2016 relativo al Juicio de Amparo Directo,

promovido por Mario Tomas Flores Jiménez y Raúl Roberto Arévalo Pérez, por su propio derecho y otros por conducto de quien se ostenta como su apoderado, contra los actos de la Junta especial Número nueve de la federal de Conciliación y Arbitraje, que hace constituir en el laudo de ocho de marzo del dos mil dieciséis dictado en el expediente laboral IV-272/2012 y sus acumulados IV-381/2012, IV-26/2013 y IV-123/2014.

Acuse el recibo de estilo correspondiente del Poder Judicial de Federación, se admite la demanda de amparo.

d) Representante Común.

Asimismo con fundamento en el artículo 13 de la ley de Amparo, téngase como representante común de la parte quejosa a Mario Tomas Flores Jiménez.

e) Informe Justificado.

Asimismo con fundamento en el artículo 178 fracción III, de la Ley de Amparo, se tiene por recibido el informe justificado de la Autoridad responsable, para los efectos legales a que haya lugar, y por recibidos los autos del expediente laboral IV-272/2012 y sus acumulados IV-381/2012, IV-26/2013 y IV-123/2014.

f) Notificación al tercer interesado.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 5 fracción III, inciso b), 181 y 182 de la ley de Amparo, téngase como parte tercero interesada al 1.- sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro social, 2.- Instituto Mexicano del seguro Social y 3.- Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, a quienes se les hace saber que cuentan con quince días para presentar sus alegatos o promover amparo adhesivo ante este Tribunal Colegiado, en el que obtuvo sentencia favorable entendido de que la falta de su promoción hará que recluya el derecho de quien obtuvo sentencia favorable para alegar que se hayan cometido en su contra, siempre que se hayan estado en posibilidad de hacerlas valer.

Asimismo hágase de su conocimiento que en caso de ser omisos en señalar domicilio, para oír y recibir notificaciones, en el plazo aludido, en términos del artículo 305 del código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de amparo, las subsecuentes notificaciones, aun las de carácter personal se harán por medio de lista, de conformidad con el artículo 26, fracción III de la Ley de la materia.

g) Agente del ministerio Público de la Federación.

Con fundamento en los artículos 5 fracción IV Y 26 fracción III inciso c), de la Ley de Amparo, este último aplicado a contrario sensu, dese intervención legal al Agente del ministerio Público de la federación adscrito, haciéndose de su conocimiento por medio de lista, y dejándose a su disposición copia de la demanda.

h) Autorizaciones.

Se tiene como domicilio para oír y recibir notificaciones el que indica y como autorizados en términos del Artículo 12 de la ley de Amparo a las personas que señala con fundamento en lo dispuesto por los artículos 21, último párrafo de la ley de Amparo en vigor, así como 282 y 303 del código federal de procedimientos Civiles de aplicación supletoria a esta se habilitan días y horas inhábiles para que, en su caso, el actuario judicial adscrito a este Órgano de Control Constitucional realice las notificaciones personales que se ordenen en el presente asunto y entregue los oficios que deriven del mismo.

i) Información Pública.

Finalmente con fundamento en el artículo 57 del Acuerdo General 84/2008 del Pleno del Consejo de la Adjudicatura Federal que establece las atribuciones de los órganos en Materia de transparencia, así como los procedimientos de acceso a la información Pública y Protección de datos personales deberá de contar con el consentimiento inequívoco de su titular, otorgado por escrito, en forma libre, expresa e informada, con las excepciones previstas en el diverso 64 del citado acuerdo.

j) Aclaración de la demanda.

Por otra parte agréguese a los autos el escrito signado por los quejosos Mario tomas Flores Jiménez y Raúl Roberto Arévalo Pérez, y por el apoderado Arturo Ascencio Salazar García, a través del cual aclaran el escrito de demanda que nos ocupa particularmente, la ,fecha en que tuvieron conocimiento del acto reclamado.

Al respecto téngase por formulada su aclaración en los términos que se indica para los efectos legales a que se haya lugar.

Notifíquese

Así lo acodó y firma el Magistrado Aristeo Martínez Cruz.

El quince de abril de dos mil dieciséis se notifica a las partes por medio de lista que se fija en los estrados de este Tribunal Colegiado.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

# ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No. 00127  
Matrícula: 2123802337

EL ESPACIO DE ACCIÓN DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL (SNTSS) Y LA RECONSTRUCCIÓN DE SUS VÍNCULOS CORPORATIVOS

En la Ciudad de México, se presentaron a las 16:00 horas del día 10 del mes de septiembre del año 2018 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. ARTURO ANDRES PACHECO ESPEJEL  
DR. IGNACIO GATICA LARA  
DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO



RODRIGO EDUARDO OCAMPO MERLO  
ALUMNO

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

DOCTOR EN ESTUDIOS SOCIALES (ESTUDIOS LABORALES)  
DE: RODRIGO EDUARDO OCAMPO MERLO

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

APROBAR

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

REVISÓ

LIC. JULIO CESAR DE LARA ISASSI  
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH

DR. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

PRESIDENTE

DR. ARTURO ANDRES PACHECO ESPEJEL

VOCAL

DR. IGNACIO GATICA LARA

SECRETARIO

DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO