

Definición y redefinición de la Ciencia Política Contemporánea
Francisco Javier Jiménez Ruiz
Héctor Zamitiz Gamboa (coords.)

Un balance de gestión gubernamental. Enrique Peña Nieto (2012-2018)
Héctor Zamitiz Gamboa (coord.)

Reinterpretaciones contemporáneas del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Guillermo E. Estrada Adán
Pedro Salazar Ugarte (coords.)

Estrategias campesinas de reproducción social en la región de los Altos de Morelos
Beatriz Canabal Cristiani

Los derechos humanos y los derechos del libre mercado en América Latina
Ana Luisa Guerrero Guerrero

La sociedad del riesgo: retos del siglo XXI
Angélica Tornero (coord.)

La competitividad de la región centro del estado de Guanajuato y valoración de su capital territorial
Susana Suárez Paniagua
Arlene Iskra García Vázquez
Verónica del Rocío Zúñiga Arrieta

La arquitectura religiosa de la improvisación. Centros de culto no católicos en Zacatecas, 2010-2020
Jorge Martínez Pérez
Laura Gemma Flores García

Diseño de portada: Jocelyn G. Medina



México / Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social / Instituto Mexicano del Seguro Social

Esta obra reconstruye por niveles de realidad la configuración corporativa del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. La originalidad de la investigación radica en su manera de renovar y problematizar el concepto de corporativismo sindical, el cual, y por la influencia de autores como Philippe C. Schmitter, se había centrado en la relación del sindicato con el Estado. En cambio, en este trabajo el análisis de la intermediación de intereses incorpora también los procesos de dominación y concertación que ocurren en el lugar de trabajo, junto con las dinámicas electorales que siguen instancias medias de representación como las secciones sindicales.

La propuesta teórico-metodológica del configuracionismo permite analizar lo real concreto como una síntesis en la que se articulan estructuras, subjetividades y acciones. Esta estrategia hizo posible al autor exponer las relaciones corporativas como una configuración de configuraciones multinivel, la cual se presenta en sus articulaciones, continuidades y contradicciones.



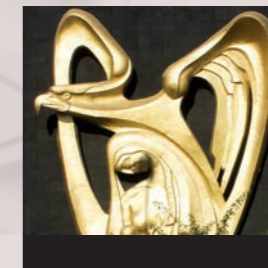
BONILLA
ARTIGAS
EDITORES



Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa
Consejo Editorial de Ciencias Sociales y Humanidades



Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa
Consejo Editorial de Ciencias
Sociales y Humanidades



La configuración corporativa del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social

Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo



La configuración corporativa del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social

Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo



Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo

Licenciado en sociología por la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México. Es Maestro y Doctor en Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Hizo una estancia de investigación en el Institute for Research on Labor and Employment perteneciente a la Universidad de California en Los Ángeles. Actualmente realiza un posdoctorado en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. En dicha institución se desempeña como docente. Sus especialidades son la sociología del proceso de trabajo y de las relaciones laborales. Ha elaborado investigaciones sobre el sindicalismo en México y las reformas laborales del mismo país.





Rector General
José Antonio De Los Reyes Heredia

Secretaria General
Norma Rondero López

Coordinador General de Difusión
Francisco Mata Rosas

Director de Publicaciones y Promoción Editorial
Bernardo Javier Ruiz López

Unidad Iztapalapa

Rector
Rodrigo Díaz Cruz

Secretario
Andrés Francisco Estrada Alexanders

Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades
Juan Manuel Herrera Caballero

Coordinadora General
del Consejo Editorial de Ciencias Sociales y Humanidades
Alicia Lindón Villoria

La configuración corporativa
del Sindicato Nacional de
Trabajadores del Seguro Social



Comité Editorial de Libros

Pablo Castro Domingo
(Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa);

Pedro Castro Martínez
(Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa);

Sarah Corona Berkin
(Universidad de Guadalajara)

Nora Nidia Garro Bordonaro
(Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa);

Gustavo Leyva Martínez
(Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa);

Alicia Lindón Villoria
(Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa);

José Manuel Valenzuela Arce
(El Colegio de la Frontera Norte-Tijuana).

El manuscrito de este libro ingresó al Comité Editorial de Libros del Consejo Editorial de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, para iniciar el proceso de arbitraje por sistema doble ciego por parte de especialistas externos, en la reunión trimestral de invierno 2019, celebrada el 22 de julio de ese año, y quedó aprobado para su publicación el 27 de agosto de 2020.

Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo

La configuración corporativa del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social



Ocampo Merlo, Rodrigo Eduardo.
La configuración corporativa del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social /
Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo. –Ciudad de México: UAM-Iztapalapa;
Bonilla Artigas Editores, 2021
304 pp.; 15 x 23 cm. (Colección Pública Social; núm. 41)
ISBN: 978-607-8636-96-9 (Bonilla Distribución y Edición, S. A. de C. V.)
ISBN: 978-607-28-1916-0 (Universidad Autónoma Metropolitana)

1. Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (México).
- 2.. Instituto Mexicano del Seguro Social I. t.

LC: HD8005.2M6 O
DEWEY: 331.880972 O

Los derechos exclusivos de la edición quedan reservados para todos los países de habla hispana. Prohibida la reproducción parcial o total, por cualquier medio conocido o por conocerse, sin el consentimiento por escrito de su legítimo titular de derechos.

Primera edición marzo de 2021

De la presente edición:

© 2021, Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo

©Bonilla Distribución y Edición S. A. de C. V.

Hermenegildo Galeana 111

Barrio del Niño Jesús, CP 14080

Ciudad de México

editorial@libreriabonilla.com.mx

www.libreriabonilla.com.mx

Tel. (52 55) 55 44 73 40/ Fax (52 55) 55 44 72 91

©Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa

Av. San Rafael Atlixco 186

Col. Vicentina

CP 09340, Iztapalapa

Ciudad de México

Tel.: 58044600

nuevoportaluami@xanum.uam.mx

www.izt.uam.mx

Coordinación editorial: Bonilla Artigas Editores

Cuidado de la edición: Priscila Pacheco Castillo

Diseño de portada: Jocelyn G. Medina

ISBN: 978-607-8636-96-9 (Bonilla Distribución y Edición, S. A. de C. V.)

ISBN: 978-607-28-1916-0 (Universidad Autónoma Metropolitana)

Impreso y hecho en México

Contenido

Presentación	9
La reconstrucción de un vínculo corporativo bajo el configuracionismo	13
<i>Una ruptura con la problematización clásica del corporativismo</i>	
<i>Apartado metodológico</i>	
<i>El configuracionismo como estrategia de reconstrucción</i>	
La pregunta en torno al futuro del corporativismo se mantiene vigente	35
<i>Repensar el corporativismo</i>	
<i>La formación del vínculo bajo las coordenadas del Estado social</i>	
<i>Los alcances teóricos y prácticos del concepto</i>	
<i>Consideraciones para el análisis del corporativismo</i>	
<i>Diversidad de corporativismos</i>	
<i>Reflexiones finales en torno a un debate</i>	
El corporativismo en México	77
<i>La institucionalización de un pacto</i>	
<i>La reconfiguración del corporativismo sindical</i>	
<i>Diversidad de corporativismos en México</i>	
La formación histórica de una configuración corporativa: el caso del SNTSS	97
<i>El surgimiento del SNTSS bajo una estructuración corporativa del Estado</i>	
<i>Redefiniendo alianzas bajo el neoliberalismo</i>	
<i>El SNTSS ante la reestructuración del IMSS: un nuevo tiempo de rupturas</i>	

La actualización del pacto frente a la alternancia política	139
<i>El Estado mexicano y su dependencia estructural corporativa</i>	
<i>El RJP en juego. La formación de una configuración corporativa flexible en el sistema político</i>	
<i>La alternancia del SNTSS en disputa y la actualización de alianzas con la gestión priista del Estado</i>	
<i>La salud del vínculo corporativo se mantiene estable: el SNTSS frente a la disidencia</i>	
<i>La configuración corporativa en el nivel macro</i>	
Una reconfiguración de la configuración corporativa en sus niveles meso y micro	217
<i>Configuración corporativa de mediación: el caso de la sección XXXV</i>	
<i>Caracterización de la configuración en el ámbito seccional</i>	
<i>Configuración corporativa de concertación política y productiva</i>	
<i>Caracterización de la configuración en el lugar de trabajo</i>	
Conclusiones	271
Referencias y anexo	291

Presentación

*Para Paola, Zoe y Lía
Para mis padres
Gracias siempre, Enrique*

Los procesos de reestructuración productiva que iniciaron a finales de la década de los setenta impulsaron el inicio de un debate en torno al futuro del corporativismo, del que se desprendieron reflexiones que auguraban su inminente y progresiva disolución. Un pronóstico que no se cumplió. Sin embargo, el contenido de la intermediación de intereses sí se vio modificado, reconfigurando los márgenes de acción del sindicalismo, que se replegó a defender sus conquistas históricas que serían gradualmente afectadas.

Una transformación en las relaciones corporativas que, bajo la influencia de autores como Philippe Schmitter, continuó siendo problematizada en su nivel macro, desestimando los procesos de concertación que se dan en los distintos niveles de las organizaciones sindicales, empresariales e institucionales; además de que restringía la comprensión del vínculo a dos tipologías, la estatal y la social. Una limitante teórica que también dejaba fuera del análisis la influencia de los contextos sociohistóricos y la reconstrucción de los significados que pueden legitimar la dominación o bien cuestionarla y dar paso a acciones colectivas de resistencia.

Tomando en cuenta los vacíos en el análisis del corporativismo, se adopta el enfoque teórico metodológico del configuracionismo, que reivindica el concepto de sujeto-objeto como una síntesis de la articulación dinámica que se establece entre estructuras, subjetividades y acciones. Una propuesta analítica que permitió reconstruir los procesos de intermediación de intereses no como algo estático sino en movimiento, es decir, hizo posible superar los planteamientos que entendían el vínculo como la expresión mecánica de ajustes que se dan a nivel estructural y en un solo nivel de realidad, esto es, como una decisión de Estado. Formulado lo anterior, se puede decir que el desarrollo de la investigación expone las relaciones corporativas como una configuración de configuraciones multinivel, la cual se presenta en sus articulaciones, continuidades y contradicciones.

Es preciso señalar que la reconstrucción de la configuración corporativa del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) presentó algunos obstáculos que limitaron la comprensión profunda de cada ámbito relacional. Es decir, solamente se pudo desenredar de forma detallada el vínculo que se establece en el nivel micro y, de manera parcial, las relaciones que se tejen en la configuración media, al centrar el análisis solamente en sus procesos de elección. Hace falta indagar de forma más puntual sobre las negociaciones y la gestión de recursos que se establecen en este nivel.

Asimismo, el estudio de la dinámica macro, aun cuando se expone de manera amplia, se ve un poco limitado al no tener un acceso pleno a los congresos donde se toman las decisiones estratégicas del organismo, una cuestión que hubiera enriquecido los hallazgos de la investigación.

Quedando esbozadas la inquietudes que guiaron y motivaron el desarrollo de este libro, el lector encontrará, en un primer capítulo, la exposición del proceso de reestructuración de las relaciones laborales que imprimió la formación socioeconómica neoliberal. Además de presentarse la justificación del distanciamiento teórico metodológico del trabajo en relación con los enfoques clásicos que problematizaron al corporativismo.

En el capítulo segundo, se elabora una reconstrucción histórico conceptual del corporativismo en la que subyace una reflexión crítica sobre la forma tradicional de su enfoque, al tiempo de ofrecer una

propuesta de análisis que reconoce la necesidad de pensar la intermediación de intereses por niveles de realidad.

En el siguiente capítulo, el tercero, se expone el contexto en el cual surge el pacto, desarrollando un análisis de las formas en que se ha problematizado el vínculo corporativo para el caso mexicano. Así como las implicaciones que ha tenido su comprensión, a raíz de los procesos de reestructuración productiva, poniendo en el horizonte la consideración de aquellas propuestas teóricas que informan sobre la necesidad de pensar la relación a través de la categoría de la diversidad de corporativismos.

En el cuarto capítulo, se reconstruye la formación histórica de la relación corporativa entre el SNTSS y el Estado. Dicha tarea exigió realizar la exposición en dos momentos: el primero, formula el desarrollo del vínculo evidenciando la consolidación del control hegemónico estatal sobre el sindicato; en una segunda instancia, se analizan los procesos de ruptura y continuidad del pacto presionados por el impulso de políticas neoliberales en materia sindical y de seguridad social.

En el capítulo quinto, se expone la reconfiguración de la relación corporativa ante la alternancia en el poder después de más de setenta años de dominio priista. En este apartado se desentraña el contenido de los procesos de concertación que se tejieron con el Partido Acción Nacional (PAN), poniendo en evidencia las tensiones y disputas que se generaron ante los cambios en la contratación colectiva que monopoliza el SNTSS, y el significado que las transformaciones imprimieron en la subjetividad de la base trabajadora. Asimismo, se analizan las implicaciones que tuvo para la organización el retorno del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y su renovación de alianzas. La consideración de lo anterior permitió exponer las particularidades que asume la intermediación de intereses en su nivel macro, que fue definido como un corporativismo flexible en el sistema político.

En el capítulo sexto, se plasma lo observado en la dinámica sindical que se estableció durante un proceso electoral en la sección xxxv del SNTSS y en un Hospital General de Zona, ambos pertenecientes a la Delegación Sur del IMSS ubicada en la Ciudad de México. El estudio de cada uno de los ámbitos permitió comparar las elecciones que se desarrollan a nivel seccional y en el lugar de trabajo, estrategia de análisis que evidenció el despliegue diferenciado de mecanismos de control,

resistencia y construcción de significados en torno a la representación sindical. Las particularidades que asume el vínculo a nivel meso permitieron definirlo como una configuración corporativa de mediación; en lo que respecta al nivel micro, los hallazgos exigieron analizar la intermediación de intereses a partir de sus procesos de concertación política y productiva.

Finalmente, y como parte de las conclusiones, se hace una recapitulación de los hallazgos sobre la forma en que se articulan los niveles que conforman la configuración corporativa del SNTSS. Una vinculación multinivel que presenta contradicciones, discontinuidades y lazos con distintos grados de laxitud, dureza y madurez; una configuración relacional que además es acción y condicionamiento. Asimismo, se destaca que el enlace de la propuesta configuracionista con la teoría del “Trabajo no Clásico” permitió ampliar el contenido de las dimensiones de control y resistencia que forman parte del concepto corporativo, al incorporar al derechohabiente como un factor que presiona de manera directa el proceso de trabajo y sin el cual no puede realizarse la producción del servicio.

La reconstrucción de un vínculo corporativo bajo el configuracionismo

El objetivo del presente capítulo es exponer el proceso de reestructuración de las relaciones laborales que imprimió la formación socioeconómica neoliberal, el cual redefinió de manera diferenciada los márgenes de acción del sindicalismo frente al Estado. Reconocer que la formación de los vínculos corporativos no es necesariamente uniforme, permitió romper con una tradición clásica en la consideración del concepto y asumir un enfoque teórico metodológico alternativo como lo es el configuracionismo.

En una primera sección, se justifica la adopción metodológica para el análisis y reconstrucción de los vínculos corporativos del SNTSS, misma que permite vincular el planteamiento configuracionista con la teoría del “Trabajo no Clásico”, que amplía la comprensión del control y la resistencia incorporando la presencia del derechohabiente como un factor que incide de manera directa en la producción del servicio.

En una segunda sección, se desarrolla el apartado metodológico exponiendo los criterios empleados para la reconstrucción de los niveles en los que se desagrega el objeto de estudio, además de evidenciar a través de esquemas los procesos sociales y actores que intervienen en cada configuración. Como parte de este apartado se enuncian las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos y se presenta el universo de observación que se consideró para el desarrollo de la investigación empírica. Finalmente y en un tercer apartado, se amplía la discusión en torno a la postura teórico metodológica que sirvió de guía a este estudio.

Una ruptura con la problematización clásica del corporativismo

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 con 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 llamada “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 de procesos de concertación y negociación con diversos grupos de la sociedad civil. 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 instituciones continúan siendo 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).

El declive de la política de sustitución de importaciones dio paso a la adopción de este modelo socioeconómico de desarrollo, que nació con el objetivo de impulsar al gran capital transnacional y nacional por medio de la generación de estímulos a la industria manufacturera exportadora y al sector financiero (De la Garza, 2001). Un proceso que no sólo significó la implementación de una nueva regulación del mercado, que se mostraba como respuesta y alternativa 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.

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 buscó superar la crisis, sino a un proceso de reestructuración también de las relaciones laborales, propiciando con ello, una redefinición de los márgenes de acción del sindicalismo en su conjunto, aunque de maneras diferenciadas para el caso mexicano, siendo las organizaciones vinculadas a las empresas paraestatales las que lograrían ofrecer estabilidad en el empleo para sus agremiados y contratos colectivos con cláusulas superiores a las contempladas por la ley.

La reconfiguración de la acción sindical favoreció la concreción de un proceso de precarización de las condiciones en que se trabaja, haciendo cada vez más efectivos los mecanismos de control al interior de las empresas y desde el Estado sobre los trabajadores. Lo anterior bajo un contexto que estigmatizaba la práctica sindical, relacionándola con actos de corrupción y vinculándola mecánicamente con la afectación a la productividad, es decir, las relaciones sociales de producción se articulaban bajo un horizonte material y simbólico que dotaba de legitimidad la hostilidad al sindicalismo, cuestión que permitió la incorporación progresiva a las plantas de trabajo de una clase obrera con poca o nula tradición de organización colectiva y con nuevas significaciones en torno a ella.

Aunque la correlación de fuerzas entre capital-trabajo limitaba la potencialidad de acción del segundo, no se anularon las contradicciones del motor de la historia, emergiendo de forma esporádica acciones colectivas que cuestionan la configuración de las relaciones sociales de producción. Prácticas de resistencia que, por momentos, se cruzan con movimientos sociales con reivindicaciones múltiples y que, en conjunto, van de a poco y cargados de contradicciones interviniendo también en el rumbo histórico.

El desarrollo capitalista inmerso en contradicciones y cuya concreción se establece en contextos heterogéneos ha dado pie a teorizaciones que argumentan en torno a la existencia de una diversidad de capitalismo, propuestas que han recurrido a la formación de modelos como herramientas explicativas (Regini, 2000; Hall y Soskice, 2004; Crouch, 2005).

Sin embargo, como señala De la Garza, estos planteamientos en su intento por formalizar la estructura y funcionamiento del sistema, presentan modelos como la síntesis de un conjunto de elementos integrados de una manera coherente y armónica, cuya acción está en relación con la funcionalidad del todo, dejando de lado las discontinuidades y contradicciones que son consustanciales a lo real concreto. Como alternativa de análisis, en esta investigación se recurre al enfoque del configuracionismo latinoamericano propuesto por Enrique de la Garza (2012a, 2018), estrategia teórico-metodológica que permitió reconstruir por niveles de realidad los vínculos corporativos que establece el SNTSS como representante de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Como señalan De la Garza y Neffa (2010) el concepto de configuración busca superar el ajuste de la realidad a modelos definidos *a priori*, además de implicar solamente:

la existencia de funcionalidades 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 (pp. 36-37).

La recuperación del configuracionismo permitió la elaboración de una investigación que reconoce a la realidad como una articulación dinámica y por niveles entre estructuras, acciones y subjetividades. Reconstruir el juego que se establece entre estas tres dimensiones permite entender lo social en movimiento, contingente, no predecible, no determinado por las condiciones en que se produce. 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, permitió dotar de nuevos matices a un concepto emanado de la teoría política como es el corporativismo, y entender con ello la concreción de las relaciones laborales que se objetivan en la institución de seguridad social más importante del país.

Retomar parte de la discusión sobre la diversidad de capitalismos desde el enfoque configuracionista permite reconocer que los procesos sociales, aunque pueden trazar parámetros generales de comportamiento, las modalidades que asumen para los casos concretos adquieren especificidades que deben reconstruirse en el acercamiento teórico y empírico. Para el ámbito de la seguridad social, con el que se cruza el interés de esta investigación, se vuelve más o menos clara la manera diferenciada en que se han atajado los procesos de reestructuración del sector durante el período neoliberal, los cuales no necesariamente convergen hacia una apertura del sector a la iniciativa privada, sino que, en América Latina después de la crisis de 2008-2009, se han presentado procesos de re-reforma que contemplan la reinscripción y centralidad estatal en la gestión del servicio, un ejemplo de ello son los sistemas pensionarios, que aunque mantuvieron una tendencia privatizadora después de los años ochenta, la disputa por su regulación aún no está resuelta replanteándose en distintas latitudes la posibilidad de adoptar otras vías para superar su crisis (Mesa-Lago, 2009).

De acuerdo a lo anterior, podemos decir que los procesos de reestructuración de la seguridad social en México, aunque siguieron 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), sus resultados y alcances 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 necesita considerar la diversidad de contextos financieros, demográficos y culturales del territorio, pero no sólo eso, también la profundidad que adquirió la reestructuración de sus procesos productivos y de las relaciones laborales que históricamente se establecieron en el sector.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede decir que para nuestro objeto de estudio no basta con enunciar las presiones estructurales macro que se imprimieron al ámbito de la salud, sino que habría de reconstruir la forma en que éstas se han vinculado con dimensiones meso y micro impactando en la configuración de las relaciones laborales que se establecen dentro del IMSS.

Un conjunto de interacciones que se encuentran insertas en órdenes institucionales que delimitan su acción sin determinarla, pues los sujetos desarrollan procesos de mediación subjetiva para la toma de sus decisiones dentro de un margen acotado de posibilidades.

La elección del concepto de configuración sobre el de modelo sindical implica una ruptura epistemológica, que permite reconstruir la formación de relaciones laborales en el IMSS de una manera no funcional y estrictamente coherente con la operatividad del todo. Reconocer el carácter contradictorio y también antagónico de las interacciones implica entender la existencia de sujetos con capacidad de agencia que pueden negociar la dominación o bien romper con ella desatando movimientos disidentes en momentos coyunturales, tal como ocurrió a finales de los ochenta dentro del IMSS. Un proceso de lucha que, sin duda, influyó en la planeación de las estrategias de la institución en las décadas siguientes; además de volverse un precedente que permeó la experiencia sindical y laboral de sus trabajadores y que, como se verá, permite comprender la formación de una ruptura subjetiva en torno al SNTSS.

La propuesta configuracionista ha permitido reconstruir las presiones estructurales, tensiones y resistencias que se generan en torno a la formación de vínculos como los del corporativismo sindical que se asumía disuelto bajo los principios neoliberales. Al igual que apunta el planteamiento de la diversidad de capitalismo, es imposible hablar de procesos de intermediación de intereses uniformes, esto es, aunque pueden expresarse tendencias generales, la presente investigación busca destacar los elementos que caracterizan la configuración del SNTSS; un ejercicio explicativo que se inscribe en lo que De la Garza (2015) ha definido como diversidad de corporativismos.

Dicho lo anterior, la exposición de la configuración corporativa del SNTSS, además de evidenciar la formación histórica del pacto generado entre la cúpula sindical y el Estado, tiene el objetivo de mostrar que la intermediación de intereses a nivel macro no supone necesariamente un traslado mecánico de este acuerdo a las prácticas que se generan en los centros de trabajo. Limitar el análisis a aquella dimensión implicaría negar la capacidad de agencia de los sujetos, es decir, aunque los dispositivos de control que se imponen sobre las bases pueden ser férreos, no logran anular su capacidad de resistencia,

ni la posibilidad de generar consensos y negociaciones que pueden impactar la definición de los procesos de trabajo. En otras palabras, la reconstrucción de la configuración del estudio de caso necesita trascender el enfoque macro centrado en la dimensión política, para ser vinculado con otros niveles de realidad que lo constituyen. Además de reconocer que la intermediación de intereses contiene dimensiones también culturales y subjetivas que deben ser consideradas para reconstruir la experiencia sindical y laboral de los trabajadores del Seguro Social.

Tomar en cuenta la existencia de consensos y resistencias, permite reconocer que la objetivación de las relaciones corporativas del sindicato no son el resultado de determinaciones macro monolíticas, sino que constituye un complejo arreglo entre estructuras, subjetividades y acciones que propician que el círculo configuracional se mantenga relativamente abierto y en movimiento. Además, permite entender que en el ámbito meso y micro las prácticas adquieren matices diferenciados en los que se consensa la alternancia en el poder de los líderes locales, así como la negociación de las fronteras de control del proceso de trabajo.

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, este enfoque ha enlazado a los conceptos con campos relacionales que consideran solamente a los sujetos clásicos que intervienen de manera directa en el vínculo, tales como: el Estado, centrales obreras y campesinas, dirigencias sindicales y agremiados.

En otras palabras, se ha dejado de lado la consideración de otros actores que también presionan la producción de los servicios y la definición de los arreglos corporativos como es el caso del usuario-derechohabiente en el IMSS.

Una problematización que ha hecho oportunamente la propuesta del “Trabajo no Clásico” (De la Garza, 2011), al ampliar los conceptos creados para el análisis de la gran industria y, a través de ello, explicar la producción en los servicios donde la relación capital-trabajo se vuelve más difusa y la incorporación de un tercero en el proceso de trabajo se vuelve fundamental para la realización del trabajo.

Es importante precisar también que el período 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 gestión sindical encabezada por el Dr. Manuel Vallejo Barragán (2012-2018), la cual coincide con el retorno del PRI al poder de la mano de Enrique Peña Nieto (EPN).

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?, ¿cómo se estructuran los márgenes de acción del SNTSS? y, por último, ¿de qué manera se vinculan los distintos niveles que integran la configuración de configuraciones?

Apartado metodológico

La reconstrucción del objeto de estudio implicó reconocer que los márgenes de acción sindicales se estrechan o amplían de acuerdo al campo relacional en el que se encuentran. Es decir, los vínculos corporativos que se configuran a nivel macro no pueden explicar por sí mismos los arreglos y significados que se tejen en los niveles medios y micro de la organización.

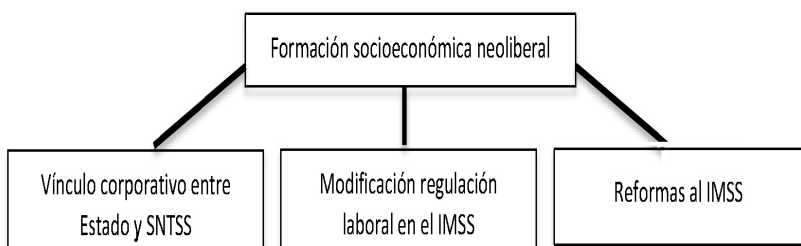
Centrar el análisis en el ámbito macro tendría como implicación asumir que en los centros de trabajo simplemente se trasladan y ejecutan de manera mecánica los acuerdos generados entre la cúpula sindical y el Estado, negando con ello toda capacidad de agencia a los sujetos y volviendo a lo real concreto el resultado de una predefinición estructural.

Teniendo presente esto, a continuación se expone de forma esquemática la estrategia metodológica que se siguió para la reconstrucción por niveles de nuestro objeto de estudio, buscando poner en evidencia tanto a los procesos sociales como a los actores que intervienen en su configuración.

a) Acción sindical a nivel macro

Para la elaboración de esta dimensión se tomaron en cuenta los cambios estructurales que presionaron la transformación de la relación corporativa entre el Estado y el sindicalismo durante la década de los ochenta. De igual manera, se consideraron los procesos de reforma al IMSS y la modificación a su regulación laboral influida por la formación socioeconómica neoliberal. En el siguiente esquema (Esquema 1) se sintetiza el planteamiento expuesto.

Esquema 1. Condicionamientos estructurales a nivel macro



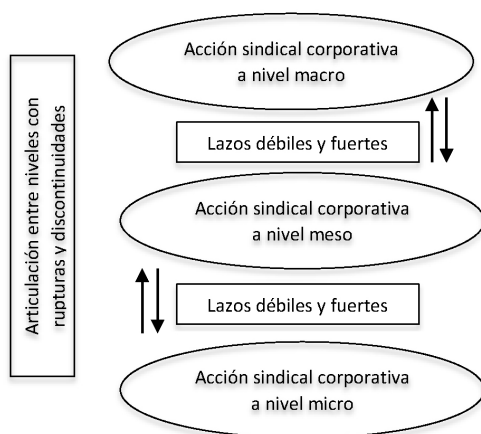
Fuente: elaboración propia.

b) Acción sindical a nivel meso

La consideración del nivel meso, donde se despliega la acción de la sección XXXV del SNTSS, permitió articular las concertaciones y acuerdos que se establecen a nivel macro con las negociaciones, disputas y consensos que se objetivan en los lugares de trabajo. Aunque en este nivel se identificó que la toma de decisiones mantiene una estrecha cercanía con las directrices emanadas de la cúpula, los hallazgos permitieron comprender que existen fisuras que potencian la alternancia de las dirigencias sindicales seccionales, evidenciándose con ello, que el proceso de dominación no siempre es coherente ni total.

La relativa autonomía que asume la configuración sindical en este nivel permitió reconocer que la configuración de configuraciones se articula también con contradicciones, discontinuidades y la formación de lazos débiles y fuertes de control. Es importante aclarar que aunque se presentan rupturas entre niveles, esto no supone la anulación del despliegue de mecanismos de control sobre los trabajadores, no obstante, su forma de hacerse concreto tiene variaciones y se disputa bajo estrategias diferenciadas (Esquema 2).

Esquema 2. Acción sindical corporativa a nivel meso



Fuente: elaboración propia.

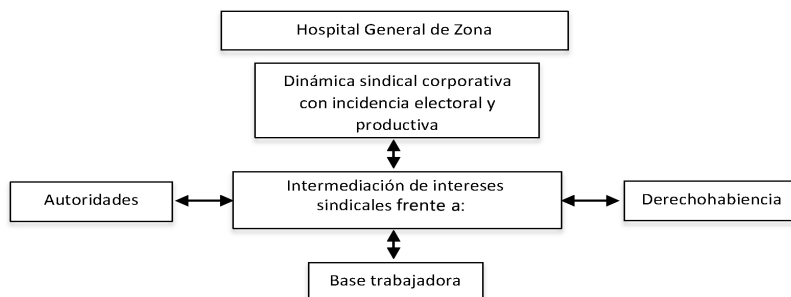
c) Acción sindical a nivel micro

El análisis de este nivel exigió una reconstrucción de las prácticas sindicales que se desarrollan en el lugar de trabajo. Una estrategia que permitió entender que las múltiples determinaciones que intervienen en este real concreto no son las mismas ni son iguales a las que intervienen en los niveles precedentes. Es decir, la acción sindical en el nivel micro no pudo explicarse como el simple reflejo de una determinación jerárquicamente estructurada. Aunque de forma acotada, en este ámbito los sujetos intervienen de manera importante en la definición de los procesos de elección de sus representantes y en la negociación de las fronteras de control del proceso de trabajo. Esta consideración hizo posible entender que la configuración corporativa a este nivel requiere un análisis por separado de su dimensión política y productiva. Una desagregación de esferas que es meramente analítica, ya que en lo real concreto se encuentran articuladas formando una totalidad configuracional que se expresa en la síntesis que se establece entre estructuras, subjetividades y acciones.

Para la reconstrucción de este nivel se analizaron las dinámicas sindicales y productivas de un Hospital General de Zona (HGZ) ubicado en la zona sur de la Ciudad de México. Para la comprensión de los vínculos corporativos se tomaron en cuenta las interacciones que se establecen entre autoridades (personal de confianza), delegados sindicales, trabajadores de base y derechohabientes, las cuales se encuentran presionadas

por órdenes estructurales de distinto orden; relaciones laborales y sindicales que se objetivan con relativa autonomía y que pueden estar en sintonía o en contradicción con los acuerdos corporativos cupulares. En el Esquema 3 se expresa la interrelación laboral de los sujetos intervinientes en este nivel.

Esquema 3. Las relaciones laborales en el IMSS en el ámbito micro



Fuente: elaboración propia.

d) Instrumentos metodológicos

En este apartado se enuncian las técnicas e instrumentos que se emplearon para el desarrollo de la investigación, los cuales tuvieron el objetivo de desenredar el juego que se establece entre estructuras, subjetividades y acciones de cada nivel configuracional del SNTSS.

Para el nivel macro, se realizó una entrevista no estructurada a un trabajador que formó parte del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) durante la gestión del Dr. Vallejo Barragán. Para la reconstrucción del nivel meso, se aplicaron dos entrevistas semiestructuradas a miembros de la Secretaría General seccional número xxxv. En cuanto al ámbito micro, se llevaron a cabo 25 entrevistas también semiestructuradas a trabajadores de base, delegados sindicales y personal de confianza del HGZ referido. Cada centro de trabajo se compone de múltiples categorías laborales de base, pero para esta investigación se decidió concentrar el análisis en cuatro de ellas: personal de Intendencia, de Administración, de Enfermería y Médico. Se elige a los tres primeros por ser los que concentran el mayor número de trabajadores en el nosocomio y, al último, por la centralidad que asume en la producción del servicio. Asimismo, se entrevistó como parte del personal de confianza a directivos, jefes de servicios médicos y de servicios de intendencia. En relación al ámbito sindical, se tuvo

acercamiento con miembros de las planillas que contendieron por la delegación sindical y con los que en el momento de la investigación ejercían el cargo de delegados. Finalmente, se logró entrevistar a los principales líderes de los movimientos disidentes vigentes en aquel momento.

Los hallazgos recabados en las entrevistas se complementaron con la elaboración de notas de campo obtenidas a través de observación participante y la revisión de documentos proporcionados por los entrevistados. De igual forma, se obtuvo información de los sitios web oficiales del IMSS y el SNTSS, consultando sus informes estadísticos, contrato colectivo y estatutos. Además, se realizó un ejercicio etnográfico digital que analizó la red social Facebook durante el proceso de elección del secretario general seccional y se dio seguimiento a los perfiles de los movimientos disidentes en el IMSS.

La reconstrucción de los datos incorporó información recabada en una investigación previa realizada en un HGZ que pertenece también a la delegación sur del IMSS en la Ciudad de México y a la sección xxxv del SNTSS (Ocampo, 2014). Un trabajo que, además de considerar a las categorías de base citadas, incluyó como sujetos de investigación a trabajadores del área de Laboratorio, Rayos X y Dietología (Cuadro 1).

Cuadro 1. Técnicas de recopilación de datos

Técnica	Aplicación
Entrevistas semiestructuradas	Representantes sindicales (en el HGZ y de la Sección xxxv)
	Líderes de movimientos disidentes de trabajadores del Seguro Social
	Trabajadores sindicalizados del IMSS (médicos, enfermeros, personal administrativo y de Intendencia)
	Personal de confianza
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, Cámara de Senadores, otros foros)

(continuación)

Técnica	Aplicación
Revisión documental	Ley del Seguro Social
	Contrato Colectivo de Trabajo y estatutos del SNTSS
	Página web del SNTSS (Periódico electrónico: Seguridad Social)
	Página web del IMSS (Informes Estadísticos del IMSS)
	Red social Facebook. Perfiles de movimientos disidentes. De igual forma, se dio seguimiento a publicaciones relacionadas con el proceso electoral de la sección xxxv

Fuente: elaboración propia.

e) Universo de observación

La elección del HGZ para la elaboración de esta investigación radicó en que fue uno de los primeros centros de trabajo donde se impulsó un proyecto piloto que reestructuró a un sector de la planta laboral del instituto: el de Intendencia. El programa tuvo como objetivo desaparecer la categoría de Auxiliar de Servicios de Intendencia (ASI) sustituyéndola por una de nueva creación llamada Auxiliar de Limpieza e Higiene en Unidades Médicas y no Médicas (ALEH), la cual incorporaba medidas de flexibilización funcional y numérica a la actividad.

Esto exigió considerar en la reconstrucción de nuestro objeto de estudio la forma en que el sindicato enfrentó los cambios, cómo negoció con la parte institucional y cuáles fueron los significados y acciones que la base trabajadora articuló en torno al proceso. Aunque el programa afectó a una sola rama laboral, la transformación incidió objetiva y simbólicamente la concreción de las relaciones laborales en el centro de trabajo. Y potenció la influencia de los movimientos que consideraban al proyecto como un primer indicio de la reestructuración laboral total del IMSS.

f) Estructura organizacional del SNTSS

Aunque se ha planteado que el objetivo que guía a este trabajo ha sido reconstruir, por niveles, la configuración corporativa del SNTSS, no se han hecho explícitos los criterios para la reconstrucción de cada ámbito relacional. Por tanto, es preciso señalar que tomando como referencia los Estatutos y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) del SNTSS, se decidió dividir la estructura de la organización en tres niveles. En el

primero de ellos, se da cuenta del Órgano Nacional de Gobierno del sindicato, donde aparece el Congreso Nacional como la máxima autoridad de la organización, el cual se compone por la representación de todos sus agremiados y cuyas resoluciones están obligados a cumplir según lo estipula el artículo 33 de sus estatutos. Del máximo órgano de representación se derivan el Consejo Nacional, las Comisiones Nacionales y el Comité Ejecutivo Nacional. La estructura del nivel macro de la organización se puede representar como se muestra en el Esquema 4.

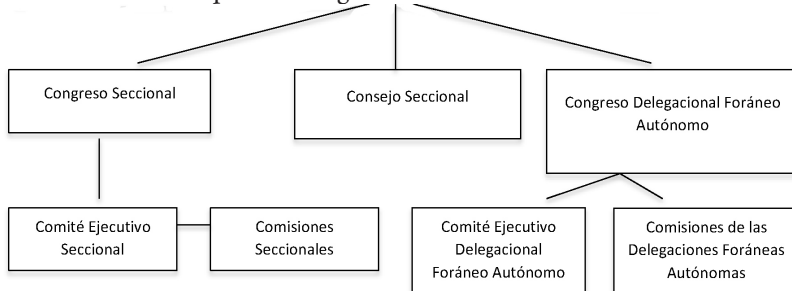
Esquema 4. Órganos Nacionales de Gobierno



Fuente: elaboración propia, a partir de SNTSS (2010).

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, la reconstrucción de los niveles medio y micro se limitan a exponer su composición en la Ciudad de México. La estructura del segundo nivel de la configuración hace referencia a la sección xxxv; un órgano de decisión con especificidades en su intermediación de intereses que son reconstruidas en el último capítulo del libro. La representación de esta instancia se muestra en el Esquema 5.

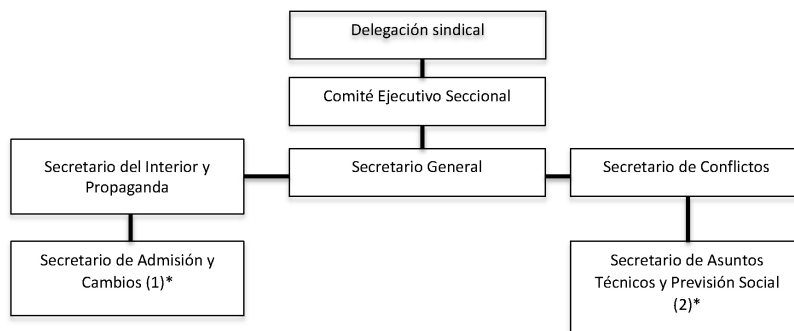
Esquema 5. Órganos Locales de Gobierno



Fuente: elaboración propia, a partir de SNTSS (2010).

La consideración de la sección como objeto de análisis permite generar un puente entre los niveles macro y micro de la configuración. Pero no sólo faculta su enfoque en tanto puente vinculante, sino en tanto ámbito relacional que desarrolla sus propias estrategias de control, dominación y concertación, las cuales no garantizan, como en el nivel macro, la continuidad del grupo en el poder. En el tercer nivel de la estructura encontramos a la unidad básica del organismo, la Delegación Sindical. Los delegados sindicales son los encargados de gestionar distintos tipos de recursos a los trabajadores en el centro de trabajo, además de que, como se observó, intervienen de manera directa y constante en la negociación de las fronteras de control del proceso de trabajo. De acuerdo a las dimensiones de la plantilla laboral del HGZ donde se llevó a cabo una parte de la investigación, la estructura de la Delegación Sindical sigue la estructura que se muestra en el Esquema 6.

Esquema 6. Representación sindical en el centro de trabajo



*1. Se incluye esta figura cuando el número de trabajadores es mayor a 450

*2. Se incluye esta figura cuando el número de trabajadores es mayor a 600

Ambas secretarías se contemplan dentro del HGZ al contar con 1, 652 trabajadores de base

Fuente: elaboración propia, a partir de SNTSS (2010).

Cabe precisar que aunque 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 corporativa que se desarrolla en este trabajo, es decir, las dimensiones estructurales expuestas solamente dan cuenta de los niveles jerárquicos en que se divide la toma de decisiones y la representación sindical. Ámbitos jurídicamente

instituidos que no dan cuenta de las múltiples interacciones que ahí se entrelazan, en las que se ponen en juego acciones embebidas de significado y delimitadas por códigos culturales de los que se desprenden cuestionamientos al poder, o bien procesos que lo legitiman. Una vez realizada esta precisión, en el siguiente apartado se desarrolla la postura teórico-metodológica que sirvió de guía epistemológica para la realización de esta investigación.

El configuracionismo como estrategia de reconstrucción

Aunque se han realizado enunciaciones sobre la estrategia metodológica adoptada para el desarrollo de la presente investigación, es necesario ampliar la discusión en torno al enfoque que funge como columna vertebral de la misma. La elaboración de este apartado además de tener el objetivo de exponer los principios del configuracionismo, como estrategia que reivindica el concepto de *sujeto-objeto* como síntesis de la articulación que se establece de manera dinámica entre estructuras, subjetividades y acciones, tiene también la tarea de hacer manifiesto el principio epistemológico del que se parte, el cual entiende a la realidad no como algo dado, inmutable, ahistórico, sino en transformación, siempre dándose (De la Garza, 2018; Zemelman, 2012). Un enfoque que se posiciona frente al predominio histórico del método hipotético-deductivo en las ciencias sociales, que lejos de ser un método constructor de teoría, es sólo un justificante de ella (De la Garza, 2012a).

El antecedente del configuracionismo se puede rastrear en los trabajos de Hugo Zemelman, quien sostiene que la construcción de categorías es siempre pre-teórico, es decir, el contenido de las mismas no puede estar dado *a priori* porque cerraría la posibilidad de llenarlas de nuevos significados y articularlas con otras dimensiones. Esto no implica renunciar al empleo de marcos teóricos generales, que valen en tanto su generalidad, pero no debe perderse de vista lo específico del caso concreto, es decir, las múltiples relaciones y determinantes que se pueden presentar en él. De acuerdo a esto, la realidad no debe buscar ser ajustada a la teorización abstracta, cuya producción puede responder a temporalidades y contextos diversos; la realidad siempre

está en movimiento, por lo tanto, no se debe pretender encuadrarla y sujetarla a una teoría, sino que, como señala Zemelman (2012), el modo de concreción de lo real exige la reconstrucción de sus niveles y dimensiones, es decir, debe reconstruirse en el pensamiento aquello que se presenta articulado y dándose 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 cientificidad, 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 esta escuela de pensamiento 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, además de elaborar un lenguaje de observación neutro (Hughes & Sharrock, 1999). Bajo estos supuestos, la verificación de lo real se daría por medio de la observación empírica y la deducción lógica, quedando sin relevancia y en el terreno de la especulación la indagación de temáticas relacionadas con la dimensión subjetiva. En suma, 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 para contrastar la repetibilidad de los hechos. Además, y como sostenía Lazarsfeld, la ciencia debía renunciar a conocer las cosas en sí mismas (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. Siendo así que las propiedades de la cosa investigada debían ser traducidas en variables y los conceptos en indicadores empíricos, por tanto, sólo quedaría 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 camino del conocimiento no necesariamente debe responder al desarrollo de una lógica rigurosa, por el contrario, su formación puede implicar la existencia de discontinuidades impregnadas de ideología, historia, subjetividad, cultura (De la Garza, 1990). Estas dimensiones evidencian que la realidad no se compone de un solo nivel –el empírico–, y esta misma puede articularse por niveles de abstracción conformando una totalidad concreta. La propuesta de la configuración, a diferencia del hipotético deductivo, considera que la realidad no se encuentra estática en espera de ser descubierta y verificada, sino en constante transformación y cuya reconstrucción exige la integración de acciones inscritas en contextos intersubjetivos que son presionados por estructuras de poder.

De la Garza reconoce como influencia teórica de su propuesta metodológica al pensamiento marxista, pero es claro al desmarcarse de aquellas corrientes que no lograron escapar del todo de la influencia positivista en sus planteamientos, sobre todo en lo que se refiere a la visión lineal y evolutiva de la historia que mostraba un capitalismo regido por leyes en la que los sujetos poco podían hacer para intervenirla. 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 período de 1880 a 1914; dando paso a un marxismo de corte antifascista (1929-1945) del que surgiría un pensador como el filósofo italiano, de quien el configuracionismo abrevaría para su desarrollo.

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. Para el autor, 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 condicionada que Marx plasmó en aquella frase que suscribe que los hombres hacen su historia, pero bajo circunstancias que no eligieron. El cuestionamiento a la relación mecánica citada y el desarrollo autónomo de la esfera política queda más claro cuando Gramsci (2009) propone la definición ampliada del Estado, en la que se reconoce que en éste 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 determinística 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 que pueden producir organizaciones de la sociedad civil como la Iglesia, los partidos políticos, las escuelas, sindicatos.

Como señala Hobsbawm (2011), “[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” (p. 336). Al respecto, el pensador italiano apunta “el 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 se vuelve como un “Centauro maquiavélico” con doble naturaleza: fuerza y consenso. El Estado no sólo 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]” (Gramsci, 2009b, 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 sólo es estructural determinante de la superestructura, sino que es histórica y caleidoscópica, visión que compartirá Edward Palmer Thomson quien, décadas más tarde, cuestionaría por medio de su obra el reduccionismo economicista y estructuralista que una parte del marxismo había impreso en sus estudios. La originalidad del historiador inglés en reconstruir la formación

de la clase obrera en Inglaterra, sirve también como referente de la propuesta configuracionista hasta aquí descrita.

La visión de Thompson respecto al marxismo lo llevó a cuestionar lecturas en torno al materialismo histórico vinculadas a la metáfora de la base y la superestructura. El historiador 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 se 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, Thompson derrumba los supuestos que reducen el análisis de la experiencia y la formación de la clase a ser un mero reflejo de las determinantes de la base económica, sin negar que ésta ejerza cierta influencia en ella. Al respecto de la capacidad de intervención de los sujetos en la historia, Carlos Illades (2008) señala:

Thompson reconoce no sólo la causación múltiple dentro de la historia, sino también sus diversas posibilidades de desarrollo [...] El proceso histórico [...] 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 Thompson 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. La formación de clase sería entendida por el historiador “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).

Recuperar la propuesta de Thompson como factor que enriquece la perspectiva configuracionista, permitió reconstruir a nuestro objeto de estudio como un proceso multicausal en el que la acción se presenta como una práctica 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 estas dimensiones 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 transformación.

Expuesto lo anterior, es necesario enfatizar 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.

Asimismo, la propuesta teórico-metodológica ha servido a esta investigación como estrategia de reconstrucción de la acción del SNTSS inserta en relaciones corporativas, un área de realidad que se presenta condicionada por presiones de tendencia global, pero en cuya concreción intervienen de manera diferenciada y por niveles órdenes institucionales, culturales e interacciones. Cabe señalar que la intención de esta investigación, además de enfocarse en la reconstrucción de los campos objetivos de acción del sindicato, analizó 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. En el siguiente capítulo se abordará a detalle la discusión sobre el corporativismo, bosquejando una propuesta de análisis que tiene por sostén la propuesta metodológica configuracionista.

La pregunta en torno al futuro del corporativismo se mantiene vigente

En el presente capítulo se realiza una reconstrucción histórica conceptual del corporativismo con el objetivo de reflexionar críticamente sobre su tradicional forma de enfoque, reconociendo sus limitaciones y alcances explicativos.

En un primer apartado, se discute la pertinencia y vigencia del concepto ante propuestas teóricas que anunciaban la inminente desaparición de esta intermediación de intereses.

En un segundo momento, se problematiza la formación del vínculo bajo las coordenadas del llamado Estado social. Una discusión que abre paso al desarrollo de un tercer apartado, en el que se reflexiona sobre las limitaciones con las que nació el concepto, las cuales se centraron en el análisis macro del vínculo entre el sindicalismo y el Estado.

Identificar las deudas teóricas del debate permitió elaborar en una sección cuarta algunas consideraciones críticas para su análisis.

El seguimiento a la discusión del corporativismo que se realizó para esta investigación hizo posible abrir un quinto apartado en el que se reconstruye la teorización actual del concepto que ha dado pie a la formación de categorías que le añaden características *lean*, mixtas, competitivas, de concertación, entre otras; un conjunto de debates generados principalmente en Europa y con los que se dialoga de manera crítica contraponiendo la perspectiva de la diversidad de corporativismos sostenida en la propuesta teórico metodológica del configuracionismo.

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 setenta 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 re-mercantilización 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 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 provocarían su desaparición. Bajo esta óptica, el corporativismo encarnaba las particularidades de 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, los órdenes 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 entre Estado y grupos de interés 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 ámbitos como el del trabajo, las restricciones salariales para el caso mexicano dan cuenta de ello. 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. Un tipo de relación social de producción que ha sido posible en países como el nuestro dada la existencia de controles administrativos y jurídicos capaces de coaccionar el voto electoral y propiciar la desmovilización política.¹

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, por tanto, se vuelve necesario volver a problematizar el contenido de las relaciones sociales que configuran al concepto. Como señala De la Garza (2015), su problematización en la actualidad implica reconocer que los pactos corporativos se establecen

¹ Los organismos encargados de operar y hacer efectivo el control obrero en el ámbito del derecho laboral en México fueron las llamadas Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, las cuales desaparecieron en el año 2019 a raíz de la reforma laboral impulsada por el gobierno lópezobradorista. Un cambio a la ley que, entre otras cosas, potencia el ejercicio de la democracia sindical a través de la votación libre y secreta de dirigentes. De igual forma habilita la formación de más de un sindicato por empresa y el derecho de los trabajadores a no afiliarse obligatoriamente a una organización.

ya no a nivel nacional, sino por sectores. Así como comprender que existen nuevos actores que presionan la concreción de la relación, como pueden ser: nuevos grupos parlamentarios, organizaciones no gubernamentales y movimientos sociales. 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, 1992a), 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 Schmitter a finales de los setenta 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 pudo verse en los acuerdos generados en Europa para la aceptación de su moneda única, o bien, en el papel interventor que asumió el Estado norteamericano tras la crisis de 2008 (Molina y Rhodes, 2002; Meardi, 2014).

Resulta curioso que un autor como Schmitter (1998) señalara su desconfianza en torno al regreso del pleno empleo y, por tanto, del macrocorporativismo. Al respecto, argumentó:

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 (Schmitter, 1998, p. 235).

Aunque el análisis de la transformación macro podía ser certera, el autor desestimó que dicho proceso no necesariamente significaba la negación de los vínculos corporativos que evidenciaría en sus primeras publicaciones, incluso parte de los cambios fueron posibles porque aprovecharon sus estructuras para garantizar y dar continuidad al proceso de acumulación de capital bajo un momento histórico convulso.

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. La pregunta en torno al futuro del corporativismo sigue siendo válida aunque su moneda de cambio se haya devaluado (Molina y Rhodes, 2002). Sin embargo, la cuestión no debe reducirse a evaluar cuáles son las esperanzas de vida del sindicalismo dentro de la reconfiguración estructural neoliberal, sino cómo a través de la organización autónoma de los trabajadores es posible la formación de nuevos pactos que generen un contrapeso efectivo al capital.

Pero más allá del análisis de las potencialidades del movimiento obrero, por ahora queda la tarea de hacer una reconstrucción conceptual del corporativismo, con la intención de desenredar sus alcances y limitaciones para comprender la formación del vínculo en México y las diversas maneras en que se hace concreto. Para esta tarea se deja de manifiesto en un primer apartado las características que asume el vínculo corporativo bajo la formación del llamado Estado social; en una segunda sección, se problematiza el concepto del corporativismo evidenciando sus alcances y limitaciones poniendo especial énfasis en la propuesta de Schmitter; en una tercera instancia se exponen algunas consideraciones para el análisis del corporativismo; y finalmente, se presenta la discusión de la diversidad de corporativismos como una opción intermedia de estudio entre las corrientes de la divergencia y convergencia.

La formación del vínculo bajo las coordenadas del Estado social

Nuestro presente viene acompañado de la sombra de la crisis capitalista de los últimos decenios del siglo xx. Como señala Hobsbawm (1995), 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.

El sistema capitalista ha demostrado su capacidad de revolucionarse y transformarse para mantener y reproducir su existencia a pesar de sus contradicciones. Ha sabido deshacerse de aquello que le estorba, al tiempo de lograr mantener las estructuras que permiten su supervivencia, entre ellas y con matices diversos, las que sostienen la intermediación corporativa de intereses. Un paradigma que además de servir como un elemento de control y contención del movimiento obrero, paradójicamente, le garantizó mejores condiciones laborales que se materializaron en el que Hobsbawm (1995) definiera como el período de la edad de oro del capitalismo.

Como se recordará, la crisis de 1929 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 a 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:

dato 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 con el 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 bajo el *crack* de 1929 significó reconocer que los procesos históricos no pueden ser explicados ni sostenerse sólo como el resultado de fuerzas impersonales como la del libre mercado omnipresente y regulador del todo, es decir, la configuración social se construye también a partir de la intervención de actores que construyen proyectos colectivos cuyos resultados no pueden controlar totalmente. Entender el motor humano de la historia en la coyuntura referida implicó reconocer que las contradicciones y tensiones generadas entre capital-trabajo debían ser atendidas y contenidas si se quería hacer frente a la nube roja que emergía en Europa del Este. El presidente de los Estados Unidos, Theodore Roosevelt, reconoció bien este desafío. Una muestra de ello, fue la promulgación de la Ley de Recuperación de la Industria Nacional (NIRA, por sus siglas en inglés), el 16 de junio de 1933, en la que se reconocía que la libre competencia era una fuerza que debía ser controlada y desafiada a través de instituciones que garantizaran 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 Administración por la Recuperación Nacional (NRA), el objetivo era construir comités corporativos *“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).² Estrategias de regulación que, aunque verían limitados sus alcances con la anulación del NIRA años más tarde y la proyección de leyes menos hostiles al libre mercado, 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 después de este período las explica bien De la Garza al retomar la concepción de “Estado ampliado” de Gramsci. De acuerdo con el primer autor, las organizaciones de la sociedad civil se volvieron centrales

² Traducción de la editora: “para reemplazar lo que fue visto como un sistema individualista, egoísta e hiper competitivo, con un sistema construido mediante la acción concertada y bajo la supervisión gubernamental”.

en la conformación de hegemonía, en específico en lo relacionado con la gobernabilidad, es decir, por medio de los pactos corporativos las organizaciones de la sociedad civil 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, p. 37).

Se puede decir que la configuración del pacto corporativo bajo este contexto implicaba la intervención del Estado en la actividad productiva, legalizando e institucionalizando a la clase obrera y sus organizaciones (De la Garza, 2015). Esta particular injerencia no reflejaba otra cosa más que el reconocimiento estatal de la existencia de un conflicto interclasista en su seno que debía ser regulado para garantizar el proceso de acumulación del capital. Una condición que permitió la transferencia de recursos públicos desde el Estado a la clase trabajadora por medio de grupos de la sociedad civil –entre ellos los sindicales– que monopolizaban la intermediación de intereses. 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 [...] 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 las líneas precedentes oscurece las relaciones de poder que se presentan en la conformación de monopolios representativos en sus distintos niveles de concreción, 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 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.

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 macrosociales de bienestar; un manejo keynesiano de la demanda; la generación de acuerdos de productividad fordistas; una racionalidad de producción taylorista; así como la posibilidad de que en el ámbito de las relaciones industriales se garantizara la contratación colectiva dominada por las cúpulas sindicales que fungían 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 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 a la formación del corporativismo en el siglo xx sirve de preámbulo a una problematización más amplia y puntual de su contenido en la que será necesario discutir a detalle las interacciones que lo conforman. El siguiente apartado se enfocará en esta tarea.

Los alcances teóricos y prácticos del concepto

Philippe Schmitter en un artículo 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 su discusión, sin embargo, totalmente comprensible, ya que en su lectura del fenómeno no logró descifrar del todo la importancia que asume el tema del poder y la dominación dentro de estos procesos de intermediación de intereses. 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 se escribieron estas líneas, se puede decir que independientemente de la amplitud o estuches del concepto, es necesario volver a repensarlo bajo 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 o, al menos, se resisten a ceder por completo el control al capital. 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, 2009, p. 103).³

Este autor no es el único que se niega a aceptar que las estructuras y procesos de negociación corporativa hayan desaparecido completamente. Vellinga (2004), Adams (2004), Molina y Rhodes (2002), De la Garza (2012b, 2014, 2015), Bensusán (2010) y Bensusán y Middlebrook (2012), aunque con matices y diferencias sobre la definición del concepto y su análisis práctico, sostienen que la dinámica actual del capitalismo ha sabido convivir con las estructuras corporativas que la apertura económica y democrática habrían de derribar. De la Garza sostiene que no en pocas ocasiones la dinámica productiva incluso se sirve de estas estructuras no sólo para garantizar el proceso de acumulación capitalista, sino hacerlo con concertación y así evitar que la tensión social rebase ciertos límites (De la Garza, 2012b, 2014). Vellinga (2004) señala que es un error pensar que el corporativismo y su organización de intereses son necesariamente incompatibles con la etapa actual del capitalismo.

³ Traducción de la editora: "Si bien el corporativismo en muchos países fue abolido formalmente en la ley y en la Constitución, nunca se aprobó una legislación reglamentaria de seguimiento, con el resultado de que las antiguas leyes laborales, tribunales laborales, paneles de arbitraje gubernamentales, etcétera, del corporativismo a menudo continúan funcionando. En segundo lugar, muchos países continúan tratando a entidades organizadas como la Iglesia, las fuerzas armadas, las asociaciones comerciales (gremios), el trabajo organizado, etcétera, bajo la antigua rúbrica corporativista. En tercer lugar, muchos de los nuevos llamados 'pactos' entre las empresas, los trabajadores y el Estado siguen siendo de carácter corporativo. En cuarto lugar, muchas de las nuevas 'asociaciones público-privadas' también son corporativismo con ropaje moderno. En quinto lugar, todavía prevalecen muchas prácticas corporativistas, particularmente en las áreas de relaciones laborales, de bienestar social (categorías grupales) y de política social en general".

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) Reconstruyendo el debate

Si 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, cuando 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 capaz de organizar lo social, 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).⁴

Sin embargo, la fuerza de los principios de estas tradiciones se vieron opacados con el proceso revolucionario francés de 1789 que abanderaba

⁴ Traducción de la editora: “Los antiguos compartían una visión del Estado como una entidad orgánica y unificada que promueve el orden social y político mediante la organización de la sociedad en unidades corporativas funcionales y ordenadas que están reguladas por el Estado”.

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 aquel período como *protocorporativismo*, que continuará después de la Primera Guerra Mundial, pasando por los años 20 y 30 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 las décadas de los 30 y 40 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 período, 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 período para este autor abarcaría los años 50 y 60, 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 período correspondiente a la década de los años 70, cuando se inician procesos de redemocratización.

La argumentación que prevaleció en este último período es que, al parecer, el corporativismo y el 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, 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).⁵ 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.

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).⁶

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 emergió 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

⁵ Traducción de la editora: “Algunos autores estaban tan enamorados del proceso de democratización que cerraron los ojos ante las debilidades y fallas que se mantenían”.

⁶ Traducción de la editora: “Las reformas corporativistas tenían la intención de aliviar los crecientes costos y las irrupciones de las disputas entre el capital y el trabajo, como las huelgas generales, que debilitaban las economías nacionales. La adopción de estructuras corporativas de representación promovió la consulta consensuada y la negociación entre el trabajo, el capital y el Estado en temas como salarios, pensiones, condiciones laborales y política social”.

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, 1992c, p. 15).

A esta intermediación de intereses entre corporaciones y Estado que garantizaba al capitalismo su reproducción y su proceso de acumulación, le vinieron diversos esfuerzos por teorizarla, los cuales 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 y Rhodes (2002), el corporativismo se había vuelto una característica que definía exclusivamente a los Estados autoritarios, el caso 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 setenta, desde los años cuarenta existieron aportaciones como las del ingeniero y economista rumano Mihail Manoilescu, quien problematizó el fenómeno argumentando que las

economías occidentales capitalistas se irían haciendo corporativas de manera gradual (Molina y Rhodes, 2002); afirmando además que si el siglo XIX había sido el siglo del liberalismo, el XX sería el siglo del corporativismo (Schmitter, 1992c). 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 bajo esta mirada debía ser *el articulador de las clases antagónicas* y, de acuerdo con 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 influido por este discurso. Asimismo, 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 y 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 con Shonfield, y en correspondencia con Gerhard Lehmbuch (1992a), consideraba que las formas de concertación entre las organizaciones sociales y el 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 la dominación como elementos centrales en la configuración de los procesos de intermediación de intereses corporativos.

Esta comprensión optimista de los vínculos corporativos en la que se privilegia la cooperación voluntaria más que la coerción, llevó a autores como Lehmbbruch (1992a) a señalar que la propuesta de Schmitter tenía un indudable sesgo autoritario. Para Lehmbbruch, 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, en los cuales se ha resaltado el carácter antagónico de las demandas de los grupos que conforman lo social.

Para Lehmbbruch, 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 una etapa particular del desarrollo capitalista y bajo ciertas coacciones particulares de formación de políticas económicas (Lehmbbruch, 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 para 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 de lo 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.

Con base en el cuestionamiento de estos principios, que muestran una imagen liberal del sistema de mercado perfecto (Nedelman y 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 el 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*, ya que al definirlo de este modo, se abría una cuestión que obligaba a problematizar si los intereses que representan las organizaciones corporativas eran 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).

El autor expuesto también agregará que el vínculo de intermediación no puede comprenderse en abstracto, sino que su concreción responde a las particularidades de los Estados nacionales y a la influencia del

contexto internacional, lo que le permite trazar dos tipologías: *el corporativismo de corte social o estatal*. El primero, de acuerdo con 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 denominado *estatal* se desarrolla en contextos con regímenes políticos poco estables y con mayor conflicto, donde la incorporación al Estado se da mediante mecanismos de represión y donde no existe 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 a 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 (1985), 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 se centraba en tres dimensiones: en primer lugar, se analizaba si la representación de los grupos de interés era 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 ejercía a través de las corporaciones, o bien prevalecían los procesos de concertación y coordinación (De la Garza, 2015).

Otra consideración crítica que puede hacerse a los planteamientos de Schmitter (1992b) es que, al señalar que la intermediación de intereses está en función de las necesidades básicas del capitalismo para reproducir sus condiciones de existencia, 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 del autor 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, lo que puede hacer posible mantener canales abiertos de diálogo y negociación con el Estado. Luchas generadas por los trabajadores que se materializaron en mejoras a sus condiciones de trabajo.

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 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 a lo 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, autonomía que 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, 207, 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, pp. 161-162).

Lo anterior no supone una independencia del Estado respecto al sistema de dominación de clase capitalista, simplemente se pretende señalar que el análisis de la realidad concreta debe ser elaborado con muchos más matices y estar abierto a la articulación de 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).⁷ 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).

⁷ Traducción de la editora: “El Estado representa un mecanismo para la articulación de las relaciones sociales dentro de una estructura compleja de relaciones de poder que, en ocasiones, pueden ser congruentes entre sí y, en otras ocasiones, pueden contradecirse”.

Si bien es cierto que el corporativismo puede asumir la expresión de una 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 (Womack, 2007). Todos estos factores pueden influir en la configuración corporativa expresando rasgos y tendencias 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), quien, aunque coincide con aquél 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 aquél 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 sean pluralistas, totalitarios o corporativos– 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, se debe a su extenso trabajo de campo en América Latina y parte de la península Ibérica, 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 analizado el concepto. Con base en esta consideración, encontré en las regiones citadas una estructura de clases muy marcada, descubriendo también un sistema vertical segmentado en organizaciones corporativas y asociaciones profesionales como: las fuerzas armadas, la Iglesia, sindicatos, universidades, campesinos. Todos estos grupos con estructuras jerárquicas que no desaparecieron con los procesos de modernización. El autor 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).⁸

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, entiende que el Estado negocia sólo con los principales grupos de interés corporativos que conforman la sociedad política, cuestión que Jessop Bob (1992) define como un proceso de selectividad estructural, la cual puede variar, como señalan Nedelman y Meier (1992) “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” (p. 125). Resalta la complejidad que añaden estos últimos autores al señalar que la selectividad sucede por niveles, en los que el Estado y las organizaciones pueden intervenir de manera diferenciada: la efectividad de éstas dependerá del área en la que quieran intervenir, y la configuración final dependerá del momento que hayan elegido para hacerlo. Esto es importante, ya que matizan la

⁸ Traducción de la editora: “Definé el corporativismo como ‘un sistema de organización social y política en el que los principales grupos sociales y de interés son integrados dentro del sistema gubernamental, a menudo sobre una base monopolística o bajo la guía, la tutela y el control estatales, para lograr un desarrollo nacional coordinado’. Nótese el papel del Estado en este sistema y sus relaciones con los principales grupos de interés corporativos o sociales que conforman la sociedad política. Vi a las naciones latinoamericanas e ibéricas como un conjunto de sistemas complejos en los que el Estado busca potenciar y expandir su poder sobre los grupos corporativos (en América Latina más como un concepto medieval que moderno) que se arremolinan a su alrededor, mientras que los grupos e intereses buscan mantener algún grado de autonomía constitucional o legalmente mandatada del Estado, se unen para resistirlo o, tal vez, para tomarlo para sí mismos” (Wiarda, 2009, p. 93).

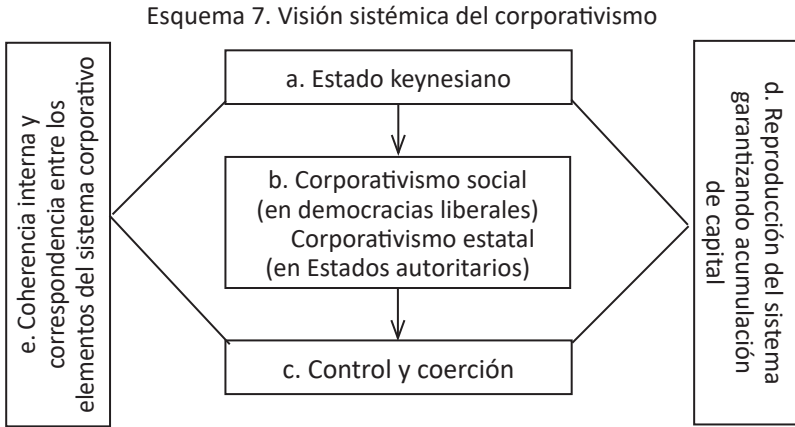
dinámica de los procesos de negociación corporativa, entendiéndolos como algo no estático sino dinámico y con actores con capacidad de agencia. Al respecto, se señala que el corporativismo:

[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 y Meier, 1992, p. 128).

Esto 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, 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 el Estado y la sociedad articulada en corporaciones con las que se establecen pactos para guiar la gobernabilidad y la economía. Sin embargo, como ya se señaló, parte del debate tiene un límite expresado en la comprensión funcional del corporativismo, reduciendo la configuración del vínculo a una estructura con dinámica vertical y unidireccional; además de haber elaborado construcciones conceptuales muy descriptivas, oscureciendo así las relaciones de poder, dominación y resistencia que no se reducen al control y le son inherentes. Es decir, el 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 busca ilustrarse en el esquema 7.



Fuente: elaboración propia.

Sobre el esquema:

a. 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.

b. 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 que pueden derivar en la formación de acciones colectivas.

c. Se privilegia el control y coerción sobre el consenso, no se incluyen los procesos de resistencia en el análisis (se anula la 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.

d. En las construcciones conceptuales sobre el corporativismo se confiere poco peso al tema de la legitimidad y hegemonía en términos de Gramsci.

e. Se entiende al corporativismo como un sistema coherente y funcional, es decir, todos los elementos que lo integran se encuentran en función de las necesidades del Estado y la acumulación del capital. Limitando con ello el desarrollo de prácticas que no necesariamente son armónicas con la reproducción del sistema.

Una vez expuesta de manera general la discusión en torno a los orígenes y contenido del concepto del corporativismo, a continuación se presentan algunos criterios que podrían ser tomados en cuenta para el análisis de las relaciones que se articulan bajo la categoría en un contexto global de economías abiertas.

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. Ésta última reavivó el protagonismo de Estados en lugares como el Reino Unido y los Estados Unidos, que recurrieron a paquetes fiscales de rescate y estímulos para superar la catástrofe financiera de 2008 (Meardi, 2014). Como señala Vellinga (2004), tal vez la frase *bringing the state back*,⁹ ahora no resulte tan descabellada. O como señalan Bernhardt, Boushey, Dresser y 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-regulte work*¹⁰ (Bernhart et al., 2008, p. 3).

⁹ Traducción de la editora: “trayendo al Estado de regreso”.

¹⁰ Traducción de la editora: “ponerse de nuevo los guantes’ para pelear por re-regular el trabajo”.

Las líneas que se presentan a continuación más que ser una receta para el análisis del corporativismo, pretenden resaltar rasgos que pueden ser tomados en cuenta para su comprensión, poniendo especial énfasis en los vínculos que establecen las organizaciones sindicales con el Estado. Para lo anterior, se ha decidido presentar algunas consideraciones a tres dimensiones que consideramos clave para entender el vínculo corporativo, éstas 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 Estados 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 del sector productivo, el orden institucional y la fuerza de los diversos grupos de interés de cada país.

El análisis del corporativismo debería tener en cuenta que el Estado no renuncia a su aspiración 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 requieren una eventual legitimación como señala Schmitter al citar a Anderson (1992a). Aunque, como dice Panitch (1992), la legitimidad y la acción sindical que el Estado necesita puede generar rupturas en otro nivel, es decir, entre la base trabajadora y sus dirigentes. 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* (Reino Unido y Estados Unidos), 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 le 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 y 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 y Colgan, 2002). Reconocer el carácter no-monolítico de la clase obrera permitirá comprender también que las formas de control 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 lo 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 y la formación de experiencias obreras. 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, aun presionados por el orden estructural, no se encuentran del todo determinados por éste. Asimismo, la integración de movimientos de resistencia permite despojar al análisis de visiones relacionadas a un control corporativo totalizante, en el que la clase obrera aparece como una cosa inerte. 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.

Las consideraciones hechas a las tres dimensiones permiten dotar al concepto de dinamismo, entender a lo real concreto en movimiento, y ver cómo la articulación entre estructuras, subjetividades y acciones se objetiva por niveles de realidad. Como se señaló, el corporativismo alude a una intermediación de intereses que organiza las relaciones entre Estado y sociedad para guiar la gobernabilidad 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, aún garantiza el 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 con la intensidad del trabajo, la participación en la productividad y la competencia internacional. El corporativismo puede haberse debilitado a nivel nacional, 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 canales institucionales, ésta también se reconstruye y actualiza con las prácticas generadas en el lugar de trabajo.

Otro punto a tener en cuenta 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 el ámbito 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*¹¹ para comprender la dinámica corporativa y su efecto en las condiciones de trabajo, como lo hace Tilly (2014). Se requiere reconocer que aunque existen dispositivos de control, las diferencias en la obtención de beneficios puede responder a varios factores vinculados a la potencialidad de la acción de las organizaciones, a su tamaño, a su coherencia interna y organizativa, a la formación de tradiciones obreras, a procesos coyunturales, así como a su posición estratégica en el Sistema de Relaciones Industriales.

El carácter no determinado de las organizaciones, su margen de acción, supone que en la relación corporativa pueden existir lazos fuertes y débiles en los procesos de negociación, lo que permite renovar los pactos y las relaciones de dependencia y compromiso mutuo. Es decir, no se cierra la posibilidad de que se desarrollen innovaciones en los modos de negociación e intermediación de intereses corporativos.

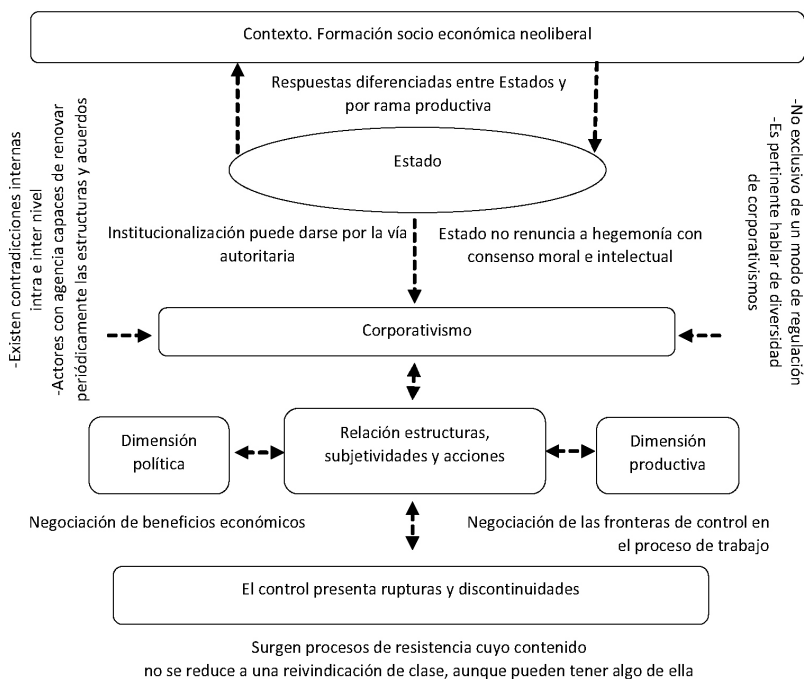
Hay que señalar que en el corporativismo no sólo tienen peso las organizaciones o grupos de interés reconocidos y legitimados por el Estado, sino que también presiona de maneras diversas la presencia de grupos de interés “no legitimados” (Nedelman y Meier, 1992), un sector que ha sido marginal en los estudios del tema y ha recobrado fuerza a través de investigaciones vinculadas al enfoque teórico del “Trabajo no Clásico” (De la Garza, 2011). 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 aquéllos 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 darse rasgos autoritarios mezclados con dinámicas más horizontales de negociación y concertación.

¹¹ Los llamados sindicatos blancos o de protección patronal se caracterizan por subordinar su acción al mandato de las gerencias empresariales. La intermediación de intereses de este tipo de sindicalismo ha servido de simulación al sector patronal para justificar ante la ley el derecho de los trabajadores a organizarse, pero en la mayoría de los casos éstos no conocen a sus representantes ni están enterados de su afiliación. Alfonso Bouzas (2009) estima que nueve de cada diez contratos colectivos existentes en México son de protección.

Es pertinente agregar que el corporativismo puede tener 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 establece la base trabajadora con sus dirigentes; en la relación que se articula entre grupos de interés, etcétera. 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 debe estar enfocado a la reconstrucción de la acción de las organizaciones o grupos de interés, más que en las variables institucionales, por tanto, es un error circunscribir su comprensión a las formas keynesianas del Estado (Molina y Rhodes, 2002). A partir de la discusión teórica expuesta hasta aquí, se presenta de forma esquemática (Esquema 8) la propuesta de análisis y reconstrucción de la configuración corporativa que guía este trabajo.

Esquema 8. Configuración corporativa



Fuente: elaboración propia.

En suma, la comprensión del corporativismo no debe limitarse a la creación de tipologías ideales que lo delimitan a su especificidad de ser social o estatal, sino que exige una reconstrucción por niveles en las que intervienen configuraciones históricas institucionales, culturales y subjetivas, así como experiencias colectivas de organización con distintos grados de maduración. Atendiendo a esta estrategia teórico metodológica, a continuación se desarrolla la discusión que envuelve a la diversidad de corporativismos.

Diversidad de corporativismos

Como se ha enunciado, 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 (Katz y 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 (Katz y 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 agentes locales que inciden en los procesos de desregulación. Katz y Wailes (2014), al retomar a Garret, apuntan que el hecho de que los gobiernos nacionales enfrenten presiones económicas similares no implica que no puedan responder de manera diferenciada a dichas presiones, añadiendo que aunque la propuesta neoinstitucionalista acierta en el

cuestionamiento a la convergencia, tiene limitaciones para dar cuenta de los desarrollos comunes entre países que poseen diferentes arreglos institucionales; una crítica a la que se suma De la Garza (2014) al retomar a Regini, argumentando que las posturas de la convergencia y la divergencia 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 discusión, que evidenciaba deficiencias en las estructuras teórico-metodológicas para la explicación del desarrollo económico y social, es que surge el planteamiento de la *diversidad de capitalismos*. Hall y Soskice (2004), en su conocido texto sobre *Varieties of capitalism* (VOC), señalan 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 Katz y Wailes (2014), el planteamiento de Hall y 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 potencialidad de acción 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. Asimismo, la adopción de estas tipologías 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 (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 en los planteamientos que apuntaban hacia una convergencia mundial impulsada por el mercado. Un llamado de atención a afirmaciones que 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 la década de los noventa ha existido un proceso de reestructuración de los pactos corporativos, que ha debilitado 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 usar el término de *concertación competitiva* sobre el de corporativismo, señala que en el caso de los países de la Unión Europea la macroconcertación ha cobrado relevancia en un contexto de 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 posibilidad que ofrece para facilitar la transición de los países hacia los distorsionados sistemas de competencia de 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 son 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 Corea 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 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 dimensión *meso* resulta 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, 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 mediador de los principales grupos 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 tema en la región se han acomodado y limitado a repetir. Abrir la discusión 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 y movimientos sociales. Enfoques como el de la diversidad de corporativismos que retoman los principios teórico-metodológicos del configuracionismo latinoamericano, pueden resultar útiles para llevar a cabo esta tarea (De la Garza, 2015; 2012a).

Reflexiones finales en torno a un debate

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 suelen oscurecer las propuestas enunciadas.

Como se puede ver en el apartado anterior, no son pocos los casos en los cuales la construcción de arreglos y pactos se muestra, simplemente, como un acto de voluntad, esto es, como una negociación que solamente depende de un arreglo entre partes que poseen intereses diversos. De esta manera, lo principal del problema radica en hacer una idónea gestión y labor de convencimiento para que los pactos 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 sobre el corporativismo que busca una flexibilidad y apertura económica pactada, comete una importante omisión: la existencia de 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 de negociación.

Ahora bien, la formalización de acuerdos que se objetivan en leyes no garantiza su cumplimiento en las interacciones cotidianas de los grupos de interés, un ejemplo claro se da en el ámbito laboral vinculado

a la economía formal, donde se violentan y evaden las múltiples formas de regulación, al respecto puede analizarse el caso mexicano. O como lo evidencia Bernhardt, en los Estados Unidos existen formas múltiples de burlar el marco legal laboral y muy pocas instancias que hagan valer los reglamentos y protejan las mínimas garantías de los trabajadores de relacionadas al salario, seguro social, el pago efectivo del tiempo extra, etcétera. 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).*¹²

El conjunto de propuestas expuestas, además de mostrar un panorama general en torno al debate sobre el corporativismo, pretende dar cuenta de la vigencia de un tema que para algunos simplemente pasó de moda. El análisis de esta particular intermediación de intereses 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. Aunque hasta aquí se ha abordado el tema desde un plano de mayor abstracción teórica, es necesario discutir en particular lo que ha significado el pacto corporativo para el caso mexicano, cuestión que se desarrollará en el siguiente capítulo y permitirá la posterior reconstrucción de los vínculos que se objetivan en el SNTSS.

¹² Traducción de la editora: "Las leyes y agencias establecidas a mediados del siglo XX para regular a las empresas aún existen, y hay más regulaciones sobre el lugar de trabajo, pero no ha habido un aumento proporcional en la capacidad del gobierno para investigar y garantizar el cumplimiento de estas leyes".



El corporativismo en México

La elaboración de este capítulo tiene el objetivo de reconstruir el vínculo histórico que se articuló entre el sindicalismo y el Estado mexicano. En el primer apartado, se expone el contexto bajo el que se formó el llamado pacto corporativo, desenredando las estructuras jurídicas que le dieron sostén y la forma en que se incorporó a estos grupos de interés en las corporaciones obreras y populares vinculadas al Estado, logrando así generar un proceso de institucionalización del conflicto. Haciendo una lectura crítica de las teorizaciones del concepto para el caso mexicano, se trazan las principales características que asumió durante los más de setenta años de régimen priista. En una segunda instancia, se analizan las implicaciones de la reestructuración productiva para las relaciones laborales, la cual ha permitido la formación de un modelo productivo llamado *toyotismo precario* que ha flexibilizado las condiciones de trabajo a la baja; un proceso de transformación que redefinió los márgenes de acción del sindicalismo frente al Estado. Finalmente, y a través de la categoría de diversidad de corporativismos, se presentan cuatro configuraciones del vínculo que expresan las tendencias generales que ha seguido la intermediación de intereses.

La institucionalización de un pacto

La coyuntura que dio paso a la formación socioeconómica neoliberal propició un cambio importante en el contenido de las relaciones corporativas que se habían estructurado entre el sindicalismo y el Estado

después de la revolución, en las cuales se reconocía como potencialidad la emergencia de un conflicto entre clases derivado de las relaciones sociales de producción existentes, por tanto, era menester pactar a través del Estado el proceso de gobernabilidad que permitiera la realización de la acumulación del capital. Un contexto que favoreció la construcción de canales formales por los que la clase obrera conduciría sus exigencias, limitando así, la emergencia de movilizaciones que pusieran en riesgo el *statu quo*.

Esta particular institucionalización del conflicto quedó plasmada en la Constitución de 1917, al reconocerse la contradicción interclasista como una “condición social” inherente a las relaciones sociales (De la Garza, 1985). La inclusión del artículo 123 en nuestra Carta Magna buscaría ser garantía de los derechos colectivos de los trabajadores, legitimando al mismo tiempo la centralidad del Estado como mediador de la relación capital-trabajo. Sin embargo, como señalan Bensusán y Middlebrook (2012), no es sino hasta el año de 1931 que se crea un marco normativo específico para la regulación de lo laboral cuyo contenido beneficiaría al movimiento obrero y a los sindicatos en particular. La ley federal contemplaba:

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 solo 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 y Middlebrook, 2012, pp. 34-35).

Como se puede ver, la formación postrevolucionaria del Estado mexicano adoptaba rasgos sociales que contemplaba nuevas herramientas de regulación de las relaciones laborales, las cuales, engazarían adecuadamente con la existencia de organismos como la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) que, después de su nacimiento en 1918, aglutinaría a gran parte del sindicalismo. Una confederación que tendría como correlato a la anticromista Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), liderada por Lombardo Toledano, que también disputaría el control de los grupos de interés del país. Sin embargo, es hasta la creación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) con el gobierno del General Lázaro Cárdenas que se logra acoplar el vínculo corporativo entre el Estado y el sindicalismo.

La configuración del pacto conjuntaría las fuerzas obreras institucionalizando sus demandas, evitando así la confrontación anárquica con su clase antagonica. Como dice Ilán Bizberg (1990), de esta manera Cárdenas garantizaba al capital privado que su lugar en la sociedad sería respetado. Pero no sólo se le daban certezas a éste último, con el impulso de la reforma agraria y la expropiación petrolera el gobierno cardenista enviaba mensajes a la clase obrera y campesina reconociendo también 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 las organizaciones de los segundos principalmente, subordinándolos a los intereses del partido único que controlaba el Estado.

Cabe decir que la subordinación del sindicalismo adherido a la CTM no fue gratuita, ya que el Estado cedió el monopolio de la representación a sus cúpulas a cambio de fidelidad política y de la contención de la movilización de sus bases. Un vínculo que además de expresar un contenido utilitario, se encontraba embebido de una particular visión del mundo en la que el interés de clase debía estar subordinado al interés

nacional. Como diría Lombardo Toledano, primer secretario general de la CTM 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).

Esta configuración corporativa fue pieza clave en la gobernanza del Estado habilitando la proyección de políticas para el proceso de industrialización y desarrollo económico sin grandes contrapesos, todo ello sin necesidad de cambiar el sistema político al menos durante poco más de siete décadas, una particularidad que ningún país latinoamericano asumiría. 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,¹ no implicaron que éste se mantuviera al margen de la definición de las políticas económicas nacionales, por el contrario, se volvió un protagonista de su impulso.

Como señala De la Garza (1985), 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. Y como lo precisa 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 Córdova (1974) significaría la emergencia de nuevos sujetos políticos convertidos en organizaciones cuyo control estaría supeditado al Estado. Un tipo de control que no siguió la vía del corporativismo social de Schmitter, sino una más de tipo estatal, caracterizada por la ausencia de autonomía de las organizaciones obreras en la construcción de sus demandas y la afiliación obligatoria a los sindicatos en los centros de trabajo. Una configuración corporativa que además de ser de Estado fue autoritaria y de partido único (De la Garza, 1985; Rendón, 2001; Audelo, 2005). Autores como Audelo (2005) señalan que la particularidad del vínculo mexicano incluso podía ser considerada de corte fascista o dirigista, y se

¹ Negociación del precio de la fuerza de trabajo y el volumen del empleo.

caracterizaría por: a) la emergencia de clases dirigentes que controlan 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) en el que las corporaciones se vuelven órganos del Estado y quedan subordinadas a él; c) además de asumir una perspectiva nacionalista, que subsume los intereses de las organizaciones y el bienestar de sus agremiados al interés general del desarrollo económico.

Armando Rendón (2001) añade otras características a la definición argumentando que la intermediación de intereses significó también una cesión a las cúpulas de las organizaciones del monopolio de la representatividad que, como se enunció, implicaba la afiliación obligatoria a un solo sindicato en los centros de trabajo; asimismo, se estableció el diálogo sólo con las corporaciones institucionalmente reconocidas; los métodos democráticos estuvieron ausentes de las burocracias sindicales, anulando, entre otras cuestiones, los procesos de rendición de cuentas de los dirigentes ante la base trabajadora; una estructuración jerárquica que hizo posible el control de las demandas y las formas de expresión del descontento (Rendón, 2001). El siguiente fragmento evidencia con mayor precisión la interpretación del autor:

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).

Siguiendo con el autor, en sus inicios, el corporativismo habría logrado articular un cierto equilibrio entre las clases por medio de la distribución equitativa de la propiedad y el ingreso nacional, sin embargo, asumiría rasgos patrimonialistas y clientelistas que afectarían las virtudes con las que surgió. Si bien Rendón acierta al evidenciar las prácticas personalistas contenidas en el vínculo, se equivoca al pensar en su pasado idílico, esto es, su estructuración formal nació ligada a la

articulación de relaciones corporativas que requirieron canales extraoficiales para su operación. Las prácticas legalmente instituidas enlazadas con las informales fueron parte de un mismo proceso, cuestión que permitió la emergencia de liderazgos que entendían y asumían el poder como un patrimonio personal, por tanto, para los agremiados lo más importante fue la cercanía con el líder, no el apego a las normas y reglas para la obtención de beneficios. En suma, la funcionalidad de las organizaciones y el ejercicio del poder estuvieron ligados a una adecuada y eficaz creación de redes sociales (Audelo, 2005 ; De la Garza, 1985).

Incorporar el rasgo patrimonialista en la configuración del corporativismo en México permite una lectura más compleja del fenómeno, no limitada a su dimensión coercitiva, es decir, hace posible la comprensión de este tipo de intermediación de intereses como una relación embebida también de elementos culturales e ideológicos. Al respecto, 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 la 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, 1985, p. 22).

La dimensión cultural como puede verse es un factor clave y también importante en el desarrollo de la relación corporativa, 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 elementos que son centrales para su reconstrucción. Arnaldo Córdova aunque en sus primeros escritos sobre el corporativismo reflejaba una interpretación del fenómeno más compleja, después reduciría su explicación a un asunto de partido vinculado a la cuestión electoral, es decir, en un instrumento para ganar elecciones, ya no como un órgano del Estado que generó todo un complejo institucional para incidir en

la regulación del conflicto entre clases (De la Garza, 1985). Debemos recordar que la relación corporativa significó algo más que control del ente estatal sobre los trabajadores, es decir, a través del vínculo el sindicalismo 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 (1985), 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 (gestión de beneficios sociales para los trabajadores); y la gestión de la economía. Lo expuesto deja ver claramente que las relaciones corporativas llevan implícito mucho más que la coerción y el control, es decir, incluyen 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, así como al tema salarial.

Junto a las limitaciones explicativas referidas se han elaborado propuestas sumamente imprecisas como las de Manuel Camacho, al sostener que el crecimiento económico y los beneficios sociales otorgados a la clase obrera son elementos externos a la relación corporativa y no parte consustancial de la misma. Es decir, no reconoce que el vínculo forma parte del modelo de desarrollo impulsado por el Estado en su faceta benefactora o social (De la Garza, 1985). Otras posturas como la de Audelo (2005) resultan exageradas cuando menciona que Lázaro Cárdenas creó el Estado corporativo por decreto, una afirmación sumamente reduccionista; desde esta perspectiva pareciera que la compleja red de interacciones y disputas que conformaron al Estado mexicano con rasgos benefactores, fue el simple resultado y síntesis de un mandato presidencial.

Algunas otras de las interpretaciones que se han hecho en torno al tema no pudieron superar su interpretación del sindicalismo como un simple apéndice del Estado (O'Donnell, 1998), así como la concepción de que sus dirigentes son autómatas reproductores de las decisiones del gobierno, asumiendo con ello que la configuración de las estrategias

estatales son el resultado de procesos coherentes, y desestimando que existen luchas y tensiones que pueden generar rupturas y presionar de maneras diversas la conducción del Estado.

Se puede 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, 1985). Esta cuestión implicará hacer un esfuerzo de reconstrucción que permita comprender la intermediación de intereses a partir de sus múltiples determinaciones, que incluyen al control y la 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.

Incorporar la importancia de significados y códigos culturales exige ampliar la comprensión del problema y no limitarlo a su dimensión política macro entre dirigencia sindical y Estado; además de volverse necesario pensar la articulación de relaciones por niveles de realidad cuya concreción en el nivel meso y micro no es necesariamente coherente con los pactos cupulares. Una estructuración de redes relacionales entre niveles que exige ser reconstruido para comprender la manera en que el corporativismo afecta al proceso productivo, permitiéndose así ampliar la acepción clásica del concepto ligada a la negociación política, articulándola con la producción.

La reconfiguración del corporativismo sindical

Como se evidenció en el apartado anterior, la configuración corporativa 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 la especificidad del caso concreto permitirá reconstruir de mejor manera el objeto de la presente investigación. Con la intención de incorporar de mayores determinaciones al caso de estudio, en este apartado se expone 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 al 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, centrándose en el vínculo que sostienen las corporaciones sindicales y el Estado. 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 sobre el tema, se pretenderá indagar qué ha pasado con las articulaciones relacionales que dan vida al concepto y si aún es pertinente como herramienta explicativa dentro de un contexto de transformación de las relaciones laborales.

Expuesto lo anterior, se vuelve necesario exponer que el corporativismo sindical después de la crisis se ha reconfigurado, al dejar de ser funcional como agente de mediación de las políticas nacionales. Es decir, los procesos de reestructuración productiva y el desarrollo de la formación socioeconómica neoliberal han impactado en la relación histórica que articuló con el Estado mexicano. Un cambio que se encuentra sometido a nuevas presiones por parte del capital nacional y transnacional, las cuales impactan al ámbito del trabajo y la potencialidad de la acción colectiva de los trabajadores.

El sindicalismo se encuentra frente a 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 productivo, ha degradado progresivamente las condiciones en que se trabaja, es decir, ha hecho de la precariedad una condición inmanente del trabajo desde finales del siglo xx a nuestros días.

Como señala De la Garza (2003), 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. 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 seguido la vía salvaje que puede traducirse en la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo y la reducción de su precio (De la Garza, 1985). Se puede decir que el desarrollo de la maquila, modelo de industrialización adoptado en el país durante las últimas dos décadas del siglo pasado, asumió la forma de lo que 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, exige indagar la manera en que el corporativismo sindical continúa operando como amortiguador del conflicto derivado de la relación capital-trabajo. Aunque como ha sido evidenciado, existen análisis que anuncian la disolución progresiva del corporativismo, autores como Méndez y Quiroz (2009) señalan que “no está en crisis, simplemente se ha ‘partidarizado’ [...] continúa

su histórica alianza con el Estado y es tan conservador como éste” (p. 151). Aun cuando resulta interesante el planteamiento de estos autores, al asumir una postura que ellos mismos definen como pesimista en torno al sindicalismo, cierran la posibilidad de una reconstrucción más compleja del fenómeno.

Recordemos que el sindicato de trabajadores telefonistas en México en los años noventa, 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 y Quiroz. Es decir, la estrategia de esta organización no se limitó a intervenir en la esfera de la circulación, sino a involucrarse de lleno en la esfera de la producción, cuestión que le permitió distanciarse 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 configuración sindical no se extendió al resto de las organizaciones obreras, sin embargo, nos permite observar que en la concreción de las relaciones corporativas no todo está dicho. Asimismo, han surgido formaciones sindicales como la de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) que asume lógicas de acción propias de los movimientos sociales (Casco y Ocampo, 2019).

Dentro de la discusión, Micheli 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 Meyer, en torno a las transformaciones del vínculo, 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).

Góngora (1989) coincide con las propuestas anteriores al decir que la crisis de 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.

Aunque, en primera instancia, la apertura económica no implicó cambios directos en la legislación laboral, la transformación impulsada por el proyecto neoliberal tuvo consecuencias inmediatas 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 la movilización de los trabajadores que puede traducirse en una reducción del número de huelgas. Al respecto, Bensusán y Middlebrook (2012) señalan:

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 (p. 58).

Con un ánimo de ajustar al sindicalismo mexicano a los ritmos de producción globales, entre 1992 y 1994, el Estado mexicano a través del gobierno de Carlos Salinas convocó a la celebración de un nuevo pacto entre capital y trabajo, el cual debería sostenerse bajo la firma de convenios de productividad entre empresas y sindicatos. Una reconfiguración que, como bien señalan Méndez y Quiroz (2009), 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 hacer eficiente el uso de tecnología en el proceso de trabajo. Sin embargo, y a raíz de la crisis de mitad de década, los acuerdos de productividad no representarían ningún beneficio significativo para los trabajadores, quedando sólo el interés por fomentar una cultura de trabajo que buscaba borrar la carga antagónica de la diada capital-trabajo. Los nuevos códigos culturales hacían referencia a la calidad total, al fomento de valores como la lealtad, la justicia, la concertación, así como pugnar por la formación de una comunidad armónica en el espacio de trabajo.

Aunque el intento de implementar códigos y prácticas vinculadas al toyotismo no representó mejoras generalizadas a las condiciones laborales y salariales, tampoco significó un repliegue total del sindicalismo, la aparición de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) dio muestra de ello. Una organización que surgió de forma independiente al partido de Estado, confiriendo al movimiento obrero un grado de pluralismo que estuvo ausente desde los años cuarenta (Bensusán y Middlebrook, 2012). La formación de la UNT parecía ser la alternativa sobre la que se podría anclar un nuevo pacto enfocado en la búsqueda de una productividad concertada, sin embargo, su operatividad no pudo librarse de la dinámica aristocrática, burocrática, clientelar y patrimonialista que también caracterizó al sindicalismo tradicional.

La aparición de estos nuevos actores y la reestructuración del contenido de los vínculos corporativos 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 despertó el arribo al gobierno de Vicente Fox se vinieron abajo muy pronto, al conciliar con el corporativismo tradicional históricamente aliado al PRI, la contención del movimiento obrero. El foxismo entendió como ventaja política y herramienta práctica de gobernabilidad la conservación de los controles institucionales y jurídicos que ofrecía la estructura corporativa. Al respecto, Bensusán y Middlebrook (2012) señalan:

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 (p. 18).

Sin embargo, la restauración del pacto corporativo no sería totalmente coherente y armónica, es decir, aunque el foxismo recibió apoyo de las principales centrales obreras, incluida la UNT que declararía su respaldo al proyecto laboral panista, la coincidencia no podría sostenerse hasta el final del sexenio (De la Garza, 2006). La aparente estabilidad volvió a entrar en tensión cuando la UNT se desmarcó de la propuesta de ley la-

boral acercándose al Partido de la Revolución Democrática (PRD) para el último año de aquel gobierno del Partido Acción Nacional (PAN); una ruptura que tendría como antecedente la confrontación generada por la modificación al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) del SNTSS en el año 2003. El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), principal referente del Frente Sindical Mexicano (FSM), que en un inicio también apoyó al gobierno de transición, terminó asumiendo una postura de confrontación y movilización contra sus políticas. Además dos organizaciones 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 les hicieron acercarse a la UNT y al FSM, cuestión que en palabras de De la Garza (2006) significaría una pérdida de control corporativo por parte del gobierno foxista.

La llegada de Felipe Calderón al poder por medio del PAN (2006-2012), volvería a ser un detonante de confrontación después de decretar la desaparición del SME, uno de los sindicatos más politizados y con mayor capacidad de movilización. Una medida que no sólo sentaba las bases para garantizar la participación privada en el sector eléctrico, sino también mandaba un mensaje al sindicalismo sobre las consecuencias que podría tener su oposición a la reforma laboral que finalmente se aprobaría 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 (EPN) como estrategia para la aprobación de sus llamadas reformas estructurales, entre las que se encontraba la educativa, modificó la relación histórica que había articulado con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Es decir, no obstante de haber pactado con la cúpula del gremio el apoyo electoral que regresó al PRI al poder, el gobierno peñista buscando evitar la articulación de resistencias magisteriales encarceló por malversación de las cuotas sindicales a la secretaria general de la organización más grande del país. Una estrategia gubernamental que no lograría anular la formación de acciones colectivas disidentes como la encabezada por la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), que desplegaría movilizaciones hasta el final del sexenio promoviendo la derogación de la reforma.

Cabe apuntar que durante el sexenio peñista existieron estrategias diferenciadas en torno al sindicalismo, así como una adecuación también

diferenciada de las organizaciones en torno al actuar del gobierno; los casos del sindicato del Seguro Social y el petrolero son una muestra de ello, ya que ambas organizaciones se mantuvieron bajo la directriz del Estado en su nivel macro y fueron comparsas en los procesos de reestructuración de cada rubro. Estos reacomodos corporativos permiten 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; un vínculo que resulta vital en 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.

En suma, la apertura económica no implicó un abandono de las políticas del pasado autoritario del Estado mexicano. Las redes bajo las que se tejen vínculos de compadrazgo y se reproduce una cultura de corte patrimonialista entre líderes sindicales, empresarios y funcionarios públicos siguen siendo funcionales al proceso de gobernabilidad y de acumulación del capital. Con la intención de evidenciar que la formación de las relaciones corporativas no es mecánica y que responde a la presencia de sujetos que dotan de sentido a sus acciones bajo estructuras que presionan su toma de decisiones, es que se desarrolla el siguiente apartado.

Diversidad de corporativismos en México

Como se anunció en el apartado anterior, los procesos de intermediación de intereses no han sido uniformes y aunque resulta necesario resaltar sus rasgos generales, es importante no dejar de lado que la concreción de las relaciones ha adquirido matices diversos. Aunque la afirmación expuesta puede parecer una obviedad, es necesario mencionar que los estudios del corporativismo en México se habían limitado a reproducir las categorías propuestas por Schmitter, o bien se

conformaron en incorporar adjetivos tales como: autoritario, 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, sino que 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, la realidad ha cambiado y se vuelve necesario reconstruirla a partir de sus nuevas determinaciones.

Cabe apuntar que la reconstrucción del contexto en que se despliegan los vínculos corporativos además de considerar la redefinición del campo de acción del Estado bajo el neoliberalismo, debe incluir la alternancia política desconocida en México por más de 70 años hasta el arribo del PAN en el año 2000. Sin embargo, no en pocas ocasiones este factor se incorporó a la ecuación del análisis como un sinónimo de disolución corporativa y la emergencia de un sindicalismo independiente (Jones y De Remes, 2009), cuestión que no hizo otra cosa que evidenciar que el corporativismo no puede reducirse a ser una expresión de fidelidades políticas, sino una intermediación de intereses de Estado que ha permitido la reproducción y acumulación del capital a expensas del control, desprotección, abaratamiento e intensificación de la explotación de la clase trabajadora. Aunque la acción estatal prioriza la iniciativa individual 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 un dispositivo de dominio que ejerce su hegemonía en el campo de las relaciones laborales a través de estructuras corporativas.

Ahora bien, también se vuelve necesario subrayar que los reacomodos en la relación corporativa no sólo se han generado a nivel macro, donde la presión de las organizaciones obreras ha perdido fuerza, el vínculo ha cobrado relevancia en otros niveles como el de la empresa, una intermediación de intereses a la que De la Garza (2012b) ha definido *de la producción*, una configuración de relaciones que había pasado desapercibida 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 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 de los trabajadores en el proceso productivo.

La exigencia de reconstruir estas dinámicas de interacción entre Estado y sindicatos llevó a De la Garza a acuñar el término de diversidad de corporativismos, una propuesta que, tomando como referencia el enfoque teórico-metodológico del configuracionismo latinoamericano (De la Garza, 2012a), 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 niveles que conforman la realidad productiva mexicana.

El planteamiento de la diversidad de corporativismos, 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 (2014) “[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, éstos no desaparecen y su suerte es variada según el país” (p. 216).

Siguiendo la exposición del término, De la Garza (2012b, 2014, 2015) argumenta que a partir del proceso de reestructuración de las relaciones entre Estado y sindicatos, pueden reconocerse cuatro vías bajo las que se ha sostenido esta particular intermediación de intereses en México: el antiguo corporativismo, el corporativismo de la producción, el corporativismo cristiano y el corporativismo flexible. Es preciso señalar que el corte hecho por el autor y las características que definen a cada configuración 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 ha seguido para enfrentar los procesos de cambio. A continuación se presentan de manera breve las formas que han asumido las relaciones corporativas de acuerdo a la propuesta de la diversidad de corporativismos.

1. *Corporativismo antiguo.* Según De la Garza, esta intermediación de intereses se ha mantenido vigente garantizando el monopolio de la representación a los sindicatos a cambio de contener las demandas y movilizaciones de los trabajadores. Aunque ha perdido injerencia en la definición de políticas macro, la efectividad de su control se ha retribuido con el mantenimiento de estructuras jurídicas que impiden una rendición de cuentas de las dirigencias y la celebración de procesos de elección democráticos.² Una característica central del antiguo corporativismo es que ha no ha generado contrapesos ni resistencias a las afectaciones salariales y de condiciones de trabajo derivadas del proceso de reestructuración productiva.

2. *Corporativismo de la producción.* El ejemplo más claro del tipo de sindicalismo que prevaleció en dicha intermediación de intereses es el caso de Teléfonos de México (TELMEX) que, aprovechando la política laboral del gobierno salinista, negociaría pactos bilaterales de productividad a cambio del otorgamiento de bonos. Sin embargo, esta forma de concertación no tendría réplicas significativas a excepción de algunos ensayos vinculados a las industrias del Estado y a las paraestatales, como se verá en el caso del SNTSS.

3. *Corporativismo cristiano.* De la Garza considera que este tipo de intermediación de intereses pueden rastrearse desde la segunda mitad de los años noventa, sin embargo, es hasta el gobierno de Vicente Fox que cobra fuerza. 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 Jones y De Remes (2009) consideran que el

² La reforma laboral de 2019 aprobada por el gobierno de Andrés Manuel López Obrador (AMLO), al menos de manera formal, busca desaparecer las figuras legales que impedían la libre asociación sindical, transparentar los procesos de rendición de cuentas de las organizaciones y potenciar la formación de elecciones con votación libre y secreta. Un cambio en la norma que afectaría las estructuras jurídicas que han dado sostén al corporativismo en México en su dimensión antigua, cristiana y flexible; el resultado de esta transformación aún está por verse.

tipo de sindicalismo que opera dentro de este esquema ha asumido características flexibles y la adopción de sus principios promueve el desarrollo productivo, situación que puede verse en las zonas industriales del norte de México; una afirmación que resulta aventurada y con un pobre sustento empírico. De acuerdo a esta perspectiva 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 sus beneficios participarán trabajadores y empresarios por igual (Jones y De Remes, 2009).

La característica concreta y no sólo simbólica de este tipo de sindicalismo, también conocido como 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 no representa ningún contrapeso a la relación capital-trabajo, de hecho, los trabajadores suelen desconocer su existencia.

4. *Corporativismo flexible*. Este tipo de vínculo tuvo como referente al SNTE, cuya principal característica fue su capacidad de adaptación para negociar en momentos electorales su apoyo político al candidato a la presidencia mejor posicionado. Como se mencionó, este tipo de relación ha presentado rupturas bajo el gobierno peñista, las cuales se han restaurado con la aprobación a la reforma educativa de su nueva dirigencia. Un cuestionamiento que podríamos hacer al adjetivo flexible que añade De la Garza, es que resulta impreciso, ya que el término también es útil para describir el comportamiento del corporativismo de la producción, en lo referente a su capacidad de adaptarse a las exigencias del mercado manteniendo el control de la fuerza de trabajo. En cambio, el proceder del SNTE tienen una dinámica singular que se caracteriza por su pragmatismo político extremo, su racionalismo utilitario y la carencia de principios ideológicos que le permiten ofrecer lealtad a cualquier causa; un conjunto de elementos que hacen más conveniente definirlo como un *corporativismo flexible en el sistema político*.

Sin embargo, independientemente de la crítica que podamos elaborar a cada una de estas definiciones, lo que es importante por ahora señalar es que la configuración y establecimiento de los pactos corporativos no ha seguido una sola vía, sino que ha dependido de diversos elementos, como puede ser 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. Es tarea de esta investigación analizar si el SNTSS puede suscribirse a los modelos descritos o bien si, en el desarrollo de sus prácticas y estratégicas, se pueden identificar elementos que den cuenta de una configuración diferente.

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 si pueden elaborar una estrategia que logre articularse con partidos políticos, ONG y movimientos sociales en general para incidir no sólo en la esfera de la circulación, sino también pugnar por mejorar las condiciones en qué se produce. Expuesta de manera amplia la discusión en torno al corporativismo, en el siguiente apartado se inicia con la reconstrucción corporativa del SNTSS, dando una vuelta por su formación histórica.

La formación histórica de una configuración corporativa: el caso del SNTSS

Como se argumentó al inicio de este libro, el objetivo de la presente investigación está enfocado en reconstruir por niveles los vínculos corporativos del SNTSS durante el gobierno de EPN, una tarea que exige analizar los antecedentes que le dieron forma, sin los cuales no podrían entenderse las rupturas subjetivas de los trabajadores frente a su representación sindical ni la emergencia de movimientos sociales ligados al Seguro Social, los cuales cobraron fuerza tras el retorno del PRI al poder.

El trabajo de exposición que se desarrolla en este capítulo tiene por objeto dar cuenta de la formación histórica de la configuración corporativa del SNTSS, iniciando con un apartado que presenta las condiciones bajo las que se edificó la relación con el Estado. Una intermediación de intereses que presentó fricciones en su inicio, las cuales nunca pusieron en peligro la continuidad del pacto, sin embargo, evidenciaron que la subordinación al ente estatal requirió ser pactada y exigió una eventual renovación de acuerdos.

Como parte de la misma sección se reconstruyen las estrategias de vinculación de las dirigencias del SNTSS con el PRI, mismas que permitieron la formación de una relación instrumental de intercambio de beneficios. Una construcción de acuerdos que favoreció la configuración de una experiencia sindical y laboral que reconoció como legítimo el dominio, pero a cambio de la cesión de ventajas contractuales. De la misma manera, se incorpora un subapartado en el que se detalla cronológicamente la sucesión de las dirigencias del SNTSS y los principales frutos de sus negociaciones con el Estado en una primera etapa.

En la segunda sección del capítulo, se plantea la redefinición de las coordenadas de acción del SNTSS bajo el neoliberalismo, un proyecto político que afectó de manera progresiva el poder adquisitivo de los trabajadores y sus condiciones laborales. Una situación que puso en tensión la estabilidad de la relación, motivando la emergencia de movimientos al interior del instituto que estallarían en el año de 1989. Justo después de este momento coyuntural, es que se desarrolla un tercer apartado que narra la formación de nuevas tensiones derivadas de la privatización del seguro de pensiones y la creación de una nueva ruptura que propició el acercamiento del SNTSS con el llamado sindicalismo independiente. Finalmente, se incorpora un subapartado que expone de forma también minuciosa las negociaciones contractuales de su dirigencia junto con sus períodos de sucesión.

El surgimiento del SNTSS bajo una estructuración corporativa del Estado

El SNTSS (2012) nace el día 6 de abril de 1943, el mismo año en el que se crea el IMSS, por medio de una asamblea constitutiva integrada por 36 trabajadores. Ambas organizaciones surgen en un contexto de desarrollo capitalista guiado por políticas keynesianas, en las que se reconocía como natural la intervención del Estado en la procuración de la seguridad social y en el establecimiento de pactos corporativos con grupos de la sociedad civil, garantizando con ello que el proceso de acumulación de capital no se viera vulnerado. Aunque el panorama favoreció la consolidación del SNTSS, su dimensión nacional y posición estratégica dentro del orden institucional nacional también fueron elementos que jugaron en su favor para construir uno de los contratos colectivos más sólidos y robustos del país.

Si bien es cierto que la fortaleza del SNTSS se nutrió de los intercambios informales que sostuvo con el partido de Estado priista, es preciso recordar que el vínculo se cimentó y fue legitimado por un marco jurídico particular en el que convergían la ley laboral y la del seguro social. Además de existir un contexto internacional que alentaba la formación de instituciones de seguridad social que seguían los postulados del Informe Beveridge y el sistema de protección bismarkiano.

Cabe enfatizar que 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 surgieron en los centros de trabajo y trascendieron al espacio público. El primero de estos desencuentros tuvo lugar en 1946, con el estallido de una huelga que demandaba aumento salarial del 47%, pago de vacaciones, horas extras, compensaciones y sobresueldos de un 10%, becas y licencias (SNTSS, 2004). Sin embargo, la demanda sería contenida por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), dispositivo legal y administrativo que daba sostén a las prácticas de control corporativo. El desconocimiento de la huelga propició la movilización del sector femenino del sindicato que marchó en la capital del país vestido de negro como señal de protesta (SNTSS, 2004, 2012). Además de la movilización, la decisión emitida por la JFCA propició rupturas a lo interno de la organización generando la aparición de un grupo opositor al Comité Ejecutivo Nacional (CEN) que, en ese momento, tenía el apoyo de la CTM. La fracción disidente lograría incidir en la postulación del nuevo secretario general, cargo que asumiría el Dr. Francisco Núñez (SNTSS, 2004).

La resolución de este primer conflicto que derivó en la realización de un ejercicio democrático con cierta autonomía respecto al Estado y sus dispositivos de control, permite comprender que aunque la intermediación de intereses corporativa seguía disciplinadamente la línea del partido único, esto no cerró la puerta al desarrollo de dinámicas internas de ruptura con las estructuras existentes. 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 que fue ajeno parcialmente a los intereses generales del priismo.

Cabe señalar que la existencia de fricciones 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, que fue acompañada de la negociación de prestaciones económicas y sociales frente al Estado, permitió la construcción de legitimidad de

la dirigencia frente a sus bases lo que daría significados de naturalidad en torno a la cercanía de sus líderes con el PRI.

Esta configuración subjetiva que reconocía como legítimo el dominio a cambio del acceso a beneficios contractuales se convirtió en una lógica práctica que permeó las interacciones en los centros de trabajo del IMSS, entendiéndose como código compartido que la toma de decisiones estratégicas le correspondía a la cúpula sindical, por tanto, la actividad política de los trabajadores se limitaría a la elección de representantes locales, es decir, de delegados de la estructura media y micro de la organización. Una expresión del sedimento de estos códigos, que forman parte de una tradición obrera que reconocía como natural la articulación de vínculos corporativos sindicales, se expresa bien en la siguiente declaración de un trabajador, en la cual cuestiona la cercanía de la Secretaría General del SNTSS con los partidos políticos:

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 políticamente 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 [...] Y aunque mucha gente dice “vendidos”, pero... ¿qué hacemos? (personal de confianza, comunicación personal, 27 de octubre de 2015).

Es necesario apuntar que esta configuración subjetiva que muestra una clara articulación con prácticas sindicales que limitan la participación de sus bases al ejercicio del voto, no explica nada por sí misma, es decir, se vuelve necesario considerar que el monopolio de la toma de decisiones estratégicas se encuentra anclado en estructuras de regulación que limitan la participación de la base trabajadora. Parte de los instrumentos de control formales empleados por el sindicato para regular la actividad política de sus miembros se evidencia en sus estatutos, que estructuran mecanismos de una participación representativa que garantiza a la cúpula un mayor control de los resultados electorales y de toma de decisiones. 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 su participación

como delegados en los órganos de decisión medios y macro, cuya votación se ejerce a mano alzada, condición que permite la intimidación directa, sobornos o la restricción de apoyos tras negarse a acatar la línea oficial (Ocampo, 2014).

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, 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 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; su concreción en los niveles macro, meso y micro asume distintos alcances y su puesta en práctica exige la implementación de estrategias también diferenciadas. La posibilidad de comprender el control por niveles de realidad permite reconstruir las relaciones corporativas fuera de la camisa de fuerza conceptual con la que nacieron. Además, pone en duda las explicaciones que exaltan la coherencia del control corporativo desestimando las contradicciones internas de la dominación, condición que hace posible la emergencia de acciones colectivas de resistencia que cuestionan el orden sindical en sus distintos niveles. Resistencias que transitan bajo canales institucionales pero no limitadas a ellos, ya que pueden desbordarlos y generar cambios y coyunturas en la continuidad de la estructura sindical, como sucedió en 1989 con la destitución de su secretario general.

Expuesta la necesidad de reconocer la formación corporativa como un proceso con rupturas y continuidades en la que están presentes sujetos con capacidad de agencia, se retoma la reconstrucción histórica de su primera etapa señalando que el SNTSS, durante la década de los cuarenta, en sintonía con el resto de las organizaciones obreras ubicadas en el sector formal de la economía y en las instituciones públicas, centró su negociación de beneficios de manera directa con el Estado, desvinculándose parcialmente de la gestión laboral en los centros de trabajo.

La estrategia sindical seguida resultaba la ideal para materializar los beneficios contractuales y políticos de las organizaciones, por tal motivo y a pesar de los desencuentros que pudieran surgir con el Estado, era menester desde la cúpula mantener un margen de fidelidad hacia el partido único. Un vínculo que se experimentó desde las bases como necesario, por tanto, la movilización y formación de cuadros sindicales para la reivindicación de demandas laborales no pareció una necesidad, por el contrario, su negación fue la condición para que el sindicato quedara integrado de manera efectiva en la red corporativa.

Es preciso apuntar que es hasta 1951 que el SNTSS se incorpora formalmente a las filas del PRI, por medio de su secretario general, el Dr. Rufino Azcárraga Cadena (1951-1953) (SNTSS, 2004). Un hecho que definía el compromiso de la organización por dar continuidad y funcionalidad a la relación de subordinación pactada con el mando priista. Un vínculo que, como se señaló, se expresaría también en la ocupación de puestos de representación popular por parte de la dirigencia, con la intención de incidir en el rumbo de la política económica nacional. Como señala De la Garza (1985), en este período 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.

El interés por ocupar puestos de representación popular, para hacer frente al capital por medio de la regulación estatal (Incháustegui, 1990), limitó el surgimiento y consolidación de un sindicalismo autónomo enfocado en la negociación del proceso de trabajo. Esto no quiere decir que organizaciones como el SNTSS se abstuvieran de intervenir en él, por el contrario, parte de su particularidad radica en su capacidad de injerencia en el proceso de producción, sin embargo, es un accionar no generalizable. 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, el cual confería a las cúpulas sindicales la gestión de los derechos laborales a cambio de la contención del conflicto y evitar la interrupción de la producción.

Cabe señalar que este proceso de institucionalización autoritaria se articuló con la existencia de una cultura estatalista, nacional y populista

que reconocía al Estado como un ser omnipresente y como interlocutor legítimo de la relación capital-trabajo (De la Garza, 1985). Para esta visión del mundo, el ente estatal 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, permitiendo con ello la formación de un domino hegemónico que combinó la coerción con el consenso. Una condición sobre la que se montó la dinámica corporativa garantizando que el proceso de acumulación capitalista no derivara en un estallido social.

Entender al corporativismo como parte de un proceso histórico y sociocultural (Wiarda, 2004), permite comprender la intención discursiva de las dirigencias sindicales en la etapa temprana del vínculo, la 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, llama a la unidad nacional para hacer frente a la devaluación que enfrentaba México durante el sexenio de Adolfo Ruiz Cortines (SNTSS, 2004). Una convocatoria 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 configuración de códigos se manifestaría posterior y reiteradamente con la participación del SNTSS 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 el uso político que el Estado hacía de sus recursos materiales y humanos, los cuales ponía a disposición de los intereses del partido.

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, 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. 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), organización creada por el presidente Ruiz Cortines con la intención de tener un control obrero más efectivo (SNTSS, 2004). En correspondencia con Novelo, su sucesor, el Dr. Renaldo Guzmán Orozco (1959-1963), ocupa el puesto de secretario general de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), organización históricamente vinculada al PRI. El lazo con dicho organismo se reafirmaría años más tarde durante la gestión de Ricardo Castañeda (1975-1979).

La vinculación con las organizaciones dependientes del PRI se mantuvo paralela a la participación por 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 mencionó, la configuración del pacto no se redujo a la participación activa de las dirigencias en la estructura política del partido ni a sus afinidades ideológicas, sino también al traslado abierto de 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 sindicato, argumentando que se trataba de un apoyo destinado a las regiones del campo más afectadas por la crisis económica que vivía el país. Al respecto, señala la reseña histórica del SNTSS (2004):

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 aportarán 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 (pp. 99-100).

Esta compleja red de relaciones que implicó la puesta en juego de recursos financieros de la organización en favor de los intereses del Estado, embebida de un determinado tipo de cultura bajo la que se desarrollaron relaciones contradictorias que desplegaban procesos de control y una resistencia atenuada, permite reconocer una estrategia de acción sindical en la que 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.

a) Una cronología del pacto en su primera etapa

Con la intención de hacer una evaluación más esquemática de la relación que articuló el SNTSS con el Estado bajo el 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. La información que se presenta tiene como base información emitida por el mismo sindicato en una de sus reseñas históricas.

Cuadro 2. Cronología de la primera etapa

<p>Prof. Ismael Rodríguez Aragón (1943-1944)</p>	<p>Primer secretario general del SNTSS. 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). En 1943, nace su CCT centrado en la defensa de derechos de antigüedad, movilidad escalafonaria, regulación de jornada de trabajo de 39 horas, vacaciones y expedición de licencias con goce y sin goce de sueldos.</p>
<p>Dr. Miguel Troncoso Tamayo (1944-1945)</p>	<p>Se acuerda el primer aguinaldo para los trabajadores. Se impone una contribución del 1% del salario a la base trabajadora para el sostenimiento del gremio.</p>

LA CONFIGURACIÓN CORPORATIVA DEL SNTSS

Dr. Miguel Flores Aparicio (1945-1946)	Se crea el primer Reglamento de Trabajo y Escalafonario.
Alfonso González Padilla (mayo 1945-noviembre 1946)	Enfrenta primer conflicto gremial. Huelga que es desconocida por la JFCA.
Dr. Francisco Núñez Chávez (1946-1947)	Se crea la Comisión Paritaria de Protección al Salario. Se edita el primer periódico <i>Defensa Social</i> .
Dr. Efrén Rubén Beltrán (1947-1949)	Se decide que el CEN será el órgano de decisión estratégica del sindicato; sus miembros deben ser electos por votación directa. Se crea la Escuela de Enfermería en la Universidad Nacional; se otorgan prestaciones salariales 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 el 14 de septiembre; los trabajadores eventuales son regularizados por el instituto. Se inaugura el Casino de los Trabajadores.
Manuel Moreno Islas (1949-1951)	Se demanda al IMSS el cierre de la “Clínica de Empleados”, por considerar que el servicio médico otorgado es deficiente. Se aprueba el reglamento para Fondo de Resistencia; en caso de que el servicio de guardería no se pueda prestar a trabajadores del IMSS, se les dará una compensación monetaria; se concede un nuevo tabulador de sueldos; se crea la primera tienda de servicio para los agremiados llamada CEIMSA, en la cual se podrán obtener créditos de pago.
Dr. Rufino Azcárraga Cadena (1951-1953)	Se obtiene un 20% de aumento salarial, 10% más que el otorgado a empleados federales, empresas descentralizadas y ejército. Se aumenta a tres períodos vacacionales anuales para médicos y radiólogos; se establece que los días de inasistencia por enfermedad no serán descontados del aguinaldo.

LA FORMACIÓN HISTÓRICA DE UNA CONFIGURACIÓN CORPORATIVA

<p>Dr. Fidel Ruiz Moreno (1953-1955)</p>	<p>Se otorgan préstamos hipotecarios; se aumenta una quincena al aguinaldo; desaparecen las clínicas de empleados; el 50% de las plazas vacantes fueron cubiertas por el sindicato. Se amplía a cuatro años la duración de las funciones del CEN.</p>
<p>Dr. Gastón Novelo Von Glumer (1955-1959)</p>	<p>Se otorgan por parte del IMSS 2 millones de pesos para la construcción de un complejo habitacional para sus trabajadores; se añade al CCT un aumento por concepto de antigüedad; se obtiene un sobresueldo a médicos y dentistas; se aumenta el presupuesto para regalo de juguetes a los hijos de trabajadores en Día de Reyes; préstamos especiales a los fundadores del sindicato; para el conjunto de trabajadores ubicados en el interior de la República, se extendieron e igualaron los derechos que regían en el DF; se incorpora el SNTSS al Sector Popular del PRI.</p>
<p>Dr. Renaldo Guzmán Orozco (1959-1963)</p>	<p>Se firma un convenio para la mejora de condiciones de trabajo de la rama de Enfermería; los trabajadores de base que llegaran a ocupar una plaza de confianza seguirían pagando su cuota sindical.</p>
<p>Dr. Antonio Martínez Manatou (1963-1967)</p>	<p>Se inaugura el Centro Social y Deportivo Churubusco; se da un aumento de 15% en prestaciones; un aumento salarial también del 15%; se da el incremento de una quincena al aguinaldo; el aumento de un 50% para ayuda de renta; el pago de siete quincenas a los trabajadores que cuentan con 20 años de antigüedad; el pago de nueve quincenas a trabajadores con 25 años de antigüedad; el aumento de estímulos en los festejos de enfermeros, médicos, técnicos, administrativos y trabajadores de la rama de Intendencia; se crea plan de pensiones. En 1966, se aprueba un pilar del CCT, el RJP; se incrementa el monto de los créditos hipotecarios; se crea el Centro Nacional de Capacitación; se amplía la gestión de las delegaciones foráneas de dos a cuatro años.</p>

LA CONFIGURACIÓN CORPORATIVA DEL SNTSS

<p>Dr. Ignacio Guzmán Garduño (1967-1971)</p>	<p>Se da prestación por 20 años de antigüedad, 15 días de vacaciones; inicia la Comisión Mixta de Jubilaciones; se fija un tope de 2000 derechohabientes por médico familiar; más presupuesto a juguetes y deportes; aumento salarial de 12.5% y 17.5%; aumento de cuantía del vale de despensas a los trabajadores de bajo salario; se crea categoría de recepcionista y rama Universal de Oficinas; aumentan prestaciones al RJP.</p> <p>En 1969, firma de nuevo CCT que incluye aumento de prestaciones; se amplía tope salarial para tener derecho a despensas; aumento de sobresueldo de un 10%; la despensa entra en el concepto de salario para el cálculo de pensiones; se aumenta gratificación por antigüedad; trabajadores con 30 años de servicio podían jubilarse.</p>
<p>Dr. Oscar Hammeken M. (1971-1975)</p>	<p>En 1971, firma de nuevo CCT cambiando 62 cláusulas, entre ellas: fondo para el retiro; se da el monopolio de la representación al autorizar que el 100% del ingreso al IMSS sea por medio del SNTSS.</p> <p>En 1973, aumento de 10 y 17% al sueldo tabular, independiente del aumento salarial de ese año; mayor presupuesto para créditos hipotecarios; por cuatro semanas-jornadas, los trabajadores tendrán derecho a tres sextos días de descanso semanal; incremento en 50% a la prestación de despensa; límites a la rescisión contractual tras 15 años de servicio por causas graves, cinco años menos que los contemplados en la Ley Federal del Trabajo; se bonificaron dos años de jubilación a los que entraron a laborar en 1945 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.</p> <p>En 1974, se logra un aumento de sueldos del 22%; se reestructuran diversos puestos de trabajo y se forman nuevas categorías; se crean las notas de mérito para el pago de estímulos por eficiencia y colaboración.</p> <p>Se amplía la infraestructura de la organización en distintos estados de la República. Se establece el convenio para el Fondo de Retiro que tenía como objetivo otorgar mejoras económicas al trabajador al momento de su jubilación.</p>

<p>Dr. Ricardo Castañeda Gutiérrez (1975-1979)</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; 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.</p> <p>Como consecuencia de la crisis económica, quedaron sin efecto los aumentos salariales conseguidos. Se logra un ajuste posterior de 23% de aumento para los que percibían menos de 10000 pesos mensuales y de 21% a los que ganaban más de dicha cantidad.</p> <p>Para el año 1976, se retabulan 50 000 plazas para hacer frente a la crisis económica; aumento salarial del 10% a los trabajadores que ganaban hasta 10 000 mil pesos y de 9% a los que ganaban menos de esa cantidad.</p> <p>En 1977, se obtiene un aumento general de 10, 9 y 8%; se da la preferencia a ocupar puestos de confianza al personal sindicalizado; se aumenta de seis a 11 días de aguinaldo otorgados como estímulos de puntualidad; trabajadores e instituto aumentan sus cuotas para el RJP. Se crea la cede actual del SNTSS. En el interior de la República también se amplían y construyen nuevas instalaciones.</p>
----------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Como puede verse en el cuadro, la formación del vínculo corporativo entre el SNTSS y el Estado no sólo se solidificó por la cercanía de la dirigencia con el priismo y sus estructuras de control popular ni por la disposición que tuvo el gobierno federal sobre los recursos humanos y materiales del sindicato, es decir, la consolidación de esta particular intermediación de intereses radicó también en las concesiones graduales que ofreció el Estado, las cuales tuvieron que ver con un aumento del patrimonio de la organización, así como con un progresivo aumento de beneficios económicos y en especie para sus agremiados. Además, la acción sindical ganó terreno en 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 los sesenta cuando se aprueba su RJP, instrumento que sería señalado y cuestionado años más tarde como el causante de la crisis financiera del instituto. Además, para el año de 1971, se otorga formalmente el monopolio de la representación al sindicato, un hecho que contrasta con la titularidad del 50% de plazas que mantenía a mediados de la década de los cincuenta.

En suma, la configuración de la relación corporativa entre el SNTSS y el Estado en su primera etapa creó un marco regulatorio que trazó un marcado 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, al menos formalmente, 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 al actuar de sus representantes, ya que consideraban que no habían sabido negociar ante el prisma mayores compensaciones al salario, mermado por la crisis de finales de los setenta; 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 con el mandato del presidente López Portillo (1976-1982).

Se puede decir que el orden estructural que daba sustento a la solidez de los pactos corporativos comenzaba a evidenciar mayores fisuras derivadas del agotamiento del modelo económico de sustitución de importaciones, es decir, la moneda de cambio para la contención del movimiento obrero a cambio de beneficios comenzaba a perder valor. El limitado crecimiento del Producto Interno Bruto (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 del modelo de sustitución de importaciones fueron indicadores que evidenciaban una economía nacional en problemas (Bizberg, 1984). 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 mexicano se devaluara en dos ocasiones al inicio del gobierno lópezportillista (Bizberg, 1984). Bajo este panorama, la viabilidad para mantener los compromisos económicos con el movimiento obrero se pondría seriamente en duda.

Con un contexto de asfixia económica, para la expedición de créditos México recurría al FMI, organismo que condicionaba 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 con la implementación de una política de contención de salarios y la reducción del gasto público, medidas que presionarían cambios en la relación del Estado 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.

Redefiniendo alianzas bajo el neoliberalismo

a) El período de crisis

Como se ha señalado en otros apartados, algunos vincularon el declive del corporativismo con la disolución de las estructuras del keynesianismo, pero esto no sucedió así, es decir, simplemente se redefinieron los espacios de acción del sindicalismo respecto al Estado. El ajuste tuvo como consecuencia que la influencia de los sindicatos perdiera peso en la definición de la política económica y laboral, replegándose simplemente a la defensa de los derechos adquiridos y a la contención de un salario mermado por la crisis. En otras palabras, la coyuntura ocasionó que las políticas de Estado dirigidas hacia la clase obrera perdieran centralidad, cerrando con ello el margen de negociación del sindicalismo.

El cambio en la correlación de fuerzas entre sindicatos y Estado, ocasionado por la implementación de políticas de restricción salarial y de reducción del déficit del gasto público, que se vinculaban con la dificultad de crear empleos y la imposibilidad de ampliar la cobertura de los servicios sociales, propició tensiones que se expresaron principalmente en el llamado sindicalismo independiente (Bizberg, 1984). Sin embargo, el descontento ante las medidas de ajuste emanadas del FMI no logró articularse en una acción colectiva sólida y capaz de frenar 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 (Bizberg, 1984).

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 les permitió romper con los topes salariales impuestos, sin embargo, la merma en sus ingresos fue menor debido a que se complementó con prestaciones económicas y sociales, como se evidenció en 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, explotación y precariedad del trabajo en este período.

Ahora bien, la reconstrucción del vínculo corporativo no debe considerar solamente las presiones estructurales que se ejercieron sobre el sindicalismo, sino cómo éste articuló 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 se haga concreta aquella práctica dentro de un margen acotado de posibilidades. Por ejemplo, ante las presiones del gobierno para la aplicación de topes salariales, Línea Proletaria decidió seguir la vía economicista y negociarlos, 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 priistas y ubicado en el ala oficial de estas organizaciones, optó por aceptar la contención del aumento al salario sin renunciar a mantener su cercanía con el gobierno. La estrategia de esta última organización por mantener el vínculo sin grandes afectaciones, se dejó ver claramente cuando su secretario general, el Dr. Fernando Leiva Medina (1979-1983), reafirmó su participación como miembro del PRI, al tiempo de ratificar la pertenencia del gremio a la CNOP. Una decisión que resultaba acorde con la trayectoria del gremio, aunque habrá que señalar que Medina además de enfrentar un contexto complejo en lo económico y laboral, se toparía con la creación del 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, ofreciéndose a cambio, que 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. La 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. Una condición que, con el tiempo, repercutiría en la producción del servicio al verse rebasada la infraestructura y la cantidad de personal contratado, volviéndose necesario en la práctica cotidiana negociar informalmente la flexibilidad. Un elemento que habría que agregar es que la efectividad del sindicato para obtener beneficios en la esfera circulatoria y de la producción se debe también 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.

No debe dejarse de lado que la coyuntura económica de finales de los setenta no derivó en una subordinación total por parte del sindicalismo oficial, es decir, la articulación del vínculo corporativo siguió desarrollándose bajo contradicciones y tensiones, ya que se denunciaba que no existían razones para que el Estado mantuviera una política salarial sumamente restrictiva. Un cuestionamiento que logró que el gobierno relajara sus medidas en la materia, cuestión que ni el sindicalismo independiente 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 período 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 Rodríguez (1983-1987).

Aunque es cierto que el vínculo entre la dirigencia del SNTSS y el Estado 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 explotaría a finales de la década de los ochenta. 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 aquella década cuando se manifiestan fracturas en la relación de la cúpula sindical con su base, cuyo punto más fuerte se vivirá en 1989. Independientemente del sesgo que este autor 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 la formación colectiva de disidencias. Uno de los movimientos que expone como relevantes, es el de médicos, que comienza a tomar forma a finales del año 1981, el cual sería absorbido rápidamente por la estructura sindical a través de la coerción que se complementó con ajustes salariales y en especie creados específicamente para esta profesión (SNTSS, 2004). Una cuestión que no debe dejarse de lado para comprender el fracaso de este movimiento fue la falta de vinculación de sus demandas con las del resto de los trabajadores del instituto, quedando solos en la negociación frente a la autoridad y el sindicato.

Además de la movilización de los galenos, trabajadores de distintas ramas del instituto buscaron organizarse a través de su articulación con el magisterio que también demandaba mejores salarios. Además de crear puentes con el Partido Comunista Mexicano (PCM), con La Liga Obre-

ra Marxista (LOM) y con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) (García, 2012). Una estrategia de acción que no tendría la convocatoria y el efecto esperado, sin embargo, se incorporaría como experiencia formativa de un colectivo de trabajadores con poca tradición de movilización política. Esta configuración subjetiva que nacía vinculada a la protesta y confrontación directa con su dirigencia, permitiría formar a la Unión de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (UTIMSS) que, como señala García (2012), cobraría un protagonismo importante durante este período buscando articular por medio de la Coordinadora Nacional de Trabajadores del IMSS a los múltiples frentes que se abrían a nivel nacional cuestionando la operatividad del SNTSS. Un intento de organización nacional que aunque tampoco lograría consolidarse, evidenciaba la sensación de inconformidad creciente hacia la cúpula sindical, la cual veía mermada su legitimidad al no poder garantizar como antes, 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 luchar 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 (citado por García, 2012, pp. 36-37).

Junto a los trabajadores en activo, el sector de jubilados y pensionados del IMSS alzó la voz exigiendo se hiciera extensivo el aumento salarial de emergencia de 50% emitido en 1982, petición que fue negada por la dirigencia del SNTSS, al señalar que aquel sector no era parte de la organización (García, 2012). Las inconformidades y manifestaciones de distintos sectores vinculados al IMSS entrarían en una tensa calma durante la primera mitad de la década, pero para 1987 volvería a agitarse el ambiente por el sector de enfermería que levantaría la voz exigiendo reivindicaciones relativas a su ocupación. Si bien el movimiento tuvo la

virtud de tener un alcance que fue más allá del Valle de México, la protesta acabaría pronto al anunciarse que gran parte de sus demandas habían sido resueltas, entre ellas, se encontraban: la retabulación de la categoría, el problema de la pérdida diferencial en sueldos, homogeneización de la jornada de ocho horas y la obtención de un incremento del 29% al concepto salarial de infecto-contagiosidad (García, 2012; SNTSS, 2004).

Como se puede observar, los procesos de resistencia a nivel macro han adoptado principalmente como bandera de lucha la reivindicación económica, al tiempo de adoptar como estrategia de acción predilecta el despliegue de marchas y mítines. Se puede añadir que las luchas, generalmente, siguen una tendencia segmentada enfocada a la resolución de demandas particulares de los múltiples gremios que conforman la fuerza de trabajo del IMSS; un rasgo que vuelve a repetirse en la historia actual del instituto con la emergencia del movimiento de médicos en el año 2010, cuestión que será abordada en el siguiente capítulo.

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 en el sector de la seguridad social. Es preciso señalar que la incertidumbre que aparecía en el horizonte no cambió del todo las formas de interacción de los trabajadores con sus delegados en el lugar de trabajo pues, como se verá más adelante, en el ámbito micro la intermediación de intereses corporativa contiene valoraciones y códigos distintos en torno al ejercicio sindical. Se podría decir que el contexto convulso de la economía nacional incorporado a la configuración subjetiva convivió con sedimentos de una cultura laboral que, a pesar de las mermas al salario, reconocía la importancia de la estabilidad en el empleo que le brindaba el sindicato y las potencialidades para la negociación de las fronteras del control sobre el proceso de trabajo que derivaban de esta condición.

La aparente pasividad de la base trabajadora del IMSS ante las afectaciones derivadas de la crisis no puede explicarse sólo por la confianza

depositada en una dirigencia afín al priismo y que había logrado robustecer de a poco su CCT, tampoco se explica el fracaso de la acción colectiva disidente como consecuencia de una falta de maduración subjetiva generalizada. Es decir, debe incluirse en el rompecabezas la existencia de instrumentos de control formalmente establecidos, que garantizaban el monopolio de la representación y la exclusión a la dirigencia. Una estructura formalmente instituida engarzada con una dinámica sindical anclada también en dispositivos de control extraoficiales, donde lo más importante para el acceso a beneficios era la cercanía con el líder, no el seguimiento de normativas (De la Garza, 1985). Una configuración corporativa que se encontraba embebida 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, 1985).

Un rasgo que no debe pasar desapercibido de esta configuración es que, en su dimensión macro, existe alternancia en el poder pero controlada, una particularidad que la hace diferente de la estructura de mando con carácter vitalicio de otras organizaciones vinculadas al corporativismo oficial. Esta cuestión se observa 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 el Dr. Manuel Vallejo Barragán (2012-2018) –con la excepción de Gastón Novelo (1955-1958)–, el puesto de secretario general ha sido ocupado por integrantes del CEN o bien por responsables de alguna comisión nacional, esto es, ningún trabajador 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, situación que no se repite en los procesos de elección de secretarios seccionales y delgados sindicales, esto es, en los niveles meso y micro la alternancia no está del todo resuelta y los mecanismos de control sindical resultan más porosos, permitiendo la filtración de actores ajenos o contrarios al círculo oficial (Ocampo, 2014). Lo anterior, ha exigido para esta investigación hacer una reconstrucción corporativa por niveles, en la que se articulan de manera diferenciada estructuras, acciones y subjetividades; dimensiones de realidad con especificidades que no

pueden ser entendidas de forma aislada y, aunque pueden presentar discontinuidades, también se articulan a través de lazos fuertes y débiles de carácter estructural por códigos culturales y por procesos subjetivos que se objetivan en prácticas acotadas por el contexto.

Se podría decir que la configuración sindical en su nivel macro permite 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 de la cúpula sindical manifiesta la lucha por conservar el monopolio de la representación e interlocución ante el Estado. Cabe resaltar que la posibilidad de mantener el monopolio del gremio no sólo radica en el despliegue efectivo de los dispositivos de control, 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 aceptación parcial del orden por parte de los trabajadores que se reproduce en las prácticas y en la significación que se da del mismo, no se traduce en la existencia de sujetos irreflexivos que son productos de determinaciones estructurales. Es decir, aunque se ejerce el dominio desde la cúpula sobre las bases, el control nunca es total ni uniforme, en la relación corporativa que se objetiva al interior del sindicato participan sujetos que negocian la aceptación del orden; una dinámica que puede derivar en tensiones y rupturas que exigen renovar o redefinir acuerdos previamente fijados. La coyuntura que ejemplifica bien la concreción de las contradicciones expuestas se da en 1989, cuando el Dr. Punzo Gaona (1987-1989) asume el cargo de secretario general. La exposición del conflicto se presenta a continuación.

b) Ruptura y continuidad en el SNTSS

La efectividad en la cerrazón del campo sindical comenzaría a perder solidez por el contexto de crisis económica ya mencionado, es decir, aunque históricamente las negociaciones de la dirigencia sindical habían beneficiado a sus miembros, esto no fue suficiente para contener el impacto inflacionario del 417% alcanzado durante el sexenio de López Portillo, que generaría una caída del salario en términos reales

del 10.4% . Un efecto negativo que se continuaría con Miguel de la Madrid (1982-1988), cuando los precios aumentaron 40 veces provocando una nueva depreciación salarial, ahora del 44% (Quintana, 2014).

La convulsión económica afectaba al IMSS no sólo en el tema salarial, sino en la imposibilidad de solventar el déficit en infraestructura y contratación de personal para atender el aumento de la demanda del servicio derivada del cambio en la composición demográfica del país y su tasa de mortalidad. La estrategia para atender una problemática que también se encontraba atravesada por la reducción del gasto público derivada de la adopción del modelo de desarrollo neoliberal, estaría vinculada al impulso de un proyecto de modernización que, entre otras cosas, buscaba flexibilizar las condiciones de trabajo para hacer más con menos sin atender los rezagos materiales y de fuerza de trabajo.

La apuesta por la flexibilización tendría límites humanos que impedían una polivalencia de funciones extendida, la naturaleza del servicio y la especialización de las ocupaciones serían parte de las complicaciones, además de que la formación de una cultura laboral acostumbrada a seguir patrones rígidos en el proceso de trabajo también intervendría como resistencia; elementos que aunados a la situación económica agudizarían la precariedad de atención y la inconformidad de la derechohabiente que reconocía a los trabajadores como los principales responsables de sus afectaciones. Un desprestigio que sería abonado por ecos mediáticos que exaltaban la culpabilidad de un nicho de trabajadores en situación de privilegio.

La negativa de los trabajadores a asumirse como los principales responsables del declive del Seguro Social y la amenaza constante de las autoridades, el sector empresarial y la derechohabiente exigiendo reformas en el sector, hizo que a finales de la década se crearan otras organizaciones 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 se incorporó a la agenda de las bases como prioritario, dejándose de

lado el sesgo centrado en las históricas demandas económicas. Los señalamientos que surgen de las bases en ese período los 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), políticas (en rechazo a la modernización del IMSS, en contra de la privatización y la flexibilización del trabajo), y político-sindicales (por democracia, por el voto universal y secreto para elegir dirigentes, contra la afiliación forzosa al PRI) (Sánchez y Ravelo, 2003, p. 42).

La coyuntura había propiciado un cambio en la correlación de fuerzas entre base y dirigencia a favor de la primera, ya que la moneda de cambio para la negociación del control de sus agremiados estaba sumamente devaluada. Cabe añadir que, como se muestra en la cita recién expuesta, las demandas de la base trabajadora no se limitaron a ser simplemente económicas, es decir, abogaron 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, comenzaba a estructurarse un cuestionamiento a la naturalización de la relación de sumisión y dominación imperantes en el SNTSS. El cuestionamiento y resistencia de los trabajadores ponía en evidencia la imprecisión de aquellos argumentos que enuncian la existencia de individuos autómatas presos de una falsa conciencia o bien que son víctimas de un *habitus* que condiciona su actuar. Si 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 así la posibilidad de articular resistencias que cuestionan y pueden subvertir el orden dado. Disputas cuya relevancia y potencialidad de concreción pueden trascender en momentos coyunturales como los que se vivían en el IMSS en aquel momento.

Las organizaciones de la sociedad civil mantienen un consentimiento activo de quien los gobierna, es decir, una participación consciente de su dominio (Gramsci, 2009); esta conciencia de sí expresa la capacidad reflexiva de los sujetos sobre el mundo que habitan y las circunstancias que los dominan. Lo anterior se entiende bien cuando, en la elaboración de sus demandas, los trabajadores incorporan cuestionamientos al proceso de desarrollo neoliberal que había representado una afectación importante a su ingreso, además de impactar las condiciones de su trabajo y la configuración en general del sistema de salud.

Las tensiones expuestas permiten 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 cauce 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 al sector movilizado, los cuales, no necesariamente son evolutivos sino que la apertura al diálogo puede devenir en retrocesos que abren la puerta a nuevas disputas.

Tomando en consideración las presiones políticas, económicas, demográficas y rupturas subjetivas que derivan en prácticas de resistencia, 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 IMSS cambios al Contrato Colectivo de Trabajo en perjuicio de la base trabajadora (Sánchez y Ravelo, 2003). En este evento se trataría de persuadir a los trabajadores de los beneficios y bondades que tendrían las modificaciones al CCT, sin embargo, la labor de convencimiento por parte del CEN no tuvo los resultados esperados. Los delegados disidentes desconocieron la propuesta de su dirigencia y se manifestaron en congreso permanente respaldados

por movilizaciones que se desarrollaban en el exterior de la sede. La capacidad de resistencia de los trabajadores, inmersa en un contexto político nacional convulso que cuestionaba la legitimidad del triunfo electoral del gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), haría posible la destitución del secretario general Punzo Gaona. Una ruptura presionada desde las bases que permitiría la redefinición de algunos elementos de la estructura sindical, entre los que se encontraba una reforma a los estatutos que garantizaba la elección de secretarios seccionales y delegados por medio del voto libre y secreto, un cambio que, como se verá adelante, dotó de un mínimo de apertura democrática a los niveles meso y micro.

Como consecuencia de la dimisión del Dr. Punzo Gaona, asumiría el interinato de la Secretaría General del SNTSS el Dr. Miguel Ángel Sáenz Garza (1989-1991) (Sánchez y Ravelo, 2003). La estrategia de Sáenz se centraría en una apertura al diálogo con el movimiento disidente que se mantenía activo, pretendiendo con ello, recuperar parte de la legitimidad perdida. Además de la disposición al diálogo que buscaba subsanar las rupturas internas, se encausó la reforma estatutaria citada, un hecho que si bien no garantizaba la transparencia plena del ejercicio democrático, sí 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 de Sáenz Garza para negociar con la disidencia permitió que el instituto cediera algunas modificaciones al CCT favorables a los trabajadores, sin embargo, éstas no implicaron una reestructuración profunda de la relación laboral. Sánchez y Ravelo (2003) señalan:

sí se dan cambios [...] 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).

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, 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). El segundo momento que marcaría a esta gestión sindical estuvo relacionado 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 de la organización una vez terminado su período (SNTSS, 2010; 2012), Sáenz Garza al finalizar su representación de dos años consecuencia de la destitución de Punzo Gaona, se reelige asumiendo el puesto de 1991 a 1994. Un hecho que generó tensiones entre la base trabajadora, sin embargo, el descontento no trascendería de forma amplia; además de que dicha acción sería validada por la institucionalidad del Estado.

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 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 certidumbre en un panorama en el que no cesaron las voces que exigían una apertura radical del sector a la iniciativa privada.

Consecuencia de la reforma estatutaria citada previamente se crearían cuatro secciones sindicales en el Distrito Federal, cuya dirección podría ser electa a través del voto libre y secreto. Sin embargo y aunque formalmente se establecía la obligación de un ejercicio democrático, el CEN decidió impulsar la candidatura de ex miembros de su comité

con la intención de no perder el control de su estructura media de representación en la capital del país. Una estrategia que no fructificó en todas las secciones, lográndose en la sección XXXV instaurar una gestión independiente al CEN, la cual había sido impulsada por un frente de trabajadores y delegados denominado “Delegados Unidos” (SNTSS, 2012). Cabe señalar que el reconocimiento del triunfo del ala independiente al CEN no puede entenderse como una repentina devoción democrática, sino a que la historia reciente del organismo no podía permitir una nueva movilización desde las bases, es decir, la Secretaría 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 permite comprender que a diferencia de autores como Schmitter (1992), Jessop (1992) y O`Donell, la configuración del corporativismo no siempre es capaz 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 intermediación de intereses. Se puede decir que en la operatividad corporativa existen relaciones dialécticas que expresan mecanismos de control y resistencia que, como lo muestra el caso del SNTSS, puede ser estructurada de una manera diferenciada, esto es, Estado-sindicato, sindicato-base, base-derechohabienda, etcétera. Además, su dinámica despliega una constelación de interacciones que pueden entrar en contradicción y generar resultados ajenos a los esperados por los agentes que dominan el campo.

Ahora bien, es preciso señalar que a pesar de que la dinámica sindical evidenció la formación de procesos de negociación con relativa autonomía, las relaciones del SNTSS en un nivel macro buscaron mantener cercanía con el PRI no sólo formando cuadros y promoviendo el voto, 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 de la representación política. El segundo período 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 (2004), las diputaciones serían ocupadas por el Dr. Miguel Ángel Sáenz Garza, presidente de la Comisión Nacional de Seguridad Social; el Dr. Humberto Gómez Campaña, presidente de la Comisión de Salud; el Dr. Rafael Bernal Chávez, integrante de las comisiones de Salud, Seguridad Social y Educación; el Dr. Jorge Fernando Iturbarría Bolaños Cacho, integrante de las comisiones de Salud, Seguridad Social y Turismo; el Dr. Adalberto Gómez Rodríguez, miembro de la Comisión de Salud, Vivienda, Educación, Reglamento y de Información, Gestoría y Quejas.

Afin a las políticas laborales y productivas del priismo, el SNTSS suscribe la propuesta salinista de pactos de productividad referida con anterioridad, la cual, formaría parte del proyecto de modernización para el IMSS y derivaría en la generación de estímulos e incentivos monetarios para los trabajadores. Sin embargo, no se lograría definir ni resolver claramente cuál debía ser la fórmula a seguir para medir la eficiencia productiva y la calidad del servicio, cuestión que propició un cumplimiento sólo parcial de los pactos creando comités mixtos de abasto en la revisión contractual de 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 con el abasto, la 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.

Es justo señalar que bajo estas discrepancias, el SNTSS mantuvo con el IMSS estrategias bilaterales de control de la base trabajadora, mediante las cuales se pactaban cupularmente modificaciones al proceso de trabajo. Estas acciones estaban relacionadas con 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,¹ cambios laborales que constantemente chocaban con prácticas y códigos culturales institucionalmente sedimentados, potenciando la emergencia de conflictos y disputas de las fronteras de control en los centros de trabajo. En suma, aunque la continuidad sindical había logrado restaurar parcialmente el control del SNTSS, esto no anuló sus contradicciones internas y las derivadas del proceso de trabajo en el que la vida sindical se llena de determinaciones distintas a las de su estructura macro, dimensión que será expuesta a continuación.

El SNTSS ante la reestructuración del IMSS: un nuevo tiempo de rupturas

El interés del Estado por rearticular el pacto corporativo y dotarlo de nuevos contenidos significó que, a diferencia de lo que algunos pensaban, esta intermediación de intereses no era incompatible con el modelo económico neoliberal, de hecho, el sostén del vínculo devenía en funciones positivas para su reproducción (De la Garza, 2001). El llamado también por De la Garza (2001) 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 formación socioeconómica neoliberal, el Estado 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 y, aunque la intervención del sindicalismo en la firma de pactos económicos perdió relevancia, su participación fue

¹ Las 5s surge a raíz de un estudio que se realizó por los años sesenta, y debe su nombre a las siglas de 5 palabras japonesas sobre las que se basa este procedimiento para conseguir la calidad y la gestión eficiente. Las 5 palabras son: Seiri: que se podría traducir como clasificar; Seiton: que se traduce como ordenar; Seiso: que traducimos como limpiar; Seiketsu: se corresponde con el término estandarización y Shitsuke: se refiere a la disciplina en el trabajo.

significativa para la concreción de las reestructuraciones productivas y privatizaciones (De la Garza, 2015). El caso del IMSS es un ejemplo de lo referido, es decir, bajo las estructuras de control corporativas, el gobierno federal impulsó una reforma sustancial privatizando su sistema pensionario en 1995. Un cambio que, es preciso señalar, fue impulsado por organismos internacionales como el Banco Mundial al condicionar su apoyo económico de 750 millones de dólares en la materia a cambio de la apertura progresiva del sector (Leal, 2009). Una reestructuración que además vino acompañada de la necesidad de descentralizar el servicio de salud por medio del Paquete Básico de Servicios Especiales (PBSS), un proyecto similar al seguro universal que buscó implementarse durante el peñismo y será expuesto en el siguiente capítulo.

Esta apertura y transformación de la seguridad social que había sido contemplada en la reforma de ley de 1995 y contenía parte de sus directrices en el Programa Nacional de Desarrollo 1995-2000, también estuvo influenciada por el programa propuesto por el Secretario de Salud de aquel entonces Juan Ramón de la Fuente (Leal, 200), quien reconocía la necesidad de impulsar la intervención privada en instituciones como el IMSS por medio de la creación de las llamadas Instituciones de Servicios Especializados en Salud (ISES). Una política pública que sentaría las bases para el traslado de responsabilidades al sector privado y el paulatino descuido de las instituciones pilares del sistema de salud mexicano: IMSS, ISSSTE y Salubridad.

Este conjunto de reformas a la seguridad social sentarían un antecedente para la crisis financiera del instituto y la posterior reestructuración del CCT de los trabajadores del IMSS en lo referente al RJP. Elementos que incidieron 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 Cardenal Posadas Ocampo y el del candidato presidencial priista Luis Donaldo Colosio.

Una etapa de convulsión en la que el 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 entró en tensión cuando la opinión pública y medios de comunicación volvieron a pronunciarse en torno a la necesaria privatización del IMSS. Presiones que entraban en sintonía con pronunciamientos públicos de la directiva, 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).

Las razones que esgrimiría la dirección del IMSS para llevar a cabo la reforma a la Ley del Seguro Social, que permitiría la terciarización de servicios, tuvieron como base un estudio elaborado por el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), el cual, mediante la aplicación de encuestas a la derechohabencia, evidenciaba una pésima percepción en torno a la calidad de la atención, medición que además 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 su crisis. Al parecer, el SNTSS experimentaba un inusitado y progresivo tránsito hacia el sindicalismo denominado independiente adoptando una postura crítica y de denuncia hacia las políticas neoliberales impulsadas por el priismo.

Sin embargo, el distanciamiento y cuestionamiento abierto al rumbo de la política económica fue intermitente y no afectó de manera profunda las estructuras corporativas y sus procedimientos internos; asimismo, la alianza con el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el 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, no ayudaría a revertir las decisiones tomadas en materia de seguridad social, poniéndose así en evidencia

la debilidad del movimiento obrero para contener los cambios profundos del proyecto neoliberal. En suma, el conjunto de reformas estatutarias, las alianzas con el sindicalismo independiente y un acercamiento progresivo con el ámbito académico, no fueron suficientes para diluir la articulación de estructuras, prácticas y significados que habían sostenido históricamente al vínculo, ni para contener del todo los cambios en el IMSS.

Es importante destacar que aunque 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 más de tiempo la administración de las cuotas de su RJP, es decir, evitaría por unos años el traslado de esos recursos a las llamadas Afores. Un logro que, como se verá más adelante, se vendría abajo en los albores del nuevo milenio.

Con la batalla perdida en el tema pensionario, la dirigencia sindical se enfocó en la gestión de un aumento salarial de emergencia 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. Una táctica que si bien evidenció su debilidad para contener las transformaciones profundas en el rubro, logró ampliar mínimamente 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 García 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 cercanía 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, poniendo atención a 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, 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 Larráizar (1998-2002), mantuviera la tendencia propositiva y de apertura aunque con tropiezos y limitaciones. Larráizar, 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, de 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 ponía de manifiesto 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.

La 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 RJP. 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 replagara, 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 con 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 no se reducía al desmarque de las organizaciones de la sociedad civil subordinadas al partido único, sino que implicaba 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 regular formalmente una flexibilización pactada, en la práctica laboral han prevalecido dinámicas rígidas de trabajo que han afectado al proceso productivo, como pudo constatarse en la

investigación de campo y será reseñado adelante. En suma, el espacio de posibilidad para la construcción de una acción sindical independiente, democrática y propositiva en la producción, se cerraría bajo las siguientes gestiones.

d) Cronología del SNTSS en su segunda etapa

Con la intención de presentar de una forma más esquemática la sucesión de dirigencias en lo que podría ser considerada como una segunda etapa del SNTSS, que inicia con la coyuntura económica de finales de los setenta y traza una nueva ruptura bajo el foxismo y la modificación al RJP de los trabajadores del IMSS, a continuación se presenta un cuadro que contiene las principales acciones de la organización en el período, poniendo especial atención en los beneficios sociales y económicos adquiridos que complementaron el salario de la base trabajadora.

Cuadro 3. Cronología de la segunda etapa

<p>Dr. Fernando Leiva Medina (1979-1983)</p>	<p>Se crean dos nuevas secretarías del CEN: Admisión y cambios y Cultura y recreación; se aumenta un 100% el presupuesto para 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 el 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 sindicato e instituto; se estableció, en la cláusula 62 del CCT, que ningún personal de confianza podría asesorar al derechohabiente en contra de los trabajadores de base; se otorga apoyo a estudiantes de licenciatura para una reducción de jornada del 25%; se consiguió una compensación al salario por el alto costo de la vida en 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>Se establece un convenio IMSS-SNTSS-CONASUPO-IMPECSA (Impulsora del Pequeño Comercio SA), con el cual se podían obtener productos de la canasta básica con descuento en las compras de mayoreo; se elabora 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 60000 trabajadores; se construye un Centro Nacional de Capacitación.</p> <p>Incrementos económicos: 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.</p> <p>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 ocho horas diarias y un 29% de aumento salarial por concepto de infecto-contagiosidad.</p> <p>En 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 resultaba insuficiente ya 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>

LA FORMACIÓN HISTÓRICA DE UNA CONFIGURACIÓN CORPORATIVA

<p>Dr. Miguel Ángel Sáenz Garza (1989-1991)</p>	<p>En la revisión contractual de 1990 se logra un incremento salarial del 17%, se incrementa la ayuda para despensa y renta. 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; un ejercicio inédito en la organización.</p>
<p>Dr. Miguel Ángel Sáenz Garza (1991-1994)</p>	<p>En 1992, se crean cuatro secciones sindicales en el DF, las cuales eligieron a sus secretarios generales por medio de votaciones. Se consiguen aumentos en las percepciones de los trabajadores. Se incrementa un 18.5% el 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%. En 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 1995, se obtiene un aumento de emergencia del 8% al sueldo tabular; en octubre del mismo año se obtiene otro aumento al salario tabular del 8%; sobresueldo del 1% a enfermeras por concepto de docencia; ayuda para la compra de libros a psicólogos, biólogos y químicos; se otorgaron mil créditos hipotecarios; se incrementa un 100% la aportación para compra de juguetes. En 1996 se obtiene un incremento de emergencia del 12% directo al tabulador de sueldos. 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; el RJP se mantiene al margen de las Afores. En 1997, se crea la UNT y el SNTSS se incorpora a ella.</p>

LA CONFIGURACIÓN CORPORATIVA DEL SNTSS

<p>Dr. Fernando Rocha Larráizar (1998-2002)</p>	<p>En 1998, se obtiene un aumento 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, lo mismo para fonoaudiólogos y terapeutas físicos y ocupacionales; se apertura un hotel en la Ciudad de México propiedad del SNTSS; se obtienen 10000 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). Ese año, se obtiene un 18% de aumento 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. En el congreso de 1999, 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 ocho 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 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 2003, se otorga un incremento directo al sueldo de 6.3%; se incorporan al CCT a 20 000 trabajadores 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 incrementa un 100% el recurso para compra de juguetes; se aumenta un 3% al sueldo tabular de la categoría Psicología Clínica. Se presenta una propuesta para reformar el RJP desde el CEN, ya que el director del IMSS, Santiago Levy, había condicionado la firma del contrato a la revisión de aquel régimen.</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 se complementó con prestaciones diversas. Los datos muestran que la composición del salario para los trabajadores del IMSS se nutrió de cláusulas relacionadas con la ayuda de renta, ayuda de despensa, para compra de libros, estímulos a la docencia, pasajes, fondo de ahorro, etcétera. Incrementos que repercutieron de manera positiva en otras prestaciones como los estímulos por asistencia, puntualidad y por antigüedad. Habría que agregar que a los beneficios económicos se añadieron otros estímulos en especie como la adquisición de juguetes para el Día de Reyes, descuentos en las llamadas tiendas IMSS, la elaboración de acuerdos con distintas instituciones públicas y privadas para obtener créditos y descuentos preferenciales, la apertura de deportivos, centros vacacionales y hoteles. 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 fue puesto a discusión, logró mantener intacto su carácter público, pero sólo por unos años, ya que con el arribo del panismo al poder se modificaría el régimen pensionario de los trabajadores del IMSS.

Lo expuesto hasta aquí evidencia que aunque la formación del vínculo corporativo mantuvo una relativa estabilidad hasta los años ochenta, dando continuidad a la alternancia de sus dirigencias, el pacto se rompió a finales de la década, demostrando que en la construcción de hegemonía es necesaria la actualización del consenso. Una condición que fue imposible sostener ante los cambios en la composición demográfica de la población y por la contracción del gasto público estatal. Cabe resaltar que aunque la coyuntura potenció una movilización inédita de los trabajadores, la intermediación de intereses corporativa logró restaurar parcialmente el poder de la cúpula, cuestión que no evitó la formación de nuevos desencuentros que provocaron un viraje en la estrategia del SNTSS incorporándose a la UNT y articulándose con la academia con la intención de generar cuadros políticos que permitieran enfrentar un horizonte nacional que se tornaba sombrío.



La actualización del pacto frente a la alternancia política

Este capítulo tiene por objeto dar cuenta de la actualización de los acuerdos corporativos, resultado de la alternancia política en el año 2000, la continuidad panista del gobierno de Felipe Calderón y el retorno del PRI. En un primer apartado, se discute con los enfoques que auguraron la inminente desaparición del sindicalismo corporativo ante la transición del gobierno de Vicente Fox, un análisis que asumía el fin de los monopolios representativos que se habían encarnado en la institucionalidad priista no competitiva, cuestión que nunca llegó, ya que el panismo simplemente profundizó lo que el Revolucionario Institucional inició bajo el proyecto neoliberal. Una continuidad política que, para el IMSS, implicó la reforma de uno de sus pilares contractuales, el RJP. Un proceso de reestructuración que se expone en un segundo apartado evidenciando el fracaso de la movilización de los trabajadores para contener los cambios al régimen pensionario, modificaciones que verían su punto final bajo la administración de Felipe Calderón, quien trasladó los recursos del RJP a las llamadas Afores. Una afectación contractual que la dirigencia aceptaría sin mayor resistencia incorporándose por primera vez en su historia a las filas de Acción Nacional; estrategia que, como se verá, propició rupturas subjetivas y objetivas entre sus bases generando además un cisma al interior del CEN.

En un tercer apartado, se exponen las implicaciones del retorno del PRI al poder y la consiguiente incorporación de la dirigencia a sus filas, evidenciándose la formación de lo que en este capítulo se define como una configuración corporativa flexible en el sistema político. El

vaivén de la dirigencia del SNTSS y la pérdida intermitente de su control hegemónico, motivó que los grupos disidentes que comenzaron a articularse con la defensa del RJP cobraran fuerza y arribaran nuevamente a la escena pública impugnando la toma de nota del Dr. Vallejo Barragán, un tema que se expone en un cuarto apartado. Y, finalmente, teniendo como eje teórico metodológico el enfoque del configuracionismo, se presentan las múltiples determinaciones que componen el vínculo corporativo en su nivel macro.

El Estado mexicano y su dependencia estructural corporativa

La alternancia en el poder en el año 2000 despertó la esperanza de construir una relación entre el sindicalismo y el Estado al margen de la institucionalización autoritaria que sostuvo al corporativismo durante los gobiernos priistas. Sin embargo, el gobierno de Vicente Fox (2000-2006) simplemente profundizó el vínculo que hacía caminar de la mano al neoliberalismo con las formas de intermediación de intereses vigentes en aquel momento. 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. En otras palabras, el corporativismo demostraba su contenido estatal y no partidista.

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 a fondo del CCT del SNTSS. Una medida que, de acuerdo 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 onerosa que era su contratación colectiva, una lectura que dejaba de lado el impacto negativo que tuvo para las finanzas la reforma a la Ley del

Seguro Social en 1995, la cual trasladó la administración de los recursos del sistema pensionario al ámbito privado. Asimismo, el análisis subestimó el impacto de los cambios demográficos y el desarrollo de un modelo de salud curativo que, 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).

Bajo este diagnóstico del IMSS, el foxismo impulsó una propuesta de reforma en la que se le otorgaba al instituto el estatuto de Organismo Fiscal Autónomo, para autorizar la compra de atención médica a través de las Áreas Médicas de Gestión Desconcentrada (AMGD), las cuales eran de carácter público (Leal, 2009). Esta medida no correspondía a 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, que otorgaría un paquete básico de atención a la población no perteneciente al sector formal de la economía. Un paquete de atención que, de acuerdo a la planeación gubernamental, debería ser complementado con la participación eventual del sector privado que se haría cargo de los padecimientos no contenidos en el Catálogo Universal de Servicios de Salud (CAUSES). Un proceso de reestructuración del IMSS que, como señala Leal (2009), estaba anclado a las recomendaciones emitidas por el Banco Mundial y la Fundación Mexicana para la Salud (FUNSALUD). Un conjunto de reformas que incluían la mencionada modificación a la Ley del Seguro Social de 1995, la creación de las ISES y la apertura a la iniciativa privada en el sector de guarderías.

Es importante señalar que estos cambios 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. La política pública reconocía como única opción de mejora la intervención privada, ya que el Estado no podía absorber los costos derivados de la atención pública. El reto de la administración foxista radicó en tapar los huecos financieros dejados por el conjunto de reformas impulsadas bajo el gobierno de Ernesto Zedillo (1994-2000), entre ellas se encontraba la del Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM), el cual fue modificado por la ley de 1995,

disminuyendo en más de un 30% las cuotas patronales y aumentando las del gobierno federal (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 anunciaría la falta de recursos en los fondos del seguro. Además del desfinanciamiento del SEM, la reforma a la Ley del Seguro Social también afectaría al Seguro de Guarderías disminuyendo la aportación patronal del 1 al 0.8%.

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. En lugar 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 la Secretaría de Salud– trasladó la culpa de la crisis a los trabajadores. Por tanto, resultaba prioritario reestructurar su RJP, aumentando los años de servicio y la edad para jubilarse, además de crear un régimen de retiro de capitalización individual administrado por las Afores, tal y como se había establecido en 1995 para los trabajadores ordinarios (ubicados en el sector formal de la economía).

Como se señaló, las presiones financieras fueron acompañadas de un discurso público afín al régimen, un vínculo entre el Estado y los medios masivos de comunicación similar al que prevaleció bajo la denominada dictadura perfecta del priismo. Para el caso del IMSS, intelectuales orgánicos como el historiador Enrique Krauze, evidenciaron la profundidad de la complicidad al analizar la problemática apuntando “[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). En sintonía con este autor, 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” (Leal, 2009). El sector intelectual

no sería el único que presionaría las negociaciones, los representantes del sector obrero (CTM, CROM, CROC, SNTMMSRM) y patronal (CONCAMIN, CONCANACO-SERVYTUR), también denunciarían como una irresponsabilidad sindical la resistencia a ceder ante la reforma.

Bajo este contexto, se generaría una nueva tensión y fisura en la configuración corporativa del vínculo que tendría que enfrentar el Dr. Roberto Vega Galina, en un primer momento, 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 IMSS insistan en modificar el RJP. Por su parte, el instituto señalaba que de no ceder a la reforma se suspendería la negociación contractual y se negaría cualquier aumento salarial (Pérez, 2005). Se rompe el diálogo y el SNTSS apuesta por la movilización de sus bases a través de marchas y plantones en las oficinas centrales del IMSS, ubicadas en la Ciudad de México.

El riesgo a perder un pilar del CCT articuló una movilización más o menos uniforme entre base y dirigencia, sin embargo, esto no significó la creación de puentes de diálogo con horizontalidad entre estos actores. Por el contrario, el CEN mantuvo cerrado el acceso a propuestas de las bases negociando sólo bajo sus parámetros y criterios. La brecha entre representantes y representados evidenciaba nuevamente una estructuración de intermediación de intereses que garantizaba al núcleo central del sindicato la toma de decisiones estratégicas de una manera despótica y autoritaria, quedando la base relegada a esperar el resultado de los procesos de negociación generados cupularmente. Una espera que, sin embargo, no fue del todo pasiva, ya que durante los congresos y consejos extraordinarios del SNTSS en los que se discutieron las posibles salidas al conflicto, lograron filtrarse voces contrarias al CEN, a las que se respondió con el despliegue de los dispositivos de control formal e informalmente establecidos.

Sobre estas rupturas y contradicciones internas del sindicato se articularía una estrategia cupular de vinculación con el Frente Sindical Mexicano, la Promotora por la Unidad Nacional Contra el Neoliberalismo y las organizaciones pertenecientes a la UNT. Una formación de resistencias coordinadas que permitirían alargar la resolución del conflicto por un año, de 2003 a 2004. Sin embargo, una vez transcurrido este tiempo y retomado el diálogo, no se llegaría a ningún acuerdo

trasladándose el conflicto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, estructura de control corporativa que alargaría la controversia desgastando al movimiento.

En este lapso, el SNTSS además de la movilización y la presentación de recursos legales, elabora una propuesta financiera para solventar la crisis institucional, la cual se centraba en lograr una recaudación más efectiva de las cuotas obrero-patronales, así como realizar un incremento a las mismas, considerando de esta forma que el peso financiero del IMSS no debía recaer solamente en los hombros de los trabajadores. Al respecto, el sindicato anunciaba la necesidad de “Incrementar, mediante reformas legislativas, las aportaciones del Gobierno Federal y obrero-patronales, disminuidas éstas últimas en 33% con la reforma a la Ley del Seguro Social de 1995” (Pérez, 2005, p. 91). El proyecto de la organización sería rechazado y, en respuesta, el PRI y el PAN presentan una contrarreforma a la Ley del Seguro Social en la que se modificaban dos artículos 286K y el 277D. El dictamen de la propuesta partidista es aprobado el 30 de julio de 2004 en la Cámara de Diputados y el 5 de agosto por la de Senadores, publicándose finalmente 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 (LSS), el SNTSS convocaría a un paro nacional al que se unirían el SME, el SNTRM, la CNTE, el FSODO y el STUNAM. A la par de la acción conjunta con estas organizaciones sindicales, el sindicato realiza un emplazamiento a huelga en el que solicita la anulación de la reforma, 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, de las principales centrales obreras y campesinas, de las dos principales fuerzas electorales –PRI y PAN– y de una derechohabencia que reconocía como principal responsable de la mala calidad en el servicio a los trabajadores del IMSS. Este último señalamiento si bien dejaba de lado la responsabilidad gubernamental en la precariedad de la atención, también mostraba 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 estableció que para los trabajadores de nuevo ingreso, que iniciaran labores a partir del 16 de octubre de 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 siguientes seis años (Leal, 2008).

Un último elemento muy importante a considerar, sería el hecho de que las jubilaciones y pensiones de los trabajadores del IMSS dejarían de ser financiadas con los recursos de las cuotas obrero patronales, esto es, las del gobierno federal o de las reservas y que, en cambio, se solventarían con las aportaciones provenientes de los trabajadores activos y de aquellos 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 pondría en evidencia 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 le 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 para la redefinición de las relaciones laborales, es decir, sus consignas no fueron más allá del simple rechazo y denuncia a algo que parecía sumamente abstracto llamado neoliberalismo.

El RJP en juego. La formación de una configuración corporativa flexible en el sistema político

La disputa por la presidencia en 2006 entre el panista Felipe Calderón Hinojosa y Andrés Manuel López Obrador, del Partido de la Revolución Democrática (PRD), provocaría un hecho inédito en la estrategia cupular del SNTSS, que renunciaría a la afiliación priista de su secretario general, el Dr. Roberto Vega Galina. La ruptura fue una acción afín al corporativismo flexible en el sistema político que había caracterizado al SNTE que, ante un posible reacomodo de piezas en el escenario político, buscaba quedar lo mejor posicionado para negociar el intercambio de favores con el nuevo régimen. La coyuntura sexenal abría dos caminos potenciales para el SNTSS: por un lado, apostar por la continuidad del panismo o, por el otro, construir una alianza con el candidato de la llamada izquierda institucional mexicana, opción a la que finalmente se adhiere Vega Galina postulándose para una diputación plurinominal, la cual perdería por el porcentaje de votos obtenidos.

Frente a la derrota del PRD, la ruptura con el priismo y su lejanía momentánea del panismo en el poder, el SNTSS enfrentará un nuevo período de tensiones y afectaciones a su contratación colectiva por 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 de construcción de hegemonía que le permitió al gobierno complementar la coerción con concesiones directas a la dirigencia sindical, las cuales permitirán comprender el viraje y nuevo acercamiento de la organización al corporativismo antiguo vinculado a las centrales alineadas con el Estado, entre ellas, la CTM. Una central obrera que, como se recordará, dio la espalda al SNTSS durante la negociación del RJP y presionó 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 con la simple fidelidad política, por el contrario, ahora sólo quedaban replegados ante los efectos del debilitamiento sindical que acompañaron las reestructuraciones productivas. Y en lo que se refiere al sindicalismo ubicado en las empresas e instituciones estatales, el repliegue buscaba conservar en la medida de lo posible los beneficios de sus contrataciones colectivas ante la apertura progresiva al sector privado.

Bajo este contexto de reacomodo de relaciones corporativas, en las que el sindicalismo aparecía fragmentado y sin un proyecto alternativo de acción y organización, el SNTSS se vio confrontado por una nueva ofensiva gubernamental que planteaba una necesaria reestructuración del IMSS. La lectura de la situación del Seguro Social elaborada por la gestión calderonista, con 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 la misma manera, el asunto del desabasto se entendía como una cuestión de mala distribución de los recursos, no 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 de 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 incremento salarial; la integración de un comité mixto para la administración y evaluación actuarial de fondos del RJP; la contemplación de un estímulo a la permanencia laboral (Leal, 2008); así como la creación de una comisión revisora del CCT que, aunque parecía abrir la negociación a la base trabajadora, el grupo comisionado sería conformado por miembros cercanos y pertenecientes al CEN.

A pesar de que en un inicio la lectura de Horcasitas sobre la situación del IMSS se identificaba como un problema de mera administración, el enfoque fue cambiando progresivamente hacia una diagnóstico catastrófica (Leal, 2008), que ya no sólo había sido víctima del RJP de sus trabajadores, sino que ahora también de su oneroso CCT, por lo tanto, debía ser reestructurado. Un cambio en el discurso que perfilaba una modificación profunda en la regulación de las relaciones laborales, buscando que se igualaran a las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Ante las declaraciones del director del IMSS, dirigidas a reestructurar el marco de regulación laboral 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 se centraba en mantener, consolidar y profundizar la bilateralidad en el proceso de trabajo ante la imposibilidad de revertir los cambios al RJP. Sin embargo, es de llamar la atención los excesos contemplados en algunos

de sus planteamientos, los cuales parecían ser una compensación para construir legitimidad ante el fracaso de su defensa jubilatoria. En lo referente a la cláusula 13 del CCT 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 2007-2009 casi al pie de la letra, con excepción del último enunciado inscrito para efectos de este trabajo en letra cursiva. Aunque la incorporación de esta cláusula se realiza con modificaciones, durante la presente investigación se pudo constatar la efectividad de la misma. Es decir, si tienes un conflicto con los del sindicato, ¿también te debes medir?, se le preguntó a un trabajador de confianza, jefe de servicio, quien contestó:

Exactamente. Y eso no se me hace equitativo y no es que seas mal jefe. A lo mejor tú estás en el contrato basándote en alguna situación [...] y ellos te piden que no lo hagas [...] Te piden un favor tal cual, y si no accedes es un “ya no cooperé conmigo”. Y ellos [sindicato] en congresos está estipulado que pueden [...] rescindir confianzas, y me regreso a mi base (personal de confianza, comunicación personal, 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:

Si el trabajador cayó en una desviación [los delegados sindicales] van a buscar la manera de negociar [...] Pero cuando tú cometes un error y no eres del agrado, sí se te van con todo, eso ya me tocó vivirlo [...]

Por ejemplo [...] cuando se me acabó la confianza por primera vez, a mí 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 [...] no te vas. O sea, es una represión y a mí me lo dijeron allá [en oficinas administrativas de la Delegación Sur]: “mira, te digan lo que te digan, ellos [sindicato] son los que no quieren firmar” (personal de confianza, comunicación personal, 27 de octubre de 2015).

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 exponer la capacidad de intervención sindical en los centros de trabajo y la presión ejercida sobre el personal de confianza. Al respecto, otro trabajador señala “Yo le decía a la secretaria general [sindical] ‘¿por qué nos castigan tanto cuando ustedes son los que nos dan la licencia’ [para obtener el puesto de confianza]?” (personal de confianza, comunicación personal, 27 de octubre de 2015).

Esta dinámica laboral que expone la fortaleza sindical para imponer ritmos y prácticas de trabajo, formaba parte del espacio al que se había reducido la acción sindical para construir legitimidad frente a las bases, por tanto, el pliego petitorio ponía énfasis en el rubro. Una dimensión más a considerar como parte de la configuración de la acción de la organización estaba anclada en su capacidad para ofrecer estabilidad en el empleo, cuestión que también sería incorporada al pliego petitorio citado, al respecto el punto número 43 del documento señalaba lo siguiente:

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de *diez años*, el Instituto no podrá rescindirle, 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 casi de cualquier falta, el instituto la contrapone alargando el período de diez a 15 años y justificando la rescisión si la falta es grave y está contemplada en la LFT. De igual forma, queda anulado del CCT el enunciado que suscribe que el beneficio será otorgado nuevamente cada cinco años después de aplicado. Finalmente, se atiende la petición relacionada a la cláusula 62 Bis de manera íntegra, la cual, busca blindar al trabajador de acusaciones por parte de la derechohabiente. Al respecto se apunta:

Cláusula 62 Bis. Cuando algún trabajador de confianza asesore, oriente o induzca a 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, pp. 41-42).

Como se ha expuesto hasta aquí, el contenido del pliego petitorio no hizo 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 para sus trabajadores, sino en la posibilidad de garantizarles en el lugar de trabajo fortaleza frente a su contraparte institucional y de cara a la derechohabiente misma.

La muestra de fortaleza sindical al interior de los centros de trabajo frente al personal de confianza, se combinaba con un discurso conciliador hacia el exterior de la organización en el que se pronunciaba sobre el compromiso por la superación de la crisis financiera 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 no resolvían de fondo la problemática financiera y laboral del IMSS, su director llamó a los

trabajadores a conservar la prudencia y a ser sensibles de las necesidades de la población, es decir, a renunciar a parte de los derechos adquiridos y cargar con el peso de una mala administración histórica del organismo en la que se involucraban corruptelas, como la compra de medicamento por encima de su precio, e ineficiencias en la 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, la dirección del IMSS estableció sus condiciones para la recuperación del diálogo, las cuales desconocían algunas de las demandas del gremio poniendo énfasis en la modificación de 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 de la Secretaría General ante las exigencias contractuales que convocaban a una nueva elección de dirigencia. Como consecuencia de la coyuntura interna y en los albores del proceso electoral, la cúpula sindical bajo el mandato de Vega Galina se fracturó permitiendo la emergencia de un grupo disidente que había pertenecido al mismo CEN. Personas 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, encargado de la Secretaría de Previsión Social, postulan una planilla opositora a la oficial que encabezaba el secretario del Interior y Propaganda, el Dr. Valdemar Gutiérrez Fragoso.

El grupo opositor del CEN autonombrado como Coalición Democrática intentaría registrar participantes al 45 Congreso Nacional Ordinario, a celebrarse en Morelia, en el cual se elegiría al nuevo secretario general del SNTSS. Un intento de participación que sería obstruido por el sindicato negando el registro para participar en el congreso a delegados disidentes, además de impedir la entrada a la sede del congreso a trabajadores no alineados al CEN, cuestión que desataría una confrontación violenta al exterior del recinto el día de la votación. La efectividad del control del SNTSS, respaldado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, provocó que se hiciera caso omiso a las denuncias vinculadas a la irregularidad del proceso electoral del que

Gutiérrez Fragoso saldría victorioso para asumir el cargo de secretario general. A pesar de que el consenso de dominación sufrió rupturas desde la cúpula y la construcción de legitimidad entre las bases se vio cuestionada, esto no derivó en la movilización de los trabajadores que aguardaban la esperanza de una renegociación del RJP frente a una administración calderonista que prometía que los cambios al CCT no afectarían al personal con mayor antigüedad. Una estrategia del gobierno federal que, sin duda, dividió simpatías y contuvo la posibilidad de organización, cuestión que ponía en evidencia la formación de una cultura sindical y política en el IMSS en la que poco importaba quién asumiera la dirigencia del gremio, siempre y cuando se lograra negociar de manera efectiva ante el Estado. El tema de la democracia sindical, aunque movilizaría a un sector de trabajadores, al grueso de ellos les tendría sin cuidado.

En 2007, bajo presiones mediáticas y de la Confederación Patronal Mexicana (COPARMEX) hacia el gobierno federal para no ceder a las exigencias del sindicato, se llevó a cabo el 46 Congreso Nacional Ordinario presidido por Valdemar Gutiérrez, a quien se le cuestionaría haber pactado cambios al CCT previo al congreso. Además de que la base trabajadora activa sindicalmente volvía a denunciar la obstrucción de la participación en el congreso de delegados contrarios a la línea oficial (Leal, 2008).

Las contradicciones internas del sindicato y sus desencuentros con el Estado no anularían la vinculación corporativa con este último, aunque se evidenciaría que en el proceso de concertación no todo está resuelto *a priori*, al menos para el caso que aquí se expone, es decir, la cúpula fue capaz de formar estrategias con relativa autonomía. Es importante resaltar este último punto, ya que si bien la preocupación de las bases podía incorporarse en el discurso de la dirigencia, ésta misma determinaba y limitaba el alcance de las demandas, al tiempo de definir los márgenes de acción idóneos para la negociación y lo que el organismo estaba dispuesto a ceder. Esto no quiere decir que el control fuera absoluto ni que existiera un cálculo preciso para la contención de las resistencias generadas en la base, simplemente se busca exponer que aunque el SNTSS abanderaba la defensa de derechos históricamente adquiridos, esto no suponía el desarrollo de una dinámica democrática y de diálogo abierto con sus agremiados.

Los resolutivos del polémico XLVI 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, sentaron las bases para emprender una negociación contractual que el instituto se adjudicaría como un logro y su contraparte como una conquista histórica. Durante este proceso en el que se devolvía estabilidad a la intermediación de intereses corporativa entre sindicato y Estado, se terminó 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. En otras palabras, el CEN daba luz verde a la creación de un RJP de cuentas individuales administradas por las Afores, medida que fue tomada por la base trabajadora como una nueva traición.

Un elemento que debe destacarse es que al fragmentar el impacto de la reforma a un sector, el de los trabajadores de nuevo ingreso, la confrontación y movilización perdería fuerza y no sería generalizada, propiciándose una disputa entre aquéllos que argumentaban sobre la necesidad de mantener intacto al CCT y quienes simplemente se hacían a un lado por no considerarse afectados. Esta fragmentación propició que las movilizaciones y acciones de resistencia cobraran poca fuerza. Asimismo, era evidente la existencia de 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 el respaldo de un sector de 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 resultaba una condición de normalidad.

El restablecimiento de los vínculos entre la dirigencia del SNTSS y el gobierno panista enrareció su relación con las bases que, como se dijo, se sentían traicionadas por la incapacidad del CEN para defender su CCT, algo que consideraban sí había logrado hacer el sindicato bajo el mando de Rocha Larráizar, así, se formó una subjetividad colectiva que mistificaba su pasado sindical contra poniéndolo a una nueva dirigencia corrupta e incapaz. Una mala percepción que se agudizó cuando su secretario general Gutiérrez Fragoso, el 15 de abril del 2010, ocupando un

cargo de representación popular por parte del PAN, anunció la salida del SNTSS de la UNT, después de 12 años de pertenecer a ella. Una organización que, como se recordará, jugó un papel importante de respaldo y apoyo durante el primer golpe al RJP en el año 2005.

Ante un estado de ánimo de derrota y con un desgaste organizativo para la movilización de los sectores disidentes del SNTSS, la Secretaría General anunció la ampliación de su período por dos años y su posterior reelección por seis, cuestión que contravenía los estatutos del sindicato en su Artículo 73 (SNTSS, 2010). El pago por la cesión del RJP y por la ruptura con el considerado sindicalismo independiente se llevaría a cabo por medio de la Secretaría del Trabajo, que avalaría la irregular toma de nota de Valdemar Gutiérrez.

Como se puede ver, el pacto corporativo se mantuvo vigente y resultó efectivo para garantizar cambios profundos en las relaciones laborales de un ámbito que, desde la década de los noventa, comenzó a transformarse significativamente. La formación de un corporativismo flexible en el sistema político parecía responder bien a la alternancia partidista en el poder, una configuración de relaciones que va a tener continuidad con la gestión sindical que relevó a Valdemar Gutiérrez en 2012.

La alternancia del SNTSS en disputa y la actualización de alianzas con la gestión priista del Estado

Teniendo como antecedente los conflictos derivados de la reforma al RJP, la salida del SNTSS de la UNT y la incorporación de Gutiérrez Frago al PAN, es que el Dr. Manuel Vallejo Barragán (2012-2018) toma protesta como máximo dirigente del sindicato. Pero no sería un arribo al poder como el de sus predecesores, Vallejo sería elegido como candidato de unidad por el CEN, después de que Gutiérrez sufriera una afección a su salud que le imposibilitaría continuar en el puesto.

Sin embargo, la manera polémica en que Vallejo asume el cargo no se podría comprender a cabalidad sin exponer con un poco más de detalle la gestión que le precedió. Como se mencionó líneas arriba, Valdemar Gutiérrez Frago, como secretario general del SNTSS, anuncia en 2008 la ampliación de su período por dos años, es decir, hasta 2010. Posterior a esta medida y en el marco del XLIX Congreso Nacional Ordinario,

Valdemar anuncia una nueva ampliación de su administración por un sexenio, 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 su segundo período como dirigente. Al respecto declaró:

El segundo período que tendré al frente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social fue aprobado por unanimidad y en un proceso democrático. Esta prórroga no sentará ningún precedente para el futuro [...] ni tampoco implica un proceso de ampliación o reelección para los comités seccionales (Secretaría de Salud, 2010).

Aunque la dirigencia del SNTSS argumentó 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 beneficio de los trabajadores” (Secretaría de Salud, 2010), la disidencia cuestionó el acto de reelección por ser violatorio de los estatutos del organismo. El Artículo 73 del documento que suscribe “Los integrantes del [CEN] no pueden ser reelectos para el período 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 7 transitorio de los estatutos del SNTSS, de 2010.

El respaldo estatal a la ilegalidad de la toma de nota de Valdemar no sólo mostró 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 nunca 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 aceptada para dar la continuidad al vínculo, un evento inesperado echaría abajo la ampliación del período de gestión de Valdemar, ya que presentaría un accidente vascular cerebral que lo imposibilitó 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 más adelante, es considerado por estos grupos como la prueba principal del inicio de una reestructuración contractual en el IMSS.

En este momento 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 para participar en la contienda electoral por la Secretaría General. Una candidatura que tendría como rival al Dr. Miguel Ángel Van Dick que, como se recordará, había formado parte del CEN y fue parte del bloque opositor a la gestión de Gutiérrez Fragoso. Sin embargo, la participación electoral de la planilla disidente no tendría el respaldo esperado ya que, como lo declaran líderes del MONDESS, desde el CEN se pusieron distintas trabas para el desarrollo de un proceso de elección transparente y equitativo. Al respecto, el médico Ortega, perteneciente al MONDESS, comenta:

[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 [...] en Puebla, ni a una sola planilla verde le permitieron [el registro] (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Por su parte, Medina, quizá la dirigente más importante del MONDESS, abunda:

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! Estás sancionado”. Y en ese momento cualquier secretario da cualquier sanción: [...] “fulanito de tal, estás sancionado”, “¡oye! ¿cómo?, ¿por qué?, ¿qué hice?”, “a partir de ahorita, y no te registras” (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Aunque pueden tomarse con reservas las afirmaciones de los líderes del MONDESS, el resultado del LI Congreso Nacional Ordinario, del cual sale vencedor Vallejo Barragán con un total de 1058 votos a favor de 1065 posibles, permite dimensionar la efectividad del control electoral y la 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; un resultado que además no resultaba coherente con el sentimiento de traición que prevalecía en la base trabajadora.

Ante las irregularidades vistas no sólo en el proceso de elección de secretario general, sino en la extensión del período de Valdemar, se articularon un conjunto de demandas e impugnaciones por parte de 14 trabajadores del IMSS, 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 más adelante, se integran al Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes del IMSS y se volvieron un factor de presión importante para la gestión de Vallejo Barragán.

Aunque es el Frente Unido quien se asume como responsable del juicio contra Vallejo, la enfermera Medina vinculada al MONDESS participa de manera activa con los miembros de aquella organización exponiendo en distintos foros las irregularidades existentes en la toma de nota de Gutiérrez Fragoso y de Vallejo Barragán. De acuerdo a los dirigentes del MONDESS y basándose en la demanda interpuesta por Cano y Ugarte, el que queda como suplente de Valdemar después de su afección 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 7 transitorio de los estatutos, el cual, había otorgado la reelección de Valdemar.

Siguiendo a Medina y Ortega, los puntos de la demanda vertidos se pueden resumir de la siguiente manera: en primer lugar, se firma la convocatoria para la elección del nuevo CEN bajo el puesto de *encargado*, cuestión que es violatoria de los estatutos, ya que dicha figura no existe dentro de la estructura del SNTSS. Segundo, bajo la figura de *encargado* 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 Secretaría General. De acuerdo con 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. Al respecto del último punto Medina señala:

Eso no lo hicieron, de tal forma que todo es violatorio. Esa convocatoria [...] jamás existió. Pero aparte de todo hay algo que es muy grave [...] 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 [...] también emitida por Javier Lozano Alarcón a Manuel Vallejo Barragán. O sea, ¿cuál de las dos tiene validez? (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 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, la renuncia a la construcción de un sindicalismo independiente, para otros trabajadores y representantes sindicales parecía ser una estrategia inteligente, como lo manifiestan algunos trabajadores: “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, 14 de octubre de 2015). De igual manera, se recupera en una entrevista el intento por parte de los delegados sindicales de convencer a los trabajadores de que la mejor opción política era la priista, con la siguiente argumentación: “el PRI está muy cercano al sindicato [...] que quede bien claro que no es línea ¿eh?, es porque el PRI siempre nos ha apoyado” (personal de Limpieza e Higiene, comunicación personal, 31 de octubre de 2015).

Si bien es cierto que la estrategia de vinculación al PRI resultaba de una necesidad práctica para conservar el respaldo de las estructuras corporativas estatales, igualmente cierto es que la historia reciente y convulsa de cercanía con el panismo permitía fácilmente comprender la formación de simpatías desde las bases con el *ancien regime*, el cual había concedido beneficios laborales y contractuales a los trabajadores del IMSS.

Bajo esta línea de reafirmación de alianzas, la dirigencia sindical consideraba nuevamente necesaria la vinculación del SNTSS con las organizaciones populares afines al priismo, tales como la CNOP. Al respecto de la reincorporación a aquel organismo, Vallejo Barragán menciona:

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 [...] 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 (SNTSS, 2014).

Como parte de esta reafirmación de pactos con el gobierno federal y con el Estado, en 2013, Vallejo anuncia como estrategia del SNTSS la necesidad de mantener el activismo político de la organización en las estructuras formales de participación, 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.

Al despliegue de acciones afines al corporativismo antiguo, que buscaban incidir en la política nacional a través de la ocupación de puestos de representación popular, debe añadirse la participación en la creación de una nueva corporación 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 convertirse en un frente de exigencia a una mejor regulación del mercado laboral formal, que busca fortalecer la contratación colectiva de sus agremiados y unificar las luchas del resto de la clase obrera. Sin embargo y a pesar de las intenciones manifiestas, la creación de la FNTSU fue más una justificación performática que buscó la construcción de una imagen sindical independiente.

Bajo este contexto, que mostraba una funcionalidad renovada en la configuración corporativa, se mantuvieron activos movimientos disidentes y se formaron algunos otros, los cuales no sólo apostaron por la toma de las calles, sino por la disputa legal trasladando sus demandas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 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 la del IMSS. Movimientos que con un crecimiento progresivo en la influencia y participación de los trabajadores, cuestionaron la certidumbre que ofrecía la cercanía del SNTSS con el PRI. En el apartado que a continuación se presenta se reconstruyen las demandas de estos grupos.

La salud del vínculo corporativo se mantiene estable: el SNTSS frente a la disidencia

Los movimientos disidentes que acompañaron la gestión de Manuel Vallejo Barragán no sólo tomaron como demanda central el cuestionamiento a la legitimidad de su toma de nota, sino que incorporaron en su agenda la denuncia a las reformas progresivas en materia de seguridad social impulsadas por el gobierno priista de Peña Nieto. Reformas que consideraban la punta de lanza de la privatización del IMSS y la consecuente reestructuración de sus relaciones laborales.

La consideración de estos grupos 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 posibilita 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 a las prácticas de intimidación que operan en los centros de trabajo para limitar la organización de los trabajadores.

Para la elaboración de este apartado se incorpora a 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 logró una relativa apertura de la discusión 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 organizaciones, quienes presentaron evidencias documentales de lo que llamaron el fin de la seguridad social, en específico, del IMSS.

a) El surgimiento del Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social (MNTSS) ante una propuesta de reestructuración del IMSS

Una de las voces de denuncia que sin duda tuvieron más impacto en redes sociales y la opinión pública es el MNTSS. El activismo de este grupo obligó a la dirigencia sindical a emitir desplegados tratando de aclarar o desmentir parte de sus demandas. Asimismo, la influencia que adquirió

el movimiento durante el año 2015 obligó a que, desde el poder legislativo, se solicitara al gobierno federal aclarar rumores sobre cambios vinculados a la privatización de sectores del ámbito de la salud.

Las denuncias que acuñó el movimiento giraron 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 le aqueja. En dicho audio se da cuenta del contenido de una sesión celebrada en 2010 con Daniel Karam como director del IMSS, y con el economista Eduardo González Pier, como expositor de las propuestas de reforma. La discusión gira en torno a la presentación de dos escenarios que podrían considerarse como opción de salida a la crisis financiera.

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, señalaba en la reunión que el IMSS enfrentaba dos problemas centrales que impactaban fuertemente su solvencia financiera, los cuales debían reestructurarse. El primero estaba relacionado con la dificultad que supone para el IMSS como patrón mantener el RJP del que goza su personal jubilado y parte de sus trabajadores activos; y el segundo tenía que ver con lo costoso que se ha vuelto sostener un Seguro de Gastos Médicos (SGM), compromiso que como asegurador el IMSS adquirió.

Una vez expuesta la problemática financiera en la sesión del Consejo Técnico, González Pier propone un escenario "A" de posibles reformas del sistema de seguridad social que volverían al IMSS solvente financieramente. A continuación se sintetiza parte de la discusión aportando datos que ponen en contexto lo que pasó con algunas de las propuestas vertidas en la sesión.

1. Escenario "A"

a) El RJP

Bajo este esquema se pretendería trasladar el pasivo del RJP 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, esto generaría un desequilibrio para las finanzas públicas, ya que el gobierno no se encontraba con la posibilidad de absorber

los 43 millones de pesos adicionales que cuesta el RJP, de acuerdo a lo expuesto por Pier. Siguiendo el contenido del audio, la mayor parte del dinero que ingresa al IMSS se va al pago de nómina de trabajadores activos y jubilados, y el dinero de la subcuenta 1 –que se refiere al fondo laboral destinado a pensiones (IMSS, 2014)– ya no es suficiente para solventar los gastos derivados de este concepto. 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 1 977 millones de pesos de esta subcuenta (Flores, 2015a).

Una propuesta complementaria al traslado del pasivo del RJP al gobierno federal sería, de acuerdo con Pier, liberar el concepto 107 de la subcuenta 2, que es aquélla donde se concentran las aportaciones realizadas por trabajadores que ingresaron al IMSS antes del 16 de octubre de 2005 y el 31 de julio de 2008. Es decir, se buscaría que los trabajadores que están en esta subcuenta continúen aportando al sistema pensionario y los que se incorporaron posteriormente al IMSS fondeen por sí mismos su RJP, desarticulando así el régimen solidario sobre el que se sostiene el financiamiento de 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 buscaría establecer un *bono de pensión o bono a sindicalizados*, que es básicamente la misma propuesta que se hizo a los trabajadores del ISSSTE y de la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Este beneficio monetario se otorgaría a los trabajadores sindicalizados para que opten por 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 saldo acumulado considerable. Es importante señalar que durante la exposición que se establece en el audio, se discute que, en 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 planteado en el Consejo Técnico, el SNTSS, durante el LXVIII Consejo Nacional Ordinario celebrado en 2014, haría una propuesta similar aunque el beneficio se otorgaría exclusivamente a médicos y enfermeras. El proyecto contemplaba un estímulo económico del 25% al salario mensual integrado, el cual era independiente del salario de los trabajadores a cambio de permanecer laborando por cinco años más. Una propuesta que las autoridades del IMSS estarían de acuerdo en impulsar argumentando que no se ponía en riesgo el RJP del resto de los trabajadores (SNTSS, 2016c). Los cuestionamientos en torno al bono señalaban que la prolongación de la estancia laboral bloquearía la creación de nuevas plazas en las áreas médicas, por lo mismo, no se liberaría la carga de trabajo en el instituto.

Como parte del plan de reestructuración contemplado por el Consejo Técnico se consideró como una opción la liquidación del personal de confianza en su conjunto y el posterior recorte de sus plazas, 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 400000 millones de pesos, dinero que, de acuerdo con los funcionarios, haría costear el RJP.

Finalmente, la opción más drástica y reconocida como la más difícil por el Consejo Técnico, sería la liquidación de los 319000 trabajadores del IMSS, aplicándoles la cláusula 56 que refiere al pago de indemnización por despido injustificado. Una acción que representaría un costo de 152000 millones de pesos que, de acuerdo a los argumentos expuestos, resultaría un costo menor al de seguir manteniendo el RJP de los trabajadores del IMSS. Y como estrategias complementarias a las propuestas vertidas, se contempla la posibilidad de generar un rebalanceo de las primas de los seguros pertenecientes al régimen obligatorio del seguro social, así como un incremento generalizado al IVA que permitiera subsanar el tema financiero.

b) Rebalanceo

Rebalancear las primas de los seguros de Enfermedad y Maternidad (EM), Gastos Médicos (GM), Invalidez y Vida (IV), Riesgo de Trabajo (RT), sería una medida complementaria que permitiría distribuir el excedente que se tiene en el seguro de IV y RT, trasladándolo a

EM y GM, 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 (IV y RT), buscando con ello sanar sus finanzas temporalmente.

Como se pudo ver en los años siguientes al 2011, el rebalanceo de reservas se volvió una estrategia recurrente de las direcciones del IMSS para solventar sus deudas. Sólo en 2013, al agotarse el Fondo Laboral que tenía el instituto para pagar las jubilaciones de sus trabajadores, se tomaron recursos del seguro de EM, cuyas reservas tienen ahora un carácter deficitario, lo que implicó que la deuda aumentara aún más. De hecho, se proyectaba que para 2017 las reservas del seguro de EM se agotarían (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 anunció que se volverían a tomar reservas de este seguro para el pago de las obligaciones del IMSS, como patrón, en lo concerniente a su RJP (Flores, 2015c).

c) 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 recomendaba la OCDE en 2016. Esta aplicación de 7 puntos al IVA permitiría la recaudación de 300 300 millones de pesos, cantidad considerada necesaria para solventar 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 aplicación de un impuesto generalizado en materia de salud era considerada la única propuesta para atender los gastos que genera el Seguro de Gastos Médicos para Pensionados (GMP), el cual forma parte del seguro de GM. Un seguro que es el resultado del cobro de un punto y medio que el IMSS, como asegurador, realizó a los trabajadores del apartado A del 123 constitucional a cambio de garantizarles gastos médicos durante toda su vida como pensionados.

Hablar de crear un impuesto generalizado en el consumo implicaba también, dentro de la propuesta de 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. Esta fusión de los fondos públicos no sería otra cosa más que homogeneizar la fuente de financiamiento a través de impuestos generales y no a través de las cuotas obrero-patronales, como se financia al IMSS. En otras palabras, el impuesto general otorgaría el derecho a la atención médica universal, deslaborizando así la prestación de los servicios de salud. Sin embargo, la universalización del derecho sería limitada, ya que el Estado sólo cubriría un paquete básico de atención, siendo necesario que la cobertura no contemplada sea absorbida de forma individual. Bajo esta lógica, el IMSS se convertiría en un prestador de servicios más, de igual manera pasaría con el ISSSTE y los centros de salud de las 32 entidades federativas. Al volverse cada una de estas instituciones en prestadoras de servicios que atienden de manera generalizada a la población, se crearía un sistema de competencia en el que 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 que, bajo el gobierno peñista, a través del llamado “seguro universal” buscó ponerse en marcha.

La fortaleza del financiamiento a la salud por medio del impuesto generalizado, de acuerdo con el Consejo Técnico, radicaba en que al no existir dualidad en el esquema de financiamiento se reducirían los márgenes de informalidad, es decir, el patrón podría 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 e IMSS-Oportunidades recibirían la misma cantidad por cada uno de sus usuarios evitando desigualdad en el financiamiento.

Otro tema de relevancia derivado de la sesión estaba relacionado con cómo manejar frente a la población la posibilidad de aumentar un impuesto que sería retribuido a través de mejoras al sector salud; un trabajo informativo que además tendría que considerar que el aumento estaría vinculado al sostén 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, según el 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. Una significación en torno al trabajo que exponía los códigos imperantes en la búsqueda de construcción de hegemonía, en los que se destaca el papel benefactor del capital y la condición del empleo como una bondad que requiere agradecimiento. Una línea discursiva que no resultaba una novedad para el régimen priista, ya que su estructuración cobró fuerza décadas atrás bajo el impulso de la formación socioeconómica neoliberal. Es de llamar la atención la postura que en la discusión adoptaron los representantes del sector obrero, cuya propuesta resultaba la más radical al sugerir la eliminación sin concertación del RJP, lo que dejaba ver la configuración de relaciones sociales atravesadas por un orden institucional y códigos culturales de subordinación al régimen, que buscaban garantizar un proceso de acumulación de capital sin grandes trabas.

Lo expuesto hasta aquí forma parte del escenario “A”, el cual supone un proyecto de largo alcance que busca resolver el esquema de financiamiento de las instituciones prestadoras del servicio de salud. Lo que se muestra a continuación forma parte de lo que se planteó como un escenario “B” para la atención de las problemáticas que competen sólo al Seguro Social. Medidas que, aunque no eran definitivas, pretendían ser una bomba de oxígeno financiero, al menos por un tiempo.

2. Escenario “B”

a) Se retoma escenario “A” para atender el caso particular del Seguro Social

Algunas de las estrategias recuperadas correspondientes al escenario “A” son las siguientes: 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 de Aviación; buscar co-financiamiento del instituto; subrogar más

servicios; y hacer una reconversión del CCT liquidando 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 de 1997, pero que ya no responden a las necesidades financieras actuales del IMSS.

b) 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 que supondría evitar mayores cargas impositivas sobre obreros y patrones. En suma, sólo se reacomodaría la distribución transfiriendo recursos de un seguro a otro.

Este rebalanceo de primas supondría también un ajuste de las reservas, esto es, se utilizarían los recursos de los seguros superavitarios de IV y RT, para ser transferidos al seguro de Maternidad y Enfermedad, cuestión que daría un respiro financiero. Los puntos concretos de la propuesta son los siguientes: rebalancear las primas, lo que implicaría una modificación a la Ley del Seguro Social (LSS); rebalancear las reservas, lo que requeriría ser incluido en la Ley de Ingresos para poder llevarse a cabo; seguir con un programa de reducción del pasivo laboral del RJP que se traduce en el establecimiento de un bono de pensión, la liquidación a la población de la subcuenta 2 y una disminución de beneficios a los 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 GMP; en el escenario “B” se pretendía 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 a los distintos movimientos que se articularon durante el sexenio peñista, en particular, al Movimiento Nacional de Trabajadores del IMSS. A continuación se presenta parte de la entrevista con el

líder de este grupo. En las líneas que se exponen en seguida, se busca destacar cuáles eran las principales demandas del movimiento, en qué se sustentaban y cuáles eran sus propuestas y planes de acción para el futuro.

b) Un liderazgo personalista: ascenso y caída del MNTSS

Para Bautista la filtración del audio sobre el Consejo Técnico era la prueba más clara en torno al desmantelamiento del Seguro Social; sus críticas y denuncias sobre las transformaciones en el IMSS se han basado en el análisis detallado del audio. Al respecto, comenta:

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 (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015).¹

De acuerdo con 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 12bis.

Bautista identifica a la cláusula como una pieza clave para comprender lo que llama el *desmantelamiento* del Seguro Social. Es importante señalar que la cláusula referida por el entrevistado afecta sólo al CCT de los trabajadores del IMSS y no necesariamente debe entenderse como sinónimo de desmantelamiento del sistema de salud. La denuncia de la existencia de esta cláusula se volvió la mayor fortaleza del movimiento que encabeza Bautista, sin embargo, es la que menor sustento documental tiene.

¹ Se considera a Bautista como líder y fundador del MNTSS. Sin embargo, al generarse una ruptura en la organización decide formar una nueva llamada Movimiento Nacional de Trabajadores en Defensa de la Seguridad Social (MNTDSS). Para la redacción de este apartado se ha decidido mantener en la citación la abreviatura de la primera organización de la que formaba parte cuando se llevó a cabo la entrevista.

Pero antes de detallar el contenido de la cláusula es necesario poner en contexto su aparición, según Bautista, ésta se firma en 2012 a espaldas de dos congresos que se celebrarían ese año por parte del SNTSS. El primero, 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 Fragoso continuara en el puesto por cuestiones de salud. Este último congreso, de acuerdo con el entrevistado y como se mencionó anteriormente, estuvo plagado de irregularidades en lo que se refiere a la toma de nota del Dr. Manuel Vallejo Barragán. Para Bautista, la elección de Vallejo se debió a que solamente este personaje podría darle continuidad a los compromisos que había adquirido Valdemar. Al respecto, señala:

Lo más curioso es que [cuando se realizó el congreso] ya se iba Daniel Karam [director del IMSS] y tenían el compromiso. Entonces, aceleraron los tiempos para la firma de la cláusula 12 bis que supuestamente era una cláusula dirigida a los trabajadores de confianza A [...] Entonces la reunión fue el día 11 o 12 de octubre del 2012, y ellos firman antes del congreso el convenio [el congreso se celebró el 16 de octubre de 2012]. Lo firman fuera de un congreso de revisión de salario, no de contrato [además] no lo ponen a discusión del congreso (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015).

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. De acuerdo con el entrevistado, la cláusula 12bis presenta algunos problemas: uno de ellos es que se incluye también a las plazas de confianza tipo B, que son aquéllas que se asignan a los trabajadores de base permitiéndoles el desarrollo de una carrera institucional, es decir, al aceptarse un puesto con estas características se renunciaría en automático a los beneficios del CCT y la plaza sindicalizada vacante simplemente desaparecería. Y aunque señala que por ahora la cláusula sólo afectaría a personal de confianza A y B, con el tiempo se haría extensiva al conjunto de los trabajadores del IMSS. Lo anterior, con la intención de asemejar sus condiciones de trabajo a las del Seguro Popular y, con ello, llevar a cabo sin problemas el proceso de universalización de salud.

A las afirmaciones de Bautista es necesario hacerles algunas precisiones. El documento que contiene la cláusula 12bis hace explícita su afectación sólo a los trabajadores no sindicalizados que asumen una plaza de confianza tipo A. Al respecto, el documento señala que los trabajadores de confianza A que ingresen al IMSS después del 1 de enero de 2012, dejarían de estar regidos por las condiciones ofrecidas por el CCT, esto es, su relación contractual estaría 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 sindicalizados del IMSS.

A pesar de 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 banderas. Una estrategia de comunicación que resultó vital para ampliar la presencia e influencia del MNTSS en redes sociales, al grado de volverse un referente de la disidencia. Sin embargo, al final del sexenio de EPN, encontraría un límite que le impidió fortalecerse y articularse con otras organizaciones, pues los supuestos de afectación al personal sindicalizado no tuvieron lugar.

Otro problema a considerar como parte de la cláusula 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 confianza A del CCT supone un duro golpe a las finanzas del RJP, también es cierto que la ecuación no debe incluir a las y los trabajadores de confianza 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 que la creación de la categoría Auxiliar de Limpieza e Higiene en Unidades Médicas y no Médicas (ALEH) es la prueba más clara del inicio de reestructuración de las relaciones laborales. De acuerdo con Bautista, esta categoría sería la primera en ser contratada conforme al estatuto o cláusula 12bis, es decir, queda fuera de la regulación

contractual colectiva vigente, 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 formación no implicó la pérdida en el monopolio del mercado de trabajo en este sector por parte del sindicato, esto es, las plazas se mantienen bajo el CCT del que es titular el SNTSS.

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 Auxiliar de Servicios de Intendencia (ASI), lo anterior sin que exista una diferencia salarial; cuestión que supone la asignación de una mayor carga de trabajo por 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 del servicio. El convenio solamente estipula la posibilidad de cobertura de plazas vacantes con la nueva categoría y la eliminación de los ASI en las unidades de atención médica de nueva creación. Una estrategia institucional que, bajo un escenario hipotético, podría ser aplicada a otras categorías permitiendo la creación de nuevas figuras laborales con condiciones de trabajo más flexibles, al tiempo de bloquear la cobertura de plazas previamente existentes. Una reestructura laboral que, sin modificar de manera directa el CCT, cambiaría de fondo las condiciones de trabajo prevalecientes en el IMSS. Sin embargo, es un escenario que al menos durante el gobierno peñista no se llevó a cabo.

Para Bautista, la reestructuración más importante del IMSS, además de la inclusión de la cláusula 12bis, es el aumento de los procesos de subcontratación; el caso del servicio de ambulancias se vuelve un referente para el entrevistado. Al indagar sobre el tema, encontramos que efectivamente ya existe un convenio para la subcontratación del servicio de *traslado de pacientes en ambulancias de traslado*, firmado en 2014, en el cual se contrató a la empresa Ambulancias Imagen SA de CV para dicho fin. Esta empresa se encargará no sólo de proporcionar los vehículos, sino el personal encargado de conducirlos, así como el personal responsable 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

Médica de Alta Especialidad (UMAE), Hospital de Especialidades “Dr. Antonio Fraga Mouret” del centro Médico Nacional La Raza.

Sobre el mismo tema, meses después de la reunión que se tuvo con Bautista, la directiva del IMSS anunció un nuevo arrendamiento del servicio de ambulancias. Aunque esto no implicó la desaparición de la categoría de Operador de ambulancias, significó la subrogación de un equipo del que anteriormente el IMSS era propietario (*La Razón*, 2015). Esta cuestión no es un fenómeno nuevo y ha sido documentado en otras investigaciones para el caso de los servicios de laboratorio, donde se encuentra que gran parte del equipo que se emplea es contratado a un tercero, quien además se encarga de ofrecer la capacitación al personal (Ocampo, 2014). 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 propuestas para superar la crisis financiera del IMSS se basa en el aumento de los procesos de subcontratación que el entrevistado denuncia.

Cabe señalar que el entrevistado reconoce que la situación que vive actualmente el IMSS comenzó a gestarse desde los años ochenta, mediante una estrategia de desmantelamiento de la seguridad social por medio de su descapitalización. Para Bautista, el proyecto neoliberal ha pretendido poner la salud al libre mercado, cuestión que considera una razón por la que se ha dejado robar tanto a sus autoridades. Es decir, el Estado se ha desentendido deliberadamente de su responsabilidad:

Desde los años ochenta 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 [identifica al] Estado como el único responsable de la mala atención [...] los médicos y enfermeras están enfermos por el número de pacientes que atienden (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015).

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” (comunicación personal, 30 de mayo de 2015), y no al Seguro Popular. A la oposición al proyecto priista de universalizar el sistema de salud, debe añadirse que el MNTSS agrega como parte de su agenda 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” (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015). Una estrategia que reconocía debía ser complementada con un movimiento con capacidad de convocatoria. Sin embargo, 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 sobre la articulación 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 la universalización y pérdida de los derechos sindicales, desde esa época he estado en campaña de información” (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015). Y se le pregunta: “¿No se ha hecho labor con los derechohabientes para informar sobre la universalización?” Responde: “es otro de los planes [...] una vez que la gente se dé cuenta que le afectan sus derechos va a ser un movimiento sólido” (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015).

Bautista coincide con organizaciones como el Movimiento Nacional en Defensa de la Seguridad Social (MONDESS) en 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, le correspondería al movimiento la tarea de concientizar y recuperar el rumbo perdido no sólo de su sindicato, sino de la seguridad social en general.

La lectura en torno al potencial de movilización de las bases centrado en la generación de conciencia implicó 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 con el tiempo se volvió individual y limitó la formación de redes para articular acciones colectivas de importancia. Aunque este desgaste individual se arropó bajo el nombre de un movimiento nacional y centró su labor informativa en redes sociales, la efectividad de sus mensajes lograron incomodar a la dirigencia sindical e institucional, obligándolos a hacer desplegados que buscan aclarar las acusaciones y denuncias.

Al igual que sucede con organizaciones como el MONDESS, Bautista trató de legitimar su movimiento al identificarlo como apegado a la ley, cuestión contraria a lo que considera pasa ahora con las transformaciones del instituto que denuncia como ilegales. De acuerdo con Bautista, las irregularidades de los cambios no habían derivado en un escándalo porque se fueron implementando por partes “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” (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015).

A la par de la justificación moral relacionada con el actuar en la legalidad del MNTSS, resulta interesante e ilustrativa la manera en que Bautista se ve y asume dentro de este proceso. Al respecto, puede señalarse que este personaje se reconoce como el primer orador del famoso Congreso de 1989, argumentando que es por su discurso que estalla aquel conflicto, aunque asume 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” (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015). Como parte de los logros del conflicto sindical, Bautista señala que fue posible contener las cláusulas que permitían la polivalencia de funciones, aunque autores como Sánchez y Ravelo (2003) demuestran que una virtud del SNTSS en este período fue lograr establecer una flexibilidad pactada.

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 si no ha pensado en aliarse con éste. Responde:

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 (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015).

Esta declaración no sólo da cuenta de un líder que reconoce la importancia de la autonomía de las organizaciones con respecto a las asociaciones políticas, sino evidencia su carácter personalista al buscar imponer las condiciones de negociación con líderes de movimientos paralelos. Al respecto, el siguiente fragmento es ilustrativo:

No hay nadie atrás de mí 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; sí lo digo, pero yo sé cuándo 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 mí 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. Sé que hay gente importante pero son muchos ególatras [...] Traigo todo a nivel nacional [...] Está muy alto el discurso para ellos [...] Va a llegar el momento en que se van a tener que sentar todos, pero se van a sentar cuando yo diga (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015).

El contenido de esta declaración permite inferir las consecuentes rupturas al interior del MNTSS que dejaron solo a Bautista, así como también comprender que esta toma de decisiones limitó la capacidad

de vinculación con otros frentes que exigían una discusión abierta sobre el rumbo del sistema de salud y de las relaciones laborales en el IMSS. Además de que se evidencia el sedimentado de códigos culturales de una práctica política autoritaria, vinculada a las configuraciones corporativas sindicales prevaecientes en México.

En lo referente a las críticas hacia el movimiento señala: “Me están chingando en las redes [...] están diciendo que somos tres personas, porque yo agarré a tres, al [Doctor] y a la enfermera [...], buenísimos en las redes” (Bautista, comunicación personal, 30 de mayo de 2015). Efectivamente, Bautista (oficial de servicios administrativos), Medina (enfermera) y Ortega (médico), a través de *Facebook* –su principal vía de difusión– y su acceso más limitado a radio y televisión, lograron inquietar a la dirigencia del SNTSS y a las autoridades del IMSS. Sin embargo, se les cuestionaba el hecho de que dieran al movimiento un carácter nacional cuando, en realidad, era presidido por tres personas.

Aunque Bautista auguraba una respuesta importante por parte de la base trabajadora para participar en sus movilizaciones, esto se dio de forma muy limitada. 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 del IMSS vuelve sumamente complicada la articulación de un movimiento sólido. La realidad de los centros hospitalarios en las grandes ciudades no es la misma que en las pequeñas poblaciones 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 crisis del MNTSS también debe ser comprendida por sus rupturas internas, esto es, los otros dos personajes centrales y con influencia en medios y redes sociales, Medina y Ortega rompen con Bautista y lo dejan continuar solo. El carácter protagónico de éste 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 (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016). Acciones de resistencia que al parecer se han convertido también en un negocio, ya que Bautista, ahora en alianza con la abogada Moncada, especialista en seguridad social, 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.

Aunque el MNTSS después de su ruptura interna logró vincularse con otras organizaciones como el Bloque de Unidad Sindical AC, la Coordinadora Nacional de Trabajadores Jubilados y Pensionados de la Seguridad Social AC, el Consejo Nacional de Adultos Mayores Jubilados y en Retiro AC, la Confederación de Jubilados, Pensionados y Adultos Mayores de la República Mexicana AC y la Coordinadora Nacional por la Defensa de la Seguridad Social Trabajadores Activos y Jubilados y Pensionados AC, su estrategia principal dejó de ser la construcción de acciones colectivas para enfocarse en la defensa jurídica individualizada. Además de que las organizaciones citadas tienen una presencia marginal y poca capacidad de convocatoria.

c) Movimiento Nacional en Defensa de la Seguridad Social (MONDESS)

1. Rupturas en la disidencia y la creación del MONDESS

Posterior al foro celebrado en la Cámara de Diputados titulado “La situación laboral en el IMSS”, el médico Ortega y la enfermera Medina² deciden integrarse al Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social, liderado por Bautista. El trabajo conjunto tenía como objetivo realizar foros informativos en toda la República con temas relacionados con la desaparición de categorías, el llamado convertidor de categorías, la universalización de la salud, las Afores, etcétera. Un acercamiento que, de acuerdo con Ortega, sería condicionado:

² La información que se presenta en este apartado forma parte de una entrevista conjunta hecha a los líderes del Mondess.

[Bautista] se acerca [...] para que trabajemos juntos [Ortega le comenta] “usted viene precedido de una mala fama, como vende movimientos, de manipulador, que fue parte del CEN del SNTSS, si quiere trabajar conmigo tiene que trabajar por la derecha [...] y en base a un objetivo que es rescatar el sindicato, la seguridad social, la salud” (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Bajo el acuerdo de trabajar de forma conjunta, Medina, Ortega y Bautista inician foros en toda la República con buena aceptación y afluencia, logran activar las redes y el movimiento crece. Sin embargo, Medina y Ortega señalan que tres personas no podían estar al frente de algo que había crecido considerablemente, por tanto, forman el Movimiento Nacional en Defensa de la Seguridad Social (MONDESS) que incorpora a trabajadores con los que se tuvo contacto durante sus campañas informativas. Bautista disiente de esta estrategia y decide apartarse. Según Ortega, “Bautista dice ‘no, yo soy el movimiento, yo lo nací, yo lo mató’ [...] Él quería decir qué camino tomar, y se autonombra el líder” (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Aunque Bautista siguió activo bajo el MNTSS, de acuerdo con Medina y Ortega, su calidad moral y su afán de protagonismo lo habían 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 la generación de convocatorias de movilización de la base trabajadora. De acuerdo a los entrevistados Bautista perdió fuerza:

Se juntó con una periodista que nos habló primero a nosotros. [El líder del MNTSS] 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 [...] y con [Medina] 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 [...] Y andan en la República promoviendo su negocio (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Medina y Ortega ofrecen algunos argumentos que consideran que los diferenciaban de otras organizaciones y los dotaba de mayor legitimidad. El primero es que sugieren que su movimiento seguía una lógica distinta al presidido por Bautista ya que, a diferencia de éste, su liderazgo surgió del mandato y petición de los grupos que integran al MONDESS, grupos que además pertenecen a distintos estados. Aunque debe precisarse que la dirección y toma de decisiones se mantuvo centralizada, recayendo principalmente en los hombros de Medina y Ortega, como se muestra en la respuesta que da Ortega a la pregunta sobre cómo se organiza el MONDESS:

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 [...] *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 (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Esta centralización en la toma de decisiones sin duda pasa por el carácter nacional de un organismo como el IMSS, sin embargo, no es lo único que interviene. La fuerza que adquirieron Medina y Ortega en la red social Facebook, permitió la construcción de un liderazgo que se legitima en cada denuncia publicada. Mensajes que se encuentran cargados de emotividad, en los que se denunciaba la “dignidad perdida de un sindicato otrora heroico”; hablan abiertamente de su secretario general como “ilegítimo, corrupto y traidor a su clase”; denuncian 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 publicaciones 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 con Ortega, el liderazgo de Medina, además de su oratoria, radica en su

carisma [...] su calidad moral y por su liderazgo [...] natural [Medina] 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 [Bautista] les cae, no soportan que sea una mujer la que lleve el liderazgo (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

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 del MONDESS se sustenta en que ellos, a diferencia de lo que pasa en otras organizaciones, se han mantenido al margen del CEN. Es decir, nunca han pertenecido formalmente a la estructura del SNTSS. 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 la conciencia colectiva de los trabajadores del instituto, permite entender la importancia que para Medina y Ortega tenía el no ser identificados dentro de estos grupos cercanos al sindicato. Aunque este distanciamiento resulta relativo, ya que los voceros del MONDESS mantuvieron un estrecho vínculo con ex líderes sindicales, sobre todo en el tema relacionado con la demanda en contra del secretario general Manuel Vallejo Barragán. Independientemente de la cercanía, por ahora basta con ejemplificar la construcción discursiva que hacen los dirigentes del MONDESS en torno su autoridad moral. Dice Ortega:

Pero lo que fue generando más en las redes sociales de todo este movimiento [fue] la credibilidad y la autoridad moral que tiene tanto

[Medina] como tu servidor [... los otros líderes] fueron parte de los comités nacionales, desde los tiempos de Punzo Gaona, de Rocha Larráizar, de Valdemar y ahora de Vallejo. 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 [...] y 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 (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Bajo esta construcción argumentativa en torno a la legitimidad del MONDESS, los entrevistados refieren la integración de un consejo con gente de Zacatecas, Guadalajara, Puebla, Michoacán, Nayarit. De acuerdo con 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 decidieron elaborar un acta constitutiva, sin embargo, se dejó de lado porque consideran entorpece sus acciones.

Ahora bien, poco se ha hablado sobre el objetivo y plan de acción del 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 añade “se pelea por los derechos de 410 000 trabajadores activos, más de 200 000 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” (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016). Aunque dentro de su discurso Medina y Ortega integran su preocupación por la reforma de salud peñista, sus denuncias se centran en las posibles afectaciones laborales que la acompañarían, de ahí el constante llamado de Medina a un despertar de conciencia por parte de los trabajadores.

Aunque se contempla la necesidad de articular al MONDESS con otros grupos en resistencia en el tema de salud, su plan de acción está

diseñado para 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 al MONDESS por la vía institucional es porque Medina y Ortega reconocen en las bases una pobre tradición de lucha política, cuestión que se ha traducido en una apatía y desinterés generalizado de la base trabajadora en torno a los posibles cambios en el IMSS. Al respecto, apunta Medina:

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 una pérdida de conciencia de clase (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

2. Control sindical y poca tradición de lucha

En correspondencia a lo que se indagó en entrevistas y observaciones de campo que dieron forma a esta investigación, la percepción de indiferencia ante los cambios en el IMSS no es una ocurrencia, es decir, en el IMSS se asientan códigos y prácticas culturales con poca tradición organizativa y de movilización. Según lo que hemos encontrado, la base trabajadora se asume como sector acomodado que no quiere perder sus ventajas contractuales. Descarta la acción colectiva como primera opción de lucha, lo que no sugiere la imposibilidad de su articulación, pero sí la dificultad de su consolidación. La experiencia sindical en este sector se nutre de la relación corporativa de cierta estabilidad con el Estado y, aunque ha habido rupturas, la base trabajadora reconoce que su inmovilidad puede garantizar la conservación de sus beneficios contractuales. El discurso hegemónico en torno a la inviabilidad de alternativas externas a las emitidas por la administración que domina el Estado ha sido un factor que debe considerarse en la lectura de la experiencia organizativa en el IMSS. 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 torno a la 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 por qué a un sector de la base trabajadora le preocupan menos los malos manejos de su dirigencia, que la existencia de un vínculo efectivo con el gobierno en turno.

A esta dinámica de contención del conflicto a cambio de beneficios contractuales –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 por parte del SNTSS:

le puedo asegurar ahorita que uno de cada seis trabajadores del Seguro Social en activo está sancionado. Estamos hablando de 50 000 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 razones que son realmente irrisorias... de por vida (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 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 Artículo 13 fracción XII y establece que los trabajadores no pueden “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 perfectamente en Medina, quien argumenta que ha sido multi-sancionada. La primera de ellas 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 la trabajadora, la respuesta del sindicato fue la siguiente:

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 [...] ocho días me quedé sin trabajar. Por supuesto que todo lo que implica en economía el no trabajar (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Como se puede observar en este caso, la asimilación de la crítica por parte de la dirigencia sindical puede ser mínima, basta un cuestionamiento para proceder discrecionalmente contra la base trabajadora. Al parecer, en la configuración de la experiencia sindical y laboral de los trabajadores está presente un temor a manifestar abiertamente la crítica a sus dirigentes, ya 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.

Como se resalta, 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 sobre la base trabajadora y los delegados sindicales. Estas formas de control encubiertas se observan bien en los centros de trabajo, cuando delegados locales refieren que es vital mantener una buena relación con las secciones sindicales (estructura media) si se quiere obtener algún apoyo extraoficial para extenderlo a los trabajadores. Otra estrategia de control

menos sutil que el condicionamiento de apoyos, pero que es sin duda efectiva, es el ejercicio de votaciones a mano alzada que se realizan en asambleas, práctica que intimida, restringe y condiciona el actuar de los representantes sindicales. Al respecto, se vuelve ilustrativa la declaración de un representante sindical quien señala que, antes de subir al pleno, consideró oportuno presentar a la secretaría general seccional su pliego petitorio, esto con el objetivo de no buscarse problemas y perder apoyos futuros. Y añade que fue necesario omitir algunos puntos a petición expresa de la secretaría (delegado, comunicación personal, 5 de febrero de 2016).

De acuerdo con Medina y Ortega, 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 organizó un foro informativo sobre la reforma a la salud y que fue destituido de su cargo al día siguiente, lo mismo pasó con un médico en Playa del Carmen. En Aguascalientes y Coahuila, tras procesos de elección de secretarios generales poco transparentes se desatan diversas sanciones. La siguiente narración de Ortega ejemplifica un tipo de práctica intimidatoria:

La represión se acrecienta más cuando llega un tipejo llamado [X] le dicen 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 éste” [...] Y la gente les tomó el Seccional durante diez meses, y aún con toda la presión no lo quitaron (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Medina añade:

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 [X] 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 “Sí, 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 (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 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 8 000 trabajadores sancionados. Y, de acuerdo con 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 10 000 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 del MONDESS. Acciones que según 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 gozan de licencias que los eximen de trabajar. 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 da 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 criptorquídico

La creación de la categoría de Limpieza e Higiene forma parte de un proyecto piloto que arrancó en marzo de 2016, el cual pretendió solventar deficiencias institucionales en este rubro. Deficiencias relacionadas con la fuerza que adquirió la categoría de ASI, para imponer condiciones en el proceso de trabajo al amparo del sindicato y en complicidad con las autoridades. Con el proyecto piloto se buscaba implementar mejoras al servicio 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 con la posible terciarización de la actividad.

Al igual que Bautista, el MONDESS retoma la denuncia sobre la existencia de un *Catálogo Convertidor de Categorías para el Estatuto Confianza A* (Cláusula 12bis), el cual tiene el objetivo de transformar las plazas de base en no sindicalizadas. De acuerdo al MONDESS, la existencia de este documento evidencia la inminente desaparición del CCT, ya que se pretendería recontractar a toda la base trabajadora bajo nuevas condiciones, las mínimas contempladas por ley. La prueba más contundente de este hecho, según el MONDESS, es la creación de la categoría de Auxiliar de Limpieza e Higiene. Al respecto, Ortega señala:

Con tal de vender Intendencia a todo mundo le dieron cambio de plazas, pasando por encima del escalafón. Para que, al no tener a nadie de Intendencia ya en bolsa de trabajo, ahora sí viene la subrogación. ¡Que entre Limpieza e Higiene! (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Parte de la denuncia y crítica del 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 estaba claro, cuestión que se constató en la investigación en campo. La no inclusión de la categoría en el CCT había generado argumentaciones en torno a que el personal que ocuparía las plazas de Limpieza e Higiene sería ajeno al SNTSS, abriéndose con ello la puerta a un nuevo proceso de subcontratación. Una medida que además resultaba delicada para el conjunto de los trabajadores, ya que la manera más fácil y rápida de incorporar a algún familiar a trabajar al IMSS es a través de la categoría ASI que, con el proyecto piloto, desaparecería. Esto es, se bloqueaba una de las principales vías de acceso laboral y la configuración del mercado de trabajo ya no estaría ligada al vínculo familiar. Y según los entrevistados, la aplicación del proyecto piloto sería también el inicio de la transformación del conjunto de las plazas laborales del IMSS.

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 llevaba a cabo en el año 2015, 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 del 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 ASI, pero solamente en los centros de trabajo donde se aplicó el proyecto piloto. Es decir, se les otorgó el cambio de categoría 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 su nuevo puesto. La declaración de un trabajador ejemplifica el procedimiento para la transformación de plazas de ASI:

por decir, si tú tenías un cambio [de rama] 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 [la secretaria general de la sección

xxxv] 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 (personal administrativo, comunicación personal, 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 Intendencia, 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 IMSS. 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 del MONDESS, al menos por ahora.

Es necesario señalar que lo que parecía perfilarse como un potencial conflicto entre los trabajadores de Limpieza e Higiene y el resto de la base trabajadora no se ha dado. Por el contrario, todo se ha mantenido en calma por el hecho de que éstos 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 que 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” (personal de Intendencia, comunicación personal, 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 con que el principal canal de acceso al IMSS se mantenía abierto, sus familiares podrían tener opciones de empleo no importando las nuevas condiciones de trabajo.

Ante este contexto de opacidad en los cambios de las relaciones laborales en el instituto, de propuestas de reestructuración a la seguridad social poco discutidas de manera abierta y de despliegue de prácticas corporativas del SNTSS, los líderes del MONDESS enfocan su accionar a la denuncia informativa en redes. En éste se contempla la impugnación de la toma de nota de Vallejo; un plan de acción que lleva implícita como reivindicación la construcción de una nueva ética del trabajo, en la que la vocación de servicio sea lo que prevalezca en el IMSS. El MONDESS centra su discurso en la denuncia del actuar corrupto del gobierno federal, tachando de ilegítima a la dirigencia sindical y añorando el regreso de un sindicato fuerte, capaz de defender las embestidas en contra de la base trabajadora. Para el MONDESS, la principal estrategia de acción no es la movilización –saben que esa batalla la tienen perdida ante una base sindical sin tradición de lucha–, la prioridad es cómo hacer conciencia en los y las trabajadoras sobre lo que consideran una inminente desaparición del CCT y la privatización del sector salud.

Aunque el MONDESS adopta la demanda del Frente Unido y entiende de 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 IMSS. Al respecto, señala Medina:

El SNTSS ha perdido presencia a partir de su salida de la UNT. Sí nos reconocen Hernández Juárez y Martín Esparza, pero para ellos está muy claro, somos poquitos. Nos dicen que sí nos entienden y apoyan, pero que hagamos nuestra lucha “cuando rescaten su dirigencia sindical, ahí sí, ya veremos” (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

La desesperanza y coraje de los líderes del MONDESS relacionados con la indiferencia de la gente en torno a sus demandas y cuestionamientos a la dirigencia sindical, a las autoridades institucionales y al

gobierno federal, se expresa bien en las siguientes declaraciones. Medina dice: “Somos un pueblo cobarde, agachón”. Y Ortega añade:

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 (Medina y Ortega, comunicación personal, 2 de mayo de 2016).

Finalmente, se puede agregar que el futuro del MONDESS luce más bien sombrío, ya que unos meses después de la entrevista realizada a Medina, fue rescindida 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 observa cómo 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”. El jefe de personal le informa que “es por normativa que no se te deja checar” (perfil de Onésimo Alfredo Ortega Torres, Facebook, publicado el 20 de diciembre de 2016). Ante esto, 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! (perfil de Onésimo Alfredo Ortega Torres, Facebook, publicado el 20 de diciembre de 2016).

Ya avanzado el video y respondiendo a los cuestionamientos que los compañeros que presenciaron la situación le formularon a Medina, ella 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 [...] venía de nivel central, por orden [...] del director general y del secretario general [...] Querían obligarme a firmar un convenio de liquidación, yo me negué (perfil de Onésimo Alfredo Ortega Torres, Facebook, publicado el 20 de diciembre de 2016).

d) Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes del IMSS

Como se mencionó en el apartado anterior, el MONDESS ha basado parte de su discurso en la denuncia de las irregularidades del proceso de elección de Manuel Vallejo Barragán, sin embargo, no forma parte del núcleo que encabeza la demanda oficial frente a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los encargados de llevar el proceso son los miembros del Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes del IMSS, del cual Eduardo Pérez Saucedo, junto a otros abogados, se ostentará como representante legal.

Como se recordará –se mencionó en un capítulo anterior– Pérez Saucedo formó parte del CEN del SNTSS, como secretario del Exterior, durante la gestión de Roberto Vega Galina (2002-2006), con quien rompería al final de su período por el tema relacionado con la postulación de Gutiérrez Frago como candidato de unidad. Como consecuencia del desacuerdo se formaría el llamado Grupo de los Diez,³ también conocido como Coalición Democrática, de quien Saucedo sería vocero impulsando las candidaturas de Joaquín Castillo González y de Miguel Ángel Van Dick. Una escisión cupular que no tendría los frutos esperados para el sector disidente, ya que se impondría la elección del candidato oficial Frago.

La confrontación derivaría en la elaboración de un amparo por parte del grupo disidente que buscaba anular el proceso electoral. De acuerdo con los abogados que llevarían el caso, la demanda interpuesta el 9 de

³ El nombre hace referencia al número de integrantes del CEN que dieron la espalda a Vega Galina al impulsar la candidatura de Valdemar Gutiérrez Frago para la Secretaría General del SNTSS.

marzo de 2011 tenía como principio garantizar el derecho que tienen los trabajadores a hacer valer su marco estatutario ante violaciones flagrantes, como lo era la reelección de Fragoso (Vergara, 2014). Sin embargo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como autoridad laboral y estructura corporativa de control por excelencia, 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 la dificultad del caso es que no se litiga “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 trámites evidenciándose nuevamente la efectividad del funcionamiento corporativo del Estado. 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, ante el cual, sorprendentemente, la misma instancia de justicia contradice los resolutivos precedentes sentenciando la nulidad del Congreso Nacional Extraordinario en el que fue elegido Fragoso, por haber cambiado de sede sin aviso previo ni justificación legal. Sin embargo, en un laudo posterior, emitido en 2013, la JFCA sostiene que aunque existió 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 afectación médica en 2012]” (Vergara, 2014).

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, en Jalisco, en 2012. Tanto Van Dick como Saucedo tienen un historial que los vincula con el CEN bajo el mandato de Vega Galina, aunque el primero 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, lo que es un hecho significativo ya que se le conoció como un personaje muy cercano a aquél durante la modificación al RJP, al grado de ubicarlo como uno de los diseñadores de la propuesta sindical jubilaria 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 Fragoso en 2012, Van Dick se anuncia como candidato a competir por la Secretaría 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 por el MONDESS y de acuerdo al Frente Unido, estuvo plagado de irregularidades. Por tal motivo, se inicia una nueva demanda que cuestiona la legalidad de la dirigencia sindical con Vallejo al frente. Los responsables de la controversia jurídica son el Frente Unido de Disidentes, Colectivos y Derechohabientes del IMSS. Sin embargo, se mantiene colaboración directa con Medina (MONDESS), con el dirigente de la Coordinadora Nacional de los Derechos de los Trabajadores Jubilados y Activos del IMSS, José Arturo Calva Pérez (trabajador jubilado) y con el enfermero Rafael Soto (trabajador rescindido), entre otros.

La controversia legal contra Vallejo Barragán se montará sobre el precedente de impugnación a la gestión de Fragoso. Los demandantes señalan que al no anularse el Congreso Nacional donde Fragoso se re-elige, su toma de nota se mantiene vigente, nunca se deroga, por tanto, la Secretaría del Trabajo, al emitir una nueva toma de nota para Vallejo, ocasiona la existencia formal de dos secretarios generales. Un hecho que al contravenir los estatutos del SNTSS, exigiría reponer el proceso electoral. A continuación se exponen los argumentos que se esgrimen como principales violaciones estatutarias y que integran la demanda. La información se reconstruye tomando en consideración las declaraciones de Ortega y Medina, la información presentada en el sitio web Verdad Sindical, además de consultarse un artículo publicado por la revista electrónica SomosMass99 (Greco, 2016):

1. El primer cuestionamiento a la toma de nota de Vallejo 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 biólogo Eduardo Barrera Romero, entonces secretario del Interior y Propaganda del CEN, 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 Propa-

ganda 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.

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” (Greco, 2016).

4. Por último, a través de testimonio notarial, se da cuenta de que la convocatoria estipula como sede del Congreso al “Centro de Convenciones Churubusco”, ubicado 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 establece que el Congreso deberá celebrarse en la fecha y lugar estipulados en la Convocatoria.

Como respuesta a la controversia expuesta en los puntos anteriores, el Segundo Tribunal Colegiado del Circuito Auxiliar de la octava región, 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 debió ser resuelto el día 26 de febrero de 2016. Sin embargo, la JFCA solicitó postergar la emisión de su voto hasta el 8 de marzo del mismo año. 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 requería mantenerse vigente ante los cambios al sistema de salud que el gobierno federal había anunciado como parte de su proyecto sexenal.

Sin embargo y a pesar de los tropiezos, este grupo de trabajadores no deja 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 Pérez Saucedo, siguen apareciendo como los voceros de la disidencia, confluyendo en acciones como su asistencia a la JFCA el día 2 de mayo de 2017, donde

después de algunos meses de inactividad en redes sociales reaparecería públicamente Medina, para enfrentar una audiencia con la parte institucional. Ocasión en la que 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; además de que se le acusa por haber subido a redes sociales “demasiados videos y audios” incitando al desorden público (Desde las Bases, Facebook, publicado el día 2 de mayo de 2017).

En la publicación en video citada, aparece Abraham Cano 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 llevó ante la JFCA en aquella ocasión fue la impugnación de la toma de nota de Sergio Gutiérrez Frago, perteneciente a la sección xxxii de la zona noroeste de la Ciudad de México, quien es hermano del ex secretario general del organismo Valdemar Gutiérrez Frago. De acuerdo a Cano, de manera similar a lo ocurrido en la contienda por la Secretaría General del SNTSS, la sección referida impidió el registro de un contendiente “inventándole sanciones totalmente ilegales”. Algunos de los hechos que contempla la impugnación son la denuncia de actos coercitivos contra el Comité Seccional, obligándoles a firmar una carta de adhesión que justificaba la existencia de un candidato único. Asimismo, se acusa el haber cambiado la sede del congreso sin previo aviso, así como el violentar los estatutos sindicales al existir personas con tres períodos 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 actuar 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, publicado el día 19 de octubre de 2017). En este escenario, Soto aprovecha para hacer pública –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, pero que prefiere reinsertarse nuevamente a sus labores, lo que duró 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 que marcará la pauta de la acción de un sector de la disidencia: la apuesta por competir electoralmente por la Secretaría General en 2018. Un hecho que acorde con los antecedentes electorales por la Secretaría General, se desarrolla envuelto en denuncias que impiden el registro de candidatos; finalmente se logra impulsar una candidatura, pero es derrotada por la planilla oficial.

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 algunas de sus disputas jurídicas, se sentaría un precedente objetivo y simbólico que podría 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 contienda por 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 copartícipe en el proceso productivo. Una valoración que exige hacer un cuestionamiento profundo de las prácticas culturales y sindicales imperantes hoy en los centros laborales del IMSS.

e) Movimiento YoSoy17

Como consecuencia de la muerte de un joven de 15 años en el Centro Médico de Occidente, el 9 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 en contra de los médicos responsables de la atención ya que, de acuerdo con los demandantes, el fallecimiento habría sido consecuencia de una negligencia. Después de dos demandas perdidas por parte de la familia del menor, 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 bajo 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 las partes 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 la 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 en un inicio sus consignas se centraron en señalar la debilidad de los marcos regulatorios para protección de la profesión y la precariedad de la infraestructura en que ejercen la misma, posteriormente, su cuestionamiento se dirigió a denunciar 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 consideraban había impactado de manera negativa al 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 insuficiencia de infraestructura y falta de recursos humanos para atender la demanda del servicio. Un cuestionamiento que fue acompañado con la denuncia a la ineficiencia de un programa de atención médica como el Seguro Popular, el cual consideraban que privilegiaba sólo el incremento de los números en el padrón de cobertura. Junto a este análisis agudo en torno al rumbo de la seguridad social se evidenciaban las consecuencias y deficiencias que implicaba el sostén de un modelo segmentado de salud, en el que se prioriza la atención al sector asalariado del país dejando una cobertura complementaria y paliativa al sector informal y aún más al sector rural. Una segmentación del sistema de seguridad social que ha permitido cubrir sus huecos de atención con el 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 del trabajo médico, su tardía incorporación al mercado de trabajo en relación a otras profesiones, y lo necesario que se vuelve para el gremio la compra de seguros para protegerse de cualquier demanda en caso de negligencia, se debe añadir la inclusión progresiva de su cuestionamiento al proyecto peñista de 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 del sector movilizad de médicos, 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 contestaron “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, cuestionamientos que por su alcance estarían acompañados 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. La falta de vinculación del movimiento con el resto de la base trabajadora, evidenciaba la existencia de una ruptura de identificación obrera entre los médicos y el resto de los puestos que forman parte de la estructura laboral del IMSS. La segunda causa 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 sirvieron como vehículos catalizadores de sus demandas, al mismo tiempo, se volvió un espacio virtual para la expresión catártica frenando la necesidad de generar vínculos colectivos organizativos que trascendieran las redes y se volvieran una fuerza capaz de crear un bloque de resistencia organizada.

f) Una reconstrucción general sobre los movimientos disidentes

Como se ha podido constatar en la exposición 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 MNTSS apostó por la construcción de un frente amplio, el protagonismo de su líder aisló a la organización, al tiempo que 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 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. 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 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 debido a la cercanía de los líderes con el CEN en distintas etapas. Y aunque el MONDESS se manifiesta como independiente, su problema radica en que su principal argumento de lucha es la adopción de la demanda del Frente Unido.

Además, es de llamar la atención el hecho de que uno de los principales argumentos de las organizaciones disidentes, en específico del MONDESS y el Frente Unido, sea regresar *a la normalidad* al SNTSS (Movimiento de Resistencia Sindical de los Trabajadores del Seguro Social, MORESISS, 2012), una circunstancia 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 documenta más adelante, legitiman corruptelas de la base trabajadora y encubren afectaciones al servicio 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 ellas la idea de que la base trabajadora vive inmersa bajo una falsa conciencia de la que hay que despojarla. 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, en los centros de trabajo. Y que sea desde ahí donde surjan las 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 que auguran la tendencia de reformas en el rubro 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 puede comprender por qué, 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.

La configuración corporativa en el nivel macro

Como se ha expuesto a lo largo de este apartado, la relación corporativa que articuló con el Estado el SNTSS desde su aparición 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 operabilidad estructural participaría en el apoyo electoral al partido de Estado. Aunque si bien es cierto que en la exploración de campo no identificamos la coerción directa hacia las bases para el apoyo electoral al PRI, sí 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 ex líder sindical al señalar “nos hacían ir a pintar bardas con el logotipo del PRI para su campaña” (notas de campo, 20 de septiembre de 2015).

Esta participación del SNTSS con el Estado no significó la construcción de acuerdos voluntarios de los que hablara Lehmruch (1992^a), 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 la producción de los servicios ha traído consecuencias diversas, algunas de ellas negativas, que buscaron ser resueltas con la firma bilateral de acuerdos de productividad

durante la década de los noventa. 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 los 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 contempla 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 configura 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.

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, esto es, el Estado nunca renunció a la posibilidad de establecer el control y 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 de 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 fuerza de trabajo.

En otras palabras, el poder simbólico del dominio médico le da fuerza a la organización, y en torno a esto se construye también su legitimidad. 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, etcétera. Si bien es cierto que lo recién expuesto no anula

por completo la disputa 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 de un 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 (personal de confianza, comunicación personal, 17 de febrero de 2016).

Al preguntársele a otra médica si le interesaría participar en el sindicato responde:

No. Siento que no caería en esa dinámica [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”, ¿me entiendes? (personal médico, comunicación personal, 30 de septiembre de 2015).

Otro médico añade:

la principal falla del sindicato [...] fue la sobreprotección [...] hacia el mal trabajador. [En el IMSS] 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” [...] una vez me dijeron que por qué no participaba [como representante sindical] y dije: “por una razón: yo soy una persona decente, honrada” (personal de confianza, comunicación personal, 19 de febrero de 2016).

Finalmente, una autoridad comenta:

por pláticas 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 [...] 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 (personal de confianza, comunicación personal, 18 de febrero de 2016).

A esta devaluada percepción del sindicato que se articula con mecanismos de exclusión y sanción que restringen el acceso a sus puestos estratégicos 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 los puestos de trabajo, 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 de autonomía frente al sindicato se manifiesta bien en la siguiente respuesta de un médico al preguntársele si alguna vez requirió del sindicato: “No, nunca, al contrario, ellos necesitaban de nosotros” (personal de confianza, comunicación personal, 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 el Seguro Social, en comparación con las instituciones del ámbito privado, es muy común que los médicos intenten complementar sus ingresos con un segundo empleo. La posibilidad de que estos trabajadores puedan involucrarse laboralmente en dos instituciones responde a lo reducida y rígida que resulta su jornada laboral en el IMSS, la cual comprende seis horas y media, además, como lo manifiestan, rara vez

tienen que quedarse más tiempo que el estipulado en su contrato. La rigidez en la jornada laboral, así como la 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 cinco o seis, pero al final siempre dicen que tienen que ir a trabajar... no es unido” (personal médico, comunicación personal, 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 calificación de la fuerza de trabajo 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, permite comprender la configuración de la organización en su estructura macro. Una configuración a la que habría que agregar la construcción de significados en torno al sindicato que, aunque mantienen una percepción negativa sobre su actividad actual, se conjuga con la añoranza de un pasado sindical idílico que se ubica hasta antes de la reforma al RJP de los trabajadores. Para los trabajadores, resultaba irrelevante la estructura poco democrática de la organización relacionada con la sucesión de dirigencias y la toma de decisiones. Lo que importaba y lo que le dotaba de legitimidad era su capacidad de garantizar estabilidad laboral, beneficios contractuales y que se protegiera el desgaste de la fuerza de trabajo.

Al materializarse la modificación contractual bajo el panismo, en 2003, la discusión en torno a la representación sindical incorporó un cuestionamiento a la efectividad de la organización para hacer frente a los ataques del gobierno. Un hecho coyuntural que, aunque no fracturó la estructura sindical, trastocó 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”. Una añoranza que se escucha también en los trabajadores no disidentes. Al respecto, tres trabajadores dan su opinión; el último de ellos retoma la percepción sindical de su padre también empleado del IMSS:

El sindicato [...] en sus inicios realmente veló y se preocupó por el bienestar de los trabajadores [sin embargo] ha cometido graves traiciones [como] el cambio al [RJP...] el sindicato pactó a nuestras espaldas (personal de confianza, comunicación personal, 19 de febrero de 2016).

El sindicato ha cambiado, ahora es más charro. Ya no tiene resistencia, si se consideraba de izquierda, ya no lo es, ha perdido credibilidad (personal de confianza, comunicación personal, 17 de febrero de 2017).

mi papá que ya tiene más antigüedad dice que el sindicato era diferente a como ahorita se está trabajando [...] 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 (personal administrativo, comunicación personal, 15 de octubre de 2015).

Esta contradictoria percepción del sindicato que enarbola un pasado perdido al tiempo que señala la naturaleza corrupta del organismo, pone en evidencia 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 interior de la organización, como se expresó en el movimiento de 1989 en contra de la reforma al RJP, y que volvió a nacer en pequeños grupos que denunciaban la legitimidad de la gestión de Vallejo Barragán y el rumbo del proyecto de universalización de la salud. En otras palabras, el sesgo autoritario con las 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 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 a la comprensión de las relaciones corporativas y, con ello, ampliar su explicación que las reduce a ser reproductoras de las necesidades de acumulación del capital (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 éstos últimos, generándose de manera paralela canales extraoficiales para la gestión de beneficios a lo externo y a lo 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 sindical estuviera estrechamente ligado a una adecuada y eficaz creación de redes sociales y no necesariamente apegado mecánicamente a una estructura oficialmente instituida (Audelo, 2005; De la Garza, 1985).

La configuración de un vínculo rígido entre Estado y sindicato hubiera vuelto inviable la supervivencia de la organización. Aunque se puede argumentar en torno a la formación de una relación de dependencia y subordinación pactada, sería un error asumir al SNTSS como un simple órgano de partido. Lo anterior simplificaría 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. En otras palabras, la estrechez del vínculo sindical con el priismo no significó, como señalara Arnaldo Córdova (1974), que el corporativismo fuera un asunto de partido. Es decir, la alternancia en el poder en el año 2000 evidenciaría que sus estructuras forman parte intrínseca de la configuración del Estado mexicano; estructuras que el gobierno panista emplearía para mantener el control y la alianza con los grupos de interés históricamente legitimados por aquél. De hecho, los dispositivos coercitivos estatales se hicieron presentes para lograr que el conflicto con el SNTSS y la modificación a su RJP no escapara por completo de los límites institucionales de regulación. Aunque la modificación al RJP afectó de manera significativa al CCT, como nunca antes en la historia del organismo, esto no disolvió el vínculo corporativo que la dirigencia formó con el Estado, por el contrario, se sirvió de él para ampliar el período 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.

La alternancia política en el Estado no haría más que mostrar novedades en la configuración corporativa mexicana, en las que se volvió imperativo para los grupos de interés como los sindicales, la flexibilización de sus acuerdos con el sistema político. 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 el retorno del PRI. Habrá que precisar que la posibilidad de negociación dentro de la configuración corporativa mexicana tampoco es uniforme, es decir, las organizaciones 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.

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 los 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; códigos que trascienden el ámbito de la percepción y se han convertido en prácticas de protesta que buscan poner límites a las políticas estatales. Si los cambios en el IMSS se han dado de manera paulatina, no es por falta de voluntad del Estado de llevarlos a cabo, sino por la existencia de fuerzas en contradicción dentro de una situación histórica concreta.

Una caracterización del corporativismo flexible en el sistema político

Se puede reconocer como característica de la configuración corporativa del SNTSS en su dimensión macro la capacidad para sincronizar su dinámica operativa con el proceso de gobernabilidad del Estado, poniendo a disposición de los gobiernos su respaldo político que, en ocasiones, se tradujo en el traslado de recursos financieros y humanos para el impulso de campañas electorales, la vinculación de la organización con corporaciones alineadas al gobierno y la participación por la disputa de puestos de representación popular del partido en el poder. Una organización sindical que, al tener como su principal interlocutor para la obtención de beneficios al Estado, tuvo que adaptar sus estrategias y toma de decisiones a los vaivenes generados por la alternancia política, una condición que había sido inédita en el país por más de setenta años. La capacidad de adaptación sindical en el ámbito político no obvió el interés de la organización por incidir en el proceso productivo presionando en sus negociaciones contractuales por mantener bilateralidad y, de esta manera, contener el desgaste de la fuerza de trabajo y garantizar la estabilidad en el empleo.

Una de las cualidades que asume lo que en esta investigación se ha definido como 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 el lugar de trabajo. Esta particularidad permite que la legitimidad se edifique también desde abajo, es decir, aunque los acuerdos cupulares impactan la dinámica productiva, en el lugar de trabajo se construyen significados en torno a los representantes locales que no necesariamente son coherentes con la valoración que se tiene de la dirigencia del SNTSS.

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, ya que las interacciones siempre se encuentran mediadas por procesos subjetivos que dan sentido a la acción y sujetos con capacidad de agencia dentro de un marco limitado 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.

Asimismo, se puede añadir que los acuerdos corporativos cupulares 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 del sindicalismo, esto no anuló del todo la emergencia de contradicciones, que permiten la confrontación de las cúpulas con el poder político y con los dueños del capital nacional y trasnacional. De igual manera, la subsunción formal de organizaciones como el SNTSS frente al Estado no impidió el desarrollo de dinámicas particulares en su diversos niveles configuracionales.

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 tipos de corporativismos contemplados por De la Garza (2012b, 2014), 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. La opción que más se asemeja a la dinámica del SNTSS es el llamado corporativismo flexible, al que hemos considerado dotarlo de mayor especificidad denominándolo *flexible en el sistema político*; característica que, en 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, aunque se sostiene en la adaptación sindical a la alternancia en el poder, no renuncia a intervenir en la esfera de la producción.

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.

Una reconfiguración de la configuración corporativa en sus niveles meso y micro

La finalidad de este capítulo es reconstruir las dimensiones meso y micro que forman parte de la configuración corporativa del SNTSS. Una labor para la que se tomó como base el seguimiento a los procesos electorales que se dieron en cada uno de los ámbitos, cuestión que permitió identificar la formación diferenciada de estrategias de control y resistencia.

En el primer apartado se exponen los hallazgos que corresponden a la contienda electoral por la delegación sindical de la sección xxxv de la Ciudad de México.

La forma particular en que se articulan las estructuras, subjetividades y acciones en este nivel, y la manera en que se vincula con el ámbito macro y micro, permitieron definirla como una configuración corporativa de mediación.

En el segundo apartado del capítulo, se presenta una caracterización de este nivel relacional.

En la sección tercera, se exponen los hallazgos de lo que se ha definido como una configuración corporativa de concertación política y productiva.

La caracterización de este nivel se divide en dos subapartados: el primero, da cuenta de la dinámica electoral que se generó en la disputa por la delegación sindical ubicada en el centro de trabajo; el segundo, expone la efectiva intervención de los delegados en la negociación de las fronteras del control del proceso de trabajo.

Configuración corporativa de mediación: el caso de la sección xxxv

Para la elaboración de este apartado, se retoman hallazgos de un primer acercamiento en 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, los cuales se complementan con observaciones y entrevistas generadas en el período que comprende de 2015 a 2017. La importancia de dar un seguimiento al proceso electoral seccional permitió reconocer que no bastaba la reconstrucción del vínculo corporativo que se teje a nivel macro para dar cuenta de las dinámicas que operan en sus niveles medios y micro, es decir, no parecía suficiente trasladar el análisis de la dinámica cupular de la organización para desenredar y descifrar el entramado de relaciones que se objetivan en sus distintos órganos de representación.

La operatividad sindical que se identificó en el seguimiento electoral de la instancia intermedia exigía una problematización mayor, que no redujera la explicación del vínculo dialéctico entre control y resistencia como una derivación mecánica del acuerdo histórico que se formó entre la dirigencia del SNTSS y el Estado. El encono generado por la disputa de la titularidad de la Secretaría General seccional permitía comprender que, en este nivel de realidad, operaban códigos y significados distintos a los que operan durante las contiendas por la dirección nacional de la organización, es decir, requería un análisis aparte aunque no separado de la totalidad.

Como se recordará, el control de la continuidad a nivel seccional resulta menos determinante que en el nivel macro. La coyuntura de 1989, que permitió la formación de cuatro secciones sindicales en la Ciudad de México, fue un punto clave en la apertura de la disputa por la gestión de esta instancia de representación, ya que en el xxx Congreso Nacional Ordinario se modificaron los estatutos del SNTSS permitiendo que la elección de delegados asistentes a los congresos se realizara mediante el voto libre y secreto. A pesar de que este cambio no garantizaba por sí mismo el desarrollo de procesos transparentes, sí habilitó prácticas de rendición de cuentas que no están presentes en las elecciones nacionales. La modificación al marco regulatorio que potenció una nueva productividad social no se tradujo en una contención total del CEN en

su búsqueda por incidir en la definición de los resultados electorales, no obstante, amplió el margen de acción de la base trabajadora para ocupar puestos en la estructura media del sindicato de manera relativamente autónoma. Un ejemplo de lo anterior se hizo manifiesto con la primera administración de la sección xxxv ocupada por un grupo de trabajadores que, bajo la denominación de Delegados Unidos y liderados por el Dr. Armando Silva Porras, lograron vencer electoralmente a la planilla oficial vinculada al CEN. Un hecho que sentó un precedente y evidenció que la disputa por esta instancia permanecía relativamente abierta. La disputa por su titularidad adquiere otras dimensiones y significaciones para la base trabajadora, como se verá en las siguientes líneas con las que se reconstruyen y exponen los hallazgos del seguimiento de la contienda electoral citada al inicio de este apartado.

La disputa electoral arranca con el registro de los candidatos, un proceso que se vuelve ilustrativo para la comprensión de las prácticas políticas y culturales que imperan en la institución. 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 porristas que aplauden y vitorean el discurso, pero de una manera tan uniforme y poco efusiva que evidencia lo poco que hay de genuino en el gesto. En esta atmósfera festiva, llena de pancartas, globos y gritos de apoyo, los candidatos se presentan en las oficinas de la sección xxxv a realizar su registro. Un acto simbólico que aunque deja de manifiesto su poca espontaneidad, busca generar un impacto subjetivo en los trabajadores pertenecientes a esta circunscripción sindical, esto es, se vuelve importante y trascendente mandar a través del ritual el mensaje del inicio de una candidatura sólida y con el apoyo necesario para competir y ser tomada en cuenta; correr la voz de la magnitud de la manifestación de apoyo se vuelve fundamental para el futuro de la campaña. Además, como parte de la puesta en escena, resulta relevante que el candidato se haga acompañar de trabajadores que puedan ser un referente de lucha y participación sindical en las unidades médicas y no médicas del territorio que se encuentra bajo el control de dicha sección.

Oficialmente iniciada la contienda, se detecta que el proceso electoral se desarrolla bajo tensiones importantes que se traducen en agresiones e insultos entre las planillas rivales en los centros de trabajo, 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 una condicionante para la gestión de apoyos. Esta dinámica de exaltación pública del apoyo electoral muestra lo importante que se vuelve dentro de la organización mantener abiertos los canales no oficiales de diálogo y negociación. Además, evidencia la articulación de una visión instrumental de 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. Códigos que, a su vez, son legitimados por un orden estructural que propicia una regulación laxa sobre la rendición de cuentas de los representantes sindicales. Sobre este último punto se vuelve ilustrativa la respuesta de un trabajador a la pregunta ¿te gustaría participar dentro del sindicato? “No [...] mi hermano fue delegado y [...] decía ‘prometes algo que sabes que no vas a cumplir [...] yo te puedo decir que de todo lo que prometí de delegado se ha cumplido como el 5%’” (personal de Limpieza e Higiene, comunicación personal, 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 derivado del 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, resulta más efectiva la formación de redes con los representantes sindicales.

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 participar considerando la posibilidad de obtener 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 rodea de puros malos elementos” (notas de campo, 2014). A la par de estas consideraciones surgían valoraciones de carácter estético: “él, al menos no se ve tan mal” (notas de campo, 2014). 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” (notas de campo, 2014). 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” (notas de campo, 2014).

Bajo esta compleja articulación entre estructuras de regulación formal e informal, entre una cultura que reconoce como natural la cercanía con el líder para la obtención de beneficios y en la que, al mismo tiempo y de manera contradictoria, se construyen significados por parte de los actores denunciando la corruptela e ineficiencia sindical, es que se fue reconstruyendo la información recabada en 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 la propaganda y confrontando a los candidatos durante sus recorridos de campaña insultándolos y cuestionando sus supuestos actos de corrupción. Aunque el enfrentamiento en los centros de trabajo resultó ríspido, es de llamar la atención el papel que jugaron redes sociales como Facebook durante la campaña, espacio virtual donde se desarrolló una batalla paralela nutrida de descalificaciones y denostaciones a los distintos contendientes, y entre los involucrados en la discusión electrónica. Las acusaciones vertidas en la red fueron diversas, denunciando el mal manejo de los candidatos en gestiones pasadas y haciendo señalamientos de carácter personal vinculados a crímenes de carácter sentimental. La férrea disputa por la Secretaría General seccional con manifestación virtual y en el lugar de

trabajo, ponía 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 como un botín preciado que daba acceso a la gestión de plazas y prestaciones diversas.

Una vez expuesto el contexto de tensión bajo el que se disputó la Secretaría General, es importante retomar algunas propuestas de campaña centradas en la defensa del CCT, una consideración poco casual ya que, como se recordará, la modificación al RJP representó una ruptura subjetiva de las bases frente a su organización sindical, un cambio en el significado que estaba vinculado a la sensación de traición e ineficiencia para defender sus conquistas históricas. El tema de la defensa contractual apareció en dos niveles: por un lado, se resaltó por parte de una planilla la necesidad de considerar la organización de los trabajadores ante cualquier “ofensiva gubernamental hacia sus derechos” (notas de campo, 2014), un pronunciamiento que resultaba acorde con un debate público que anunciaba posibles reformas al IMSS derivadas del proceso de universalización de la salud. Por otro lado, la mayoría de las propuestas se enfocaron en hacer valer el CCT en los centros de trabajo, la construcción de la legitimidad sindical se ubicaba en este espacio, la proyección de estrategias de movilización quedaba fuera del horizonte experiencial de los trabajadores y la tradición señalaba que la negociación con el Estado era exclusiva de la cúpula.

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 con 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,¹ desestimando que la afectación presupuestal también involucraba a otros actores.

¹ Instancia donde se concentra la gestión administrativa de los trabajadores del IMSS pertenecientes a la zona sur de la Ciudad de México.

Junto a la propuesta de gestión de plazas surgió un planteamiento que exponía de manera simbólica el estado de ánimo de las bases con respecto a sus dirigentes: la necesaria profesionalización de la actividad sindical. Para lo anterior, 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 la planilla amarilla y la azul, opositoras de quien se consideraba la candidatura oficial representada por la planilla naranja. La sensación de falta de preparación de los representantes sindicales se hizo manifiesta de manera reiterada. Al respecto, una trabajadora comenta:

no están bien capacitados. [Debería existir] un curso para ser un buen delegado [...] 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 (personal médico, comunicación personal, 18 de febrero de 2016).

La consideración en torno a la falta de preparación surgía acompañada de una percepción de nepotismo y maltrato de los delegados hacia 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). La necesidad de los trabajadores de 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 con 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, tales como el otorgamiento de becas, préstamos, la mejora en la calidad de los 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 factores que intervienen en la construcción de la legitimación sindical.

En el acompañamiento de las campañas se vuelve constante el cuestionamiento a la complicidad sindical en el tema de las altas tasas de ausentismo. Al respecto, se señala como hecho común el que los delegados encubran y justifiquen la inasistencia de gente que “falta por borracha o por floja”, una afirmación que se enuncia con naturalidad y forma parte de un código común que se repite en las entrevistas sin excepción. 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 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 [voto]” (notas de campo, 11 de noviembre de 2014).

La respuesta del representante de la planilla ganadora de la sección xxxv sobre el tema de la defensa a trabajadores considerados problemáticos, recabada en una reunión con trabajadores, fue la siguiente: “Por instrucciones de la secretaria general y del secretario general nacional, se les da la asesoría y la defensa una vez. La siguiente se defienden como puedan [...] se van” (nota de campo, 26 de agosto de 2015). En relación con la defensa 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 [...] sólo una vez” (nota de campo, 26 de agosto de 2015). 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. Ante el posicionamiento del dirigente, un trabajador revira: “¿Entonces de dónde sacan todas las demás veces?” (nota de campo, 26 de agosto de 2015). El representante ofrece una respuesta que es 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 [...] pero a nivel seccional y nacional, una vez para los transgresores al CCT” (nota de campo, 26 de agosto de 2015).

Como se puede observar, la defensa del personal identificado como problemático se vuelve un hecho paradójico, ya que al tiempo que construye legitimidad mostrando su fuerza como garante de la estabilidad

en el empleo, mina su credibilidad frente a un sector de trabajadores que cuestiona 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, busca ganarla y reconstruirla en la procuración de estabilidad en el empleo. Expuestas a grandes rasgos las propuestas y discusiones que se generaron durante la campaña, a continuación se presenta de manera detallada el programa electoral de la planilla que resultó vencedora.

Estructuras, prácticas y significados articulados en contradicción: una disputa electoral

El triunfo de la planilla vencedora, identificada por los trabajadores de la sección xxxv como “la planilla oficial”, en una primera lectura permitiría suponer la apuesta por la continuidad de un proyecto sindical. Sin embargo, este análisis sería muy simplista y dejaría de lado problemáticas relacionadas con la transparencia de los procesos de elección, así como la explicación del amplio descontento de las bases en torno a la administración de la cual la candidata ganadora formó parte. Aunque se ha expuesto anteriormente que la disputa por la estructura media de la sección no está completamente definida, es necesario añadir que eso no significa una renuncia de la dirigencia por ejercer mecanismos de control para mantener una gestión afín, cuestión que se verá a continuación.

La percepción de los trabajadores respecto a la transparencia del proceso electoral se muestra en la siguiente declaración: “hace poco [...] 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, p. 158). Esta construcción de significados sobre la desigualdad del proceso se da en relación al abrumador despliegue de propaganda a favor de “la planilla oficial”. Es decir, el presupuesto invertido en las campañas pone en evidencia un ejercicio de recursos sumamente disparate. Un acercamiento a los centros de trabajo pertenecientes a la Delegación Sur bastó 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.

El amplio despliegue de propaganda que evoca a las prácticas electorales de promoción clásicas del sistema político mexicano y en el que se resalta el claro impulso de la administración saliente hacia su candidato predilecto, dota de sentido al recurso analógico empleado por los trabajadores para identificar a una de las contendientes como: “la destapada”, “la candidata oficial”. La siguiente declaración de un trabajador resulta 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 tú 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 [...] pero normalmente no ganan. Es como Peña Nieto, todo lo que le sacaron pero lo pusieron y él va a ser [presidente], así es aquí, no es transparente (Ocampo, 2014, p. 158).

Para reforzar la cita previa y exponer una de las maneras en que se financian las campañas electorales de la estructura media, un trabajador perteneciente a una planilla opositora dice:

Obviamente la que ganó [...] era la tesorera [...] Por ejemplo, ibas a la sección sindical y no había propaganda de ningún otro candidato más que de ella [...] 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] (Ocampo, 2014, p. 159).

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 sólo queda participar 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 bajo el priismo, se encuentra inserto en los códigos culturales que configuran la experiencia sindical de los trabajadores del Seguro Social.

Además de encontrarse marcos de referencia culturales amplios ligados a una tradición política nacional de corte priista, la última cita manifiesta, como parte de la configuración corporativa, la existencia de elementos propios de 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, 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 oculta en el intercambio “del regalito” no es retribuida, generando en consecuencia 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 de 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 (personal de Intendencia, comunicación personal, 14 de octubre de 2015).

A la configuración del vínculo corporativo, mediado por dinámicas culturales de reciprocidad, se le debe añadir la presencia de valoraciones de carácter instrumental por parte de la base trabajadora en relación con su dirigencia, al respecto un trabajador señala:

Sí acostumbro votar, ¿por qué lo hago? Pues obvio, todo [...] con un beneficio, o sea si tú te haces presente con los delegados y ven que tú estás ahí, obvio que cuando tú necesites un apoyo pues ¿de qué forma se niegan? [...] votas con el fin de obtener un beneficio a futuro que a lo mejor cuando tú lo necesites, de poder acercarte con el delegado y decirle “oye, ¿me echas la mano con esto”, “ah claro, [...] yo sé que tú me apoyas, porque cuando yo necesito [...] de tu voto, tú estás ahí” (Ocampo, 2014, p. 141).

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 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 de un trabajador, de lo dicho por el delegado sindical en su encuentro con él, da claridad al respecto: “entonces, como tú estuviste del otro lado de la planilla, ustedes no tienen derecho a venir a pedirme nada [...] cómo te voy a hacer un favor si tú estabas con otra planilla, que te ayuden entonces las personas [...] a las que estabas apoyando” (Ocampo, 2014, p. 40).

Otro testimonio apunta que su participación en las votaciones es por temor a que el sindicato se percatara de que no votó “como los tarjetones [recibos de pago] durante las elecciones son sellados [...] entonces si se quiere obtener algún apoyo [...] y se dan cuenta que

no votaste, te pueden bloquear el trámite” (Ocampo, 2014, p. 140). Si bien el despliegue de los dispositivos de control y coerción no son totales, al existir secrecía en el voto, se encuentran latentes presiones basadas en el chantaje

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 una significación distinta en la configuración micro. Si 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 les resulta poco atractivo intervenir y participar en cuestiones como el proceso electoral de su dirigencia nacional, pues se asume que existe poca capacidad de intervención en la definición del resultado. De igual modo, desde el máximo órgano de gobierno se realiza poca labor de campaña para generar la alternancia, puesto que el cierre del campo a este nivel 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 formación de planillas que podrán ser electas a través del voto libre y directo. Sin embargo, la votación del secretario general se realiza a mano alzada durante la celebración de un Congreso

Nacional Ordinario, al que asiste un delegado por cada 350 trabajadores, quien hipotéticamente tiene el mandato de respaldar al candidato por el que fue electo en su centro de trabajo, cuestión que pocas veces sucede. Una muestra de la dinámica de participación queda expuesta en la siguiente entrevista:

Yo tuve la oportunidad de [participar en la elección del] Secretario Nacional del Sindicato del Seguro Social [...] Entonces a mí, obviamente me pagaron los viáticos de hotel y todo allá en Cancún, dos días con todo pagado, pero realmente fue una pantomima [...] Vallejo Barragán era el único candidato, entonces por quién ibas a votar si sólo había un candidato [...] ¡una farsa! Entonces ya que terminó la disquete votación obviamente unánime, nos llevaron a un restaurante y... “ahora sí cabrones, coman y beban lo que quieran” y todavía te digo, la que ganó la Secretaría General [de la sección xxxv] ¡mil pesotes para cada quien!, y... “ahora sí váyanse a comprar los suvenires para ustedes” (Ocampo, 2014, p. 159).

Ahora bien, es importante añadir que estas prácticas no pueden sostener por sí mismas la continuidad del CEN, es decir, a éstas se suma el despliegue directo de mecanismos de control, represión e intimidación, hacia los participantes en el congreso. Medidas coercitivas que se complementan, a su vez, con el bloqueo directo a la participación y registro de planillas para la competencia electoral, cuestión que quedó documentada ante la JFCA, medios de comunicación y que ha sido expuesta por los grupos disidentes al relatar las irregularidades de los procesos de elección de Gutiérrez Fragosó y de Vallejo Barragán.

Como ya se ha referido, estas prácticas de control no se ejercen sólo en el nivel macro de la configuración corporativa. La denuncia presentada ante la JFCA por trabajadores de la sección xxxiv, de la Ciudad de México, exigiendo la anulación de la 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 2 de mayo de 2017). Cabe apuntar que aunque pueden existir semejanzas entre las prácticas coercitivas de los niveles que integran la configuración, esto no significa que la estrategia de control se reproduzca y traslade

de manera mecánica a cada uno de ellos. 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 disputar la secretaría seccional cobra relevancia al abrirse para el conjunto de la base trabajadora un ámbito estratégico para el acceso a beneficios que, hasta el momento de la coyuntura electoral, monopoliza un grupo. Además, la disputa por la titularidad de la representación potencia la formación de trayectorias ascendentes en la organización, es decir, se vuelve un trampolín que puede garantizar mejoras económicas, poder y prestigio.

Si bien es cierto que la alternancia en la configuración corporativo sindical de medicación sigue procesos de regulación formal, que podrían dar cuenta de un control riguroso que da continuidad a gestiones afines a la cúpula, es posible la formación de fisuras como fue el caso de la sección xxxv, en 1992, y, como manifiesta un miembro del CEN nacional: “nosotros reconocemos que hay secciones que tienen su dinámica propia y no podemos intervenir en ella, por ejemplo, en la sección de Cuernavaca sabemos que siempre van a ganar los contras” (miembro del CEN, comunicación personal, 8 de agosto de 2018).

Aunque el juego en la alternancia es solapado por una Secretaría General nacional con capacidad de controlar posibles disidencias seccionales, es importante no desestimar que la sucesión de este cargo no depende sólo de su buena voluntad, el control hegemónico requiere de cierta legitimación, una cuestión que no se otorga de manera mecánica, sino que también se construye desde abajo con la intervención de los trabajadores en el proceso electoral. Una participación que se traduce en voto y, al mismo tiempo, tiene la posibilidad de confrontar a los delegados de manera directa en los centros de trabajo cuestionando los resultados del proceso; un mecanismo de control que se ejerce cara a cara potenciando ejercicios de rendición de cuentas informales que presionan la toma de decisiones de los participantes en el congreso. Una vigilancia del actuar sindical que abre la posibilidad de alternancias y rupturas en la cúpula seccional.

La indagación en campo permite evidenciar que como parte de la configuración corporativa se encuentran presentes códigos culturales embebidos de una cultura patrimonialista. Además, logra conjugar en su acción reglas formales e informales, de ahí que se vuelva aún más complejo su entendimiento. Un ejemplo de lo anterior se da en el mismo proceso electoral, por un lado, los mecanismos de elección permiten ver una dinámica sindical con alternancia en el poder en su estructura media y con participación activa de sus miembros que ejercen el voto en secreto. Pero, por otro lado, sus dispositivos de control y coerción forman parte de la operatividad del todo configuracional. En suma, la relación dialéctica entre coerción y resistencia se vuelve parte de un mismo proceso en el vínculo corporativo.

Caracterización de la configuración en el ámbito seccional

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 la componen y la vinculan con sus dimensiones macro y micro.

Un elemento característico de la configuración de configuraciones del SNTSS 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 de elección de la Secretaría Seccional es una muestra de ello. Los actos de campaña expresan en su ritualidad la exaltación personalista del líder, un impacto simbólico con efectos prácticos que valoran más la cercanía y afinidad con la dirigencia que la propuesta de campaña. Una cuestión que no debe entenderse como un simple acto irracional de apoyo, la efusividad y construcción de redes de confianza con los contendientes radica en la posibilidad de acceder a los canales extra oficiales para la obtención de plazas, préstamos y la defensa ante eventualidades en el trabajo. Si bien es cierto que la ritualidad no es exclusiva de la configuración media, las determinaciones que integran este nivel de realidad están relacionadas con la cercanía física que existe entre la base trabajadora y sus dirigentes seccionales y locales, cuestión que faculta la producción de interacciones donde se forman redes de

confianza embebidas de códigos culturales que responden a lógicas propias de la unidad de trabajo, y que se combinan con generalidades institucionales.

Aunque la estructura de dominio y control sobre las bases puede tornarse férrea en este nivel configuracional, el proceso electoral se vuelve un momento coyuntural de ruptura que abre la posibilidad de la transición. Cabe precisar que, aunque pueden existir alternancias en la cúpula seccional, esto no ha derivado en rupturas y confrontaciones con su órgano máximo de representación, es decir, la estructura represiva y de dominio de la configuración corporativa macro ha garantizado el monopolio de la construcción de toma de decisiones estratégicas del gremio, independientemente de las disputas que se den en sus instancias inferiores.

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: la manera en que esta instancia construye su legitimidad frente a las bases. Es decir, al haberse tornado vulnerable la dirigencia del SNTSS por no haber podido mantener el RJP y no poder contrarrestar en la negociación salarial el impacto de la pérdida de su poder adquisitivo, a la instancia media sólo le ha quedado 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 frente a su dirigencia, agudiza la percepción negativa que se tiene de ella.

Es decir, en el control del proceso de trabajo se construye la fuerza sindical y es ahí 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. Aunque en la discursividad de la representación sindical se niega la defensa de estas prácticas, existe un acuerdo no escrito entre base-dirigencia-autoridad que las tolera.

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”, que contempla la articulación entre el dar, recibir y devolver. Es decir, la tensión generada en el vínculo se libera en la concreción de las prácticas cotidianas sindicales y laborales, en las que se construyen mecanismos de reciprocidad entre base-dirigencia que pueden volver tolerante el carácter contradictorio, represivo y despótico del ejercicio de la intermediación de intereses.

Esta construcción de códigos culturales y prácticas en las que subyacen estructuras que coaccionan la acción no se mantiene sólo 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 establecen 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 concertación política y productiva.

Configuración corporativa de concertación política y productiva

El contenido de este apartado se divide 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, quienes se encargan 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 el control de la dirigencia local sobre las bases. Como segunda sección de la reconstrucción configuracional del nivel micro que se ha definido de concertación política y productiva, se desarrolla la manera en que se construye el proceso hegemónico de dominación a través de la intervención sindical en el proceso de trabajo de un centro hospitalario de segundo nivel del IMSS.

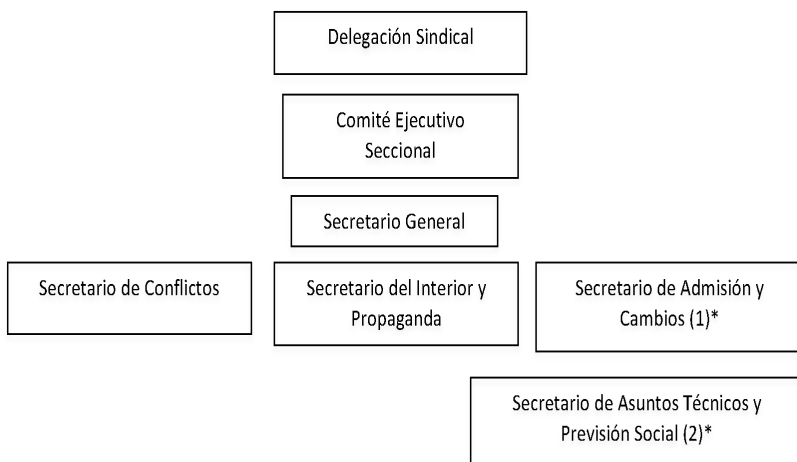
a) La dimensión electoral y la construcción de hegemonía

Para esta sección, 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 y el análisis de un caso concreto de disputa electoral por la intermediación de intereses en el lugar de trabajo, cuestión que será complementada con información obtenida en entrevistas realizadas a delegados sindicales. El análisis del tema electoral y la construcción de hegemonía ha permitido comprender la manera en la que las estructuras formalmente establecidas, las prácticas, los códigos culturales y subjetivos intervienen en el proceso de concertación de relaciones de dominación corporativas.

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 es de tres años. Atendiendo a ello, a inicios del mes de diciembre del año 2015, se celebraron en un Hospital General de Zona, perteneciente a la Delegación Sur del IMSS y la sección XXXV del SNTSS, votaciones para la renovación de la delegación sindical.

La delegación sindical, de acuerdo con el Artículo 21 de los estatutos (SNTSS, 2010), 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 (Artículo 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 exceden los 600 se incluirá otro secretario delegacional que ocupará el cargo de secretario de Asuntos Técnicos y Previsión Social. Para el caso del hospital analizado, se incluyen los últimos cargos citados ya que la plantilla del nosocomio está conformada por 1 652 trabajadores de base. La estructura de la representación sindical se muestra de la siguiente manera:

Esquema 9. Representación Sindical en el centro de trabajo



Notas:

*1. Se incluye esta figura cuando el número de trabajadores es mayor a 450

*2. Se incluye esta figura cuando el número de trabajadores es mayor a 600
Ambas secretarías se contemplan dentro del hospital analizado, al contar con 1 652 trabajadores de base.

Fuente: elaboración propia a partir de SNTSS (2010).

De acuerdo al marco regulatorio del sindicato y enfocándonos en el 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. Asimismo, 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 (1991) como estrategia que buscaría contrarrestar la dinámica irregular de las asambleas para elección de delegados participantes en congresos. Un cambio 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 expuesto lo anterior, se retoma el análisis del nivel micro de la configuración corporativa señalando que, en la aproximación en campo, se pudo observar la conformación de cinco planillas para competir por la delegación sindical en el turno matutino y cuatro para el vespertino, existiendo la necesidad de postular candidatos para los tres turnos existentes (matutino, vespertino y nocturno o jornada acumulada), como lo señala el Artículo 28 de los estatutos. Acorde al Artículo 32 del mismo documento, la dinámica de votación exigía la realización del proceso por medio del voto secreto y directo. Una vez destinado el espacio para el ejercicio electoral, se armaron las urnas y un representante por cada planilla se encargaron de fiscalizar que los votantes aparecieran en el listado del personal del hospital y que presentaran su último tarjetón² e identificación para tener derecho al sufragio. Si por alguna razón algún trabajador no aparecía en dicho listado, con previo acuerdo de los representantes de planilla, se le solicitaba su registro manual para proceder con su participación en el proceso. Además de fiscalizar el padrón electoral, los representantes de planilla tendrían la responsabilidad de realizar el conteo de votos al final de la jornada.

Cabe señalar que aunque el Artículo 139 de los estatutos señala 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

² Comprobante de pago.

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 en el proceso electoral analizado, en el que votaron 980 trabajadores de un total de 1 652 con derecho a voto. La medida coercitiva supondría un factor de confrontación con una amplia base trabajadora, para la que no forma parte importante de su construcción simbólica ni cultural la participación en las elecciones o bien para quienes la actividad sindical les representa una animadversión.

Habría que añadir que la omisión represiva del sindicato respecto a los abstencionistas le evita desgaste y confrontación, al tiempo que gana legitimidad con el resto de la base trabajadora, al sustentar la alternancia en el poder por medio de procesos con relativa transparencia. Un proceso que además de fortalecerse con la participación de trabajadores que buscan mantener cercanía con sus líderes para el acceso a beneficios, se nutre de aquellos quienes encuentran en la coyuntura la posibilidad de cobrar revancha hacia los delegados 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... “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” [...] “acuérdate, yo te apoyé...y si no me apoyas ahora... ¡te acuerdas!” Y por eso cambia mucho la gestión de los delegados sindicales [...] siempre que se cambian [...] es por eso, por un voto de castigo (personal de confianza, comunicación personal, 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 al exponer el descontento de un sector de trabajadores con la gestión que le precedió:

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 (delegado, comunicación personal, 5 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. Se puede decir que, junto al orden normativo estructural que garantiza el actuar discrecional del delegado sindical, se forman procesos de control desde las bases que castigan a través de revanchas políticas el actuar de sus dirigentes. 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 en sí y, al no existir un control claro sobre el personal que votó o se abstuvo, los trabajadores no asumen la obligatoriedad de la participación. No obstante, 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 con la delegación sindical, los cuales pueden potenciar la

obtención de beneficios y crear una defensa efectiva al trabajador ante el surgimiento de un conflicto laboral entre compañeros, con personal de confianza y con la derechohabencia.

Aunque la legitimidad sindical se construye a través de la participación de las bases en los procesos de elección, por la efectividad de su defensa ante las autoridades y por la posibilidad de obtención de beneficios de distinta naturaleza, de manera paradójica se han formado significados estigmatizantes en torno a la organización, a la cual cuestionan señalando que sólo es eficiente defendiendo al personal considerado problemático. Es decir, la noción de legitimidad encierra una dualidad que reconoce la capacidad de intervención sindical ante cualquier contingencia, al tiempo de considerarse irrelevante su actividad en los centros de trabajo. Un significado contradictorio que forma parte del mismo proceso de construcción de sentido.

La dependencia recíproca generada entre 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. Una complicidad 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, situación que se pudo constatar en una Unidad de Medicina Familiar (UMF) donde se denunció a un delegado por acoso a una trabajadora (notas de campo, 12 de febrero de 2016).

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. Esta cuestión se pudo ver de manera clara durante la observación no participante en el HGZ, cuando un trabajador solicitó apoyo al delegado para la resolución de un problema que había tenido con su jefe inmediato, quien no quería autorizarle un permiso de entrada debido a que llegó con media hora de retraso. Una vez que

el trabajador 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, 8 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, pero no hay problema, aun así te apoyaremos” (nota de campo, 8 de febrero de 2016). Estas formas sutiles e indirectas de control permiten identificar la construcción de un vínculo mediado por la fuerza sindical, capaz de condicionar la gestión de apoyos que pueden resultar significativos para los trabajadores. Para el caso expuesto, la no intervención sindical para justificar la entrada tarde al trabajo hubiera representado una afectación salarial que va desde el descuento del día por ausentismo hasta la pérdida de estímulos por puntualidad y asistencia, bonos que son apreciados por el personal pues complementan su ingreso de manera considerable.

Con lo expuesto hasta aquí en torno a la reconstrucción de la configuración corporativa a nivel micro, 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) llama un “saber mutuo” que, aunque cuestiona la legitimidad sindical, asume como necesaria su intervención para la obtención de beneficios y la defensa frente a la parte institucional y la derechohabencia. Un saber mutuo que reconoce que en el centro de trabajo 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 construcción de significados contradictorios sobre la representación sindical habría que agregar un elemento más que se identificó en la indagación de campo: la decisión del apoyo electoral por parte de los trabajadores no sólo radica en la afinidad y proximidad con el contendiente, sino en la evaluación que se hace en torno a la cercanía de éste con la cúpula de la estructura media de la organización, es decir, con la sección xxxv. De no existir una buena relación o posibilidad de construcción de canales de diálogo con la configuración de mediación,

la obtención de beneficios se podría ver entorpecida y la vía de acceso a esta instancia desde los centros de trabajo sería limitada, por tanto, los trabajadores tendrían que acudir directamente al ámbito seccional ante cualquier requerimiento, un proceso que puede resultar engorroso de no existir la formación de buenas redes sociales.

Continuando con la exposición de la observación del desarrollo del proceso electoral, 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 y azules, las cuales no eran más que la alusión a la conformación de las diversas planillas que disputarían la titularidad de la delegación sindical en sus distintos turnos. Asimismo, y como sucedió en la dinámica electoral de la configuración corporativa de mediación, 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” (postulante a delegado, comunicación personal, 8 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 vínculo 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.

En lo referente a las propuestas de campaña, pudo notarse que los candidatos centraron su discurso en la necesidad de establecer una mejor comunicación de la delegación sindical con las bases, así como garantizar que las relaciones laborales se ciñan a sus marcos normativos y procurar que no se vean afectadas sus ventajas contractuales. El análisis de las propuestas, declaraciones de los contendientes y de los delegados en turno, permitió reconstruir la configuración de relaciones

laborales de esta unidad de atención médica de segundo nivel, las cuales resultan coincidentes con hallazgos previos vinculados a otro nosocomio del mismo ámbito seccional (Ocampo, 2014). Una reconstrucción de la totalidad concreta que incorpora la formación de códigos y subjetividades que prevalecen en el lugar de trabajo, al tiempo de considerar las dinámicas de acción sindical mediadas por relaciones de poder y control.

Desenredar las determinaciones intervinientes en la acción sindical, permitió identificar la concreción 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 evidenció la configuración de una cultura laboral que mantiene códigos que menosprecian la actividad, tachándola de corrupta, poco transparente y ejercida por gente de dudosa reputación. Al respecto del último punto, un delegado señala: “te dejan motes de ratero, de que no trabajas, de que nada más entras para beneficiarte a ti mismo” (delegado, comunicación personal, 7 de diciembre de 2015).

No está por demás apuntar que aunque en el discurso se encontró un marcado estigma 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, el análisis exige incorporar, como parte de la toma de decisiones que configuran la acción, evaluaciones de carácter ético y moral, las cuales guían y justifican la práctica de los delegados; significados que dan forma a un deber ser que incide y presiona en el ejercicio del poder. Además, la prevalencia de un estigma del 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, como unas cinco o seis gentes [de acuerdo con el CCT, el trabajador que acumule

cuatro faltas consecutivas sin justificación será despedido de manera automática]. 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 por qué nosotros defendíamos a borrachos o huevones, nuestra respuesta fue que esto no fue así, que nos dijeran a quién defendimos, porque a veces hablamos por hablar [...] La gente [...] se guía por lo que anteriormente se hacía o por lo que todo mundo dice (delegado, comunicación personal, 8 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. 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. 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 para 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 sindical se encuentra cargada de justificaciones que anuncian una inclinación moral al buen obrar, éstas conviven con la toma de decisiones discrecionales que pueden ser sancionables: la contradicción es inherente a la dinámica corporativa y no se reduce a ser una expresión maquiavélica del poder. Sin embargo, es preciso señalar que el orden estructural puede favorecer la formación de determinadas prácticas limitando la emergencia de algunas otras. Para el caso de la presente investigación, esto resulta claro, es decir, la estructura sindical articulada con una cultura de simulación

entre base-dirigencia-instituto ha permitido la reproducción de prácticas clientelares, de compadrazgo y de encubrimiento, las cuales inciden en la construcción de significados con valoraciones negativas en torno al sindicato. Al respecto del actuar discrecional que puede seguir un representante sindical, el testimonio de un ex delegado resulta ilustrativo: “Un delegado como puede no hacer nada, como puede pasársela vagando, como puede hacer un trabajo muy arduo [la limitada rendición de cuentas] se presta a no estar, a no venir” (ex delegado, comunicación personal, 7 de diciembre de 2015).

El predominio de percepciones negativas en torno al sindicato no significa un desinterés generalizado por la dinámica de la organización, es decir, 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 son los procesos de elección. La intervención a través del voto además de buscar colocar delegados afines y de fácil trato, espera mejoría en las formas de representación de sus dirigentes, no importando que esto signifique la obtención de beneficios que escapan del orden de regulación formal.

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: 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: “Ése es el motivo de la planilla. Revisar plantillas, revisar presupuestos que nunca lo han hecho [...] nosotros como sindicatos debemos de ver cuántas plazas se pueden cubrir con [el] presupuesto [anual]” (personal de Limpieza e Higiene, comunicación personal, 7 de diciembre de 2015).

El papel protagónico del 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 “sí 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 (postulante a delegado, comunicación personal, 7 de diciembre de 2015).

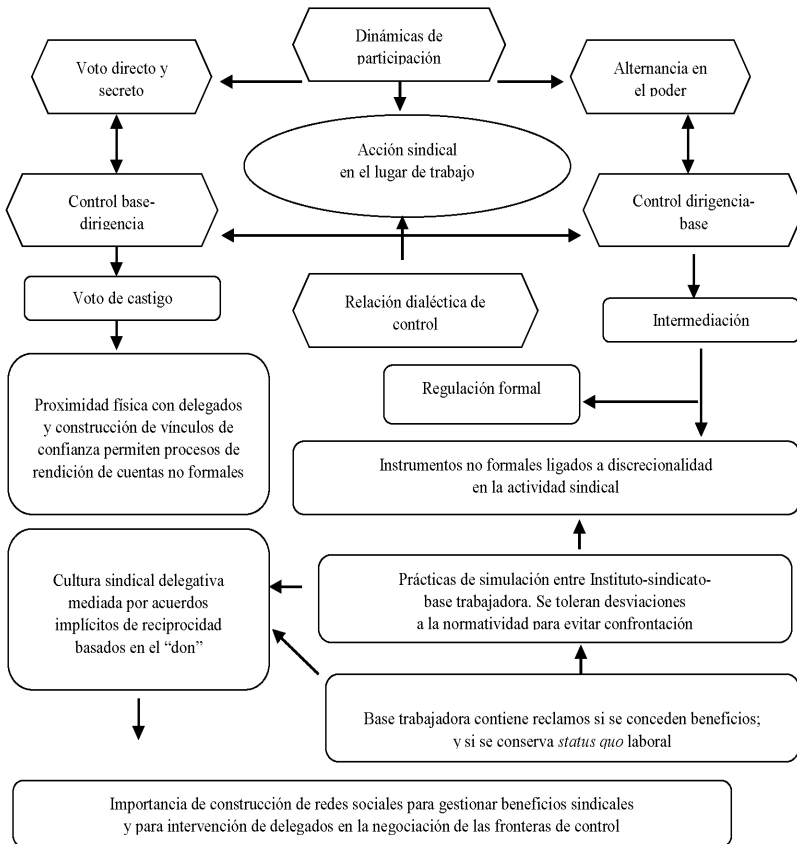
Esta declaración no sólo evidencia la importancia que puede asumir el sindicato en la gestión del personal, sino también nos permite inferir que los problemas relacionados con el ausentismo programado tienen que ver con decisiones tomadas por el personal de confianza, es decir, no sólo el sindicato asume 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 no es totalmente racional y se encuentra 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, entre las que están insertas las prácticas laborales cotidianas, no depende sólo 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 CCT, 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 del personal de confianza, vigilar que haya el material para los compañeros, para que trabajen y que no les exijan de más” (postulante a delegado, comunicación personal, 8 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, sin embargo y paradójicamente, por falta de personal para hacer operativo el proceso de trabajo es necesaria su negociación en el día a día.

Expuesto lo anterior, se considera oportuno cerrar este apartado presentando un esquema de los hallazgos en el proceso electoral y la construcción de legitimidad. En la imagen se incorporan las dimensiones que intervienen en la configuración de la acción sindical en el lugar de trabajo. Asimismo, se describen las dinámicas de participación sindical de la base trabajadora y la relación dialéctica de control que se establece entre la diada base-dirigencia.

Esquema 10. Espacio de acción sindical en el lugar de trabajo



Fuente: elaboración propia.

Una vez desarrollado el tema en torno a la cuestión electoral y la construcción de legitimidad como elementos constitutivos de la dimensión política de la configuración corporativa micro, a continuación se reconstruye la intervención sindical en el ámbito productivo y su vinculación con la construcción de su hegemonía.

b) La dimensión productiva y la construcción de hegemonía

La reiterada evocación al CCT para la suscripción de las actividades laborales 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 e injerencia 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, al punto de haber sido 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 dejó enunciada en otro apartado y que hace referencia a la creación de la categoría de ALEH, una estrategia institucional nacional que desapareció de golpe la rama de así que, en la práctica, había logrado imponer las condiciones de su ritmo de trabajo. Uno de los puntos centrales del conflicto con el personal de ASI, 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 los trabajadores y autoridades, por tal motivo se impulsa la creación de dos nuevas categorías, la de Camillero y la de personal de ALEH cuyo profesiograma flexibiliza las actividades contempladas anteriormente para los ASI.

La dinámica operativa que asumió la categoría de ASI y la relación que articuló con la parte institucional y sindical, sostenida en una constante negociación de la norma a cambio de beneficios, generó una percepción negativa sobre la actividad, propiciando que la transformación y creación de nuevas plazas de limpieza tuviera poco rechazo en los centros de trabajo. El caso de esta investigación no fue la excepción, a pesar de mantenerse latente entre los trabajadores la idea de que era inminente una próxima reestructuración laboral en el IMSS.

Esta estrategia institucional respaldada por el sindicato expresa de manera clara cómo la fortaleza de este último en el centro de trabajo puede realizar lecturas a la norma que terminan favoreciendo a sus agremiados, no importando que de ello se desprendan afectaciones a la producción de los servicios. La defensa irrestricta de la norma es prueba del interés sindical por no renunciar a la intervención de uno de sus limitados y reducidos nichos de construcción de legitimidad que tiene que ver con el mantenimiento del control sobre el proceso de trabajo, el cual le permite contener el desgaste de su fuerza de trabajo. 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 más numerosos, sólo después del de Enfermería, le posibilitaba 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 las modificaciones a su RJP. Asimismo, buscaría hacer frente a una percepción negativa que prevalece en los centros de trabajo, denunciando la complicidad de la organización con el sinnúmero de desviaciones que se le adjudican al sector de Intendencia relacionadas con el alcoholismo, la drogadicción y el ausentismo.

Y habría que incorporar otro elemento no menor relacionado con 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:

En febrero empezó así como que el secreto a voces de que iban a quitar la categoría [...] hasta que [la secretaria general de la sección xxxv] se acercó a nosotros a decirnos realmente lo que iba a pasar [...] Que iba a haber un cambio para todas las categorías de Intendencia [...] y que a todos nos iba a beneficiar [la reacción] para algunos fue de susto ya que [había] compañeros que eran psicólogos, otros químicos, radiólogos, o sea, su cambio iba a ser directo, los demás no teníamos ningún cambio [...] Yo en mi caso no tenía ningún cambio de categoría... pues sí fue así como de qué va a pasar conmigo... y ya ella [secretaria general

sección xxxv] empezó a platicarnos que lleváramos nuestra documentación y que les dijéramos qué cambio 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 les respetarán su nuevo cambio (personal administrativo, comunicación personal, 15 de octubre de 2015).

Sin duda llama la atención la efectividad del sindicato para negociar mejoras para sus miembros, 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. Un proceso que, como se señaló en el capítulo anterior, representó inquietud porque se asumía que el nuevo personal sería subcontratado cerrándose así una puerta estratégica de acceso al IMSS, cuestión que finalmente no fue así, conservando el SNTSS la titularidad de las plazas. Como refiere un trabajador “[es] lo mismo pero nada más le cambiaron el nombre a la categoría” (personal de Limpieza e Higiene, comunicación personal, 14 de octubre de 2015).

La negociación de las fronteras de control no es exclusiva del sector de Intendencia y se vuelve una regla no escrita de las prácticas laborales de la cotidianeidad en el hospital. La detallada regulación de los procesos de trabajo y profesiogramas enmarcados dentro del CCT del SNTSS hace 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 en el nosocomio. La negociación se vuelve central en la configuración de los códigos culturales y subjetivos de los trabajadores del IMSS. Un ex dirigente declara 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” (ex delegado, comunicación personal, 7 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, además de que reconocen la negociación de las fronteras de control 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, es necesario destacar el carácter ambivalente de la regulación 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 el aumento de cargas de trabajo derivado de 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 extra contractuales. Cabe precisar que el proceso de negociación resulta benéfico también para la parte institucional, al lograr asignar responsabilidades y actividades extra contractuales al personal sin la necesidad de contratar más personal o asignar promociones escalafonarias. Al respecto un trabajador comenta: “muchas veces agarran a personal de base y lo ponen como encargado, como jefe” (postulante a delegado, comunicación personal, 7 de diciembre de 2015). Una generación de acuerdos que la mayoría de las veces se celebra entre trabajador y autoridad, sin embargo, el sindicato se legitima dándole su visto bueno, ya que podría impugnarlos 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 puede obtener cada una de las partes, se vuelve importante destacar también que estos arreglos son muestra de la construcción de códigos culturales y significaciones en contradicción, los cuales, al tiempo de valorar el apego irrestricto a la norma, asumen como natural su negociación, cuestión que puede operar en beneficio o detrimento de la producción del servicio. Se puede decir que la rigidez de la norma propicia la liviandad de la regulación informal de las relaciones laborales al interior del IMSS. Un ejemplo de esta dinámica se describe de manera detallada en el siguiente pasaje, en el que un delegado hace referencia a una problemática que atendió en la que un trabajador se niega a volver a su trabajo, porque está desayunando:

Ahorita fui con el contrato en la mano, mi santa biblia [...] cualquier duda que tengamos [...] aquí lo dice, y salimos de las dudas [...] si ustedes están pidiendo que las jefas se pongan a trabajar como dice el CCT [...] ellas van a pedir lo mismo, y la verdad [...] no nos conviene, la neta, mejor [...] vamos a acordar. Porque si te alineas al reglamento, ¿qué crees?... ahorita me estabas diciendo: “no, es que estoy desayunando y va y me dice ¡a tú servicio! [...] ¡oye, ni siquiera me deja tomar mis alimentos!” Sí, es cierto, pero ¿qué crees? [...] aquí nada más hay un horario [...] para el comedor. Y ¿qué crees?, solamente hay un área donde se toman 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 [...] ¿le entran? o lo mejor... negociamos (delegado, comunicación personal, 5 de febrero de 2016).

Esta declaración sin duda da cuenta de la capacidad que tiene el sindicato para gestionar la regulación del 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 documento. La forma cómo operan los códigos paternalistas en la toma de decisiones de los delegados se expone en la siguiente cita:

los jefes [...] me dicen “¡pero si tú conoces a fulanito cómo es!” Sí, pero [...] lo mejor es [...] concientizarlo, en qué la está regando [preguntarle] ¿qué necesitas? [...] ¿en qué te puedo ayudar [para que no llegues tarde...] ¿qué te parece un cambio de horario?, ¿si hablo con el jefe, que te deje llegar más temprano o llegar más tarde? lo que a ti te convenga [...] Dele chance al compañerito y también cuando necesite... pues, para eso estamos aquí. Aunque usted sea de confianza yo lo puedo ayudar (delegado, comunicación personal, 5 de febrero de 2016).

Es curioso ver cómo esta particular significación en torno a la forma en que debe asumirse la representación se traslada a las prácticas de defensa buscando incidir en el desgaste de la fuerza de trabajo. Un delegado añade: “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” (delegado, comunicación personal, 10 de febrero de 2016).

La reconstrucción de estos códigos que operan 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. La articulación de estos códigos con la defensa efectiva en la estabilidad del empleo puede tener un impacto considerable en la producción del servicio. La narrativa de un ex delegado al exponer la defensa de un trabajador, que por negligencia ocasionó la muerte de un paciente es de destacar:

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 haces 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 (jefe de servicio, comunicación personal, 27 de octubre de 2015).

Testimonios como el expuesto muestran 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, sí 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 o te alineas” (delegado, comunicación personal, 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 mí es borrón y cuenta nueva [...] te voy a ayudar por esta y única ocasión, pero te voy a pedir un favor, comprométe, no lo hagas nuevamente (delegado, comunicación personal, 5 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 debe entenderse también a partir de la existencia de una particular configuración de estructuras de regulación, el contenido de las cláusulas 13, 14 y 62 bis del CCT permite comprender este argumento. En la cláusula 13, titulada “Objeción a Trabajadores de Confianza”, se señala que el sindicato tiene el derecho de objetar a un trabajador de confianza ante el instituto, quedando éste 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, 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). Finalmente, 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 cargo.

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 la organización, sin embargo, esto no es del todo cierto, deben hacerse algunos matices. Es decir, aunque los delegados sindicales tienen el mismo nivel jerárquico que el director del hospital y pueden gestionar de manera efectiva beneficios para los trabajadores, 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 los cargos de confianza, no siempre es tan sencillo, ya que existen puestos de mando de distintos niveles jerárquicos y actores cuyas redes sociales son más sólidas que las de otros, lo cual propicia que la negociación escale trasladándose a otro nivel de la estructura organizativa del IMSS. Es decir, requiere la valoración de la seccional sindical y de su contraparte, la jefatura delegacional, 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 también a partir del intercambio de favores, que puede derivar en el uso

discrecional del poder para beneficiar o afectar a alguna de las partes. En relación con la manera en que se negocian las sanciones al personal entre el instituto y el sindicato, en la que se evidencia la existencia de actores con una distribución desigual del poder, se presenta la siguiente declaración de un trabajador de confianza:

Te pongo un ejemplo: licencias. El contrato marca que deben de ir con cinco 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 [los 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 (personal de confianza, comunicación personal, 27 de octubre de 2015).

También sería preciso agregar que si bien existe un diálogo constante entre las partes para sortear problemáticas que se presentan en el día a día, no en todos los casos se vuelve fundamental la presencia sindical para la concertación con el trabajador de base o 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 [mínimo] un descanso [licencia] de 59 días [...] 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 y el director dice: “apliquémosle 14 días”, ¿usted qué hace? (personal de confianza, comunicación personal, 27 de octubre de 2015).

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 sólo 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 que intervienen 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 imperativa la intervención sindical, también es cierto que en la cotidianidad de las prácticas se establecen acuerdos directos entre autoridad-trabajador o bien trabajador-derechohabiente, con independencia del sindicato.

La liviandad de la negociación también depende de la creación de redes de confianza entre trabajador de base y personal de confianza 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:

pues a los delegados o al jefe [...] últimamente es más a nuestro jefe, porque él era de [Intendencia]. O sea, yo me siento más a gusto con él [...] tiene más conocimientos y sabe cómo tratar a la gente y te sientes más en confianza porque te da más solución (personal de Limpieza e Higiene, comunicación personal, 4 de noviembre de 2015).

Otra declaración que manifiesta la importancia de la creación de redes de confianza para la obtención de beneficios extra contractuales y las prácticas de trabajo, no importando si se tejen con el personal de confianza o con el sindicato, es la de un trabajador a quien se le preguntó si para pedir un permiso recurre al sindicato: “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]” (Personal administrativo, comunicación personal, 14 de octubre de 2015).

Una cuestión más que hay que considerar es que 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 lleve a cabo con improvisaciones e incluso cierta autonomía. El “saber hacer” obtenido a través de la experiencia llena las prácticas de un sector como el de Limpieza e Higiene y, en el área médica, se traduce en la capacidad de volver flexibles sus tiempos y movimientos, ya sea para atender la demanda del servicio o 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 respuesta de un médico a la pregunta sobre quién le indica cómo son sus rutinas laborales, sirve de ejemplo:

Pues yo creo que fue improvisado mío [...] Con el jefe [...] se concluyó que yo decidiera a qué hora empezaba y porqué empezaba 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 (personal médico, comunicación personal, 20 de octubre de 2015).

Como se ha dejado enunciado, la improvisación y autonomía de algunas prácticas también se hace posible 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 que considerar otro factor que puede intervenir en la discrecionalidad con que se asumen las actividades, el cual está vinculado a las condiciones generales de violencia existentes en el país y que se han filtrado a la institución. Por ejemplo, durante la estancia de investigación se pudo escuchar una declaración que hacía referencia a lo difícil que era tratar de imponer condiciones de trabajo a un sector como el de Intendencia, ya que se tenía conocimiento de la venta de droga en distintos hospitales, razón por la que los jefes tenían miedo de poner un freno o exigirles el cumplimiento de actividades (nota de campo, 20 de septiembre de 2015). Una afirmación que no resulta aislada pues durante una entrevista se hace referencia al mismo tema: “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” (personal de Limpieza e Higiene, comunicación personal, 31 de octubre de 2015).

Ahora bien, a esta compleja red de interacciones en la que se construyen lazos de confianza entre autoridad-trabajador-sindicato y que se encuentran atravesadas por relaciones de poder que se manifiestan de diversas maneras, hay que agregar una cuestión más: 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 de servicios, tal como lo desarrolla De la Garza (2011) en su propuesta del “Trabajo no Clásico”, fundada sobre el planteamiento teórico-metodológico del configuracionismo latinoamericano (De la Garza, 2012a). Una propuesta que buscó ampliar el contenido de conceptos como el de regulación del trabajo, mercado de trabajo y control, los cuales buscaron explicar la dinámica del trabajo en la gran industria, una teorización inicial que no permitía comprender las actividades vinculadas al sector servicios y al informal. La incorporación del enfoque del “Trabajo no Clásico” nos permite en esta investigación reconocer que las problemáticas vinculadas al control no pueden reducirse a ser cuestiones de dominación administrativa y tecnológica, esto es, en el sector servicios como el que presta un hospital, el derechohabiente también interviene presionando y controlando de diversas maneras la concreción del trabajo.

Quejas relacionadas con la atención que se ofrece, las condiciones de la infraestructura, la precisión diagnóstica, entre otras, se vuelven factores de presión al proceso de trabajo que obligan a la construcción de estrategias para sortear el enfrentamiento con el derechohabiente. Como lo manifiesta un médico, ante la contingencia que puede representar el encuentro con el usuario, el trabajador desarrolla un “saber hacer” que no se limita al despliegue de sus conocimientos profesionales, al respecto señala:

A veces llegan inconformes por una situación y ni siquiera me conocen [...] vienen molestos por los tratos previos, por las citas retardadas [...] o porque a su familiar la trataron mal... y que el diagnóstico [...] 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 (personal médico, entrevista 5, 20 de octubre de 2015).

Aunque el caso expuesto manifiesta una resolución del conflicto con buen término, 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 conscientes de lo extenso del siguiente fragmento de entrevista, consideramos que vale la pena su inclusión pues 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 sortearlas:

el paciente viene y te culpa a ti [...] que te lo estás robando. Vienen y te gritan que te mantienen, pero no se ponen a pensar que tú eres uno más [...] eres el que da la cara al paciente [...] 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 [...] Entonces nos la quitan, 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 [...] 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 [...] ¡trabajador del Seguro!, que nos llegó a decir al Dr. [X] y a mí, ¡que nosotros éramos los que nos quedábamos el dinero! ¡Siendo trabajadorIMSS!, así entró... “¡Ustedes son unos desgraciados que se roban el dinero!, porque yo trabajo en la delegación [se refiere a la Sede Delegacional Sur del IMSS en la Ciudad de México] y ahí nunca pasa nada, ahí tenemos de todo y ahí nos dicen que es mentira lo del desabasto y sólo aquí pasa” [...] El que está frente al 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 mí me pasa algo lo hago responsable a usted, porque me está cambiando el medicamento” (personal médico, comunicación personal, 30 de septiembre de 2015).

Siguiendo con la exposición de la intervención del derechohabiente en el proceso de trabajo, pero desde otra categoría como la de Limpieza e Higiene, un trabajador responde sobre los problemas más comunes:

Pues que más bien no respetan tu trabajo. Ni doctores, ni residentes, ni enfermeras, ni el mismo derechohabiente [...] Por ejemplo [...] si estás trapeando, [...] se pasan, y tienes que lidiar con eso [...] les dices respeta porque estamos trapeando [¿la actitud?] Pues la mayoría son... pues “¿por qué 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” (personal de Limpieza e Higiene, comunicación personal, 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 aquella, 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. La efectividad o los obstáculos que de ello derivan permiten reconstruir de mejor manera el espacio de acción sindical en el lugar de trabajo.

Analizar la intervención sindical en el ámbito de la producción requiere, entonces, comprender también cómo se garantiza la estabilidad en el empleo y la contención de cargas de trabajo frente al derechohabiente. Un actuar sindical que, como pudo observarse, blinda de manera efectiva al trabajador ante las quejas que se puedan desprender de la producción del servicio. En otras palabras, el vínculo productivo que se genera entre trabajador-usuario se encuentra atravesado por una estructura de poder, que garantiza la estabilidad en el empleo a pesar de que exista un choque en el encuentro cara a cara del que pueden desprenderse insultos y agresiones físicas.

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 una instancia 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 para los trabajadores permite la construcción de afirmaciones como la siguiente:

es raro que una queja llegue a proceder [...] si nos hiciéramos acreedores a alguna sanción tendría que intervenir el sindicato [...] tendríamos que hacernos acompañar [...] del delegado para ver lo que está pasando. Realmente es muy difícil que nos llegaran a sancionar (Ocampo, 2014, 153).

Cabe resaltar 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. Ante la pregunta de si el sindicato interviene si se tiene un conflicto con el derechohabiente, un trabajador responde: “En el momento no, porque normalmente tú acudes con tu jefe de servicio y [...] su obligación es frenarlo” (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” 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, la construcción de su hegemonía se vuelve contradictoria, ya que si bien es cierto que se concede importancia a los delegados como intermediarios en la gestión de beneficios y en la defensa del trabajador ante un problema importante, también es verdad que prevalece una percepción negativa en torno a la actividad, en la que se denuncia su tendencia a defender a “malos elementos”, su carácter despótico en el ejercicio del poder y lo necesaria que se vuelve la construcción de redes de confianza con sus líderes para una atención oportuna y adecuada.

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. Aunque la intervención sindical ha garantizado estabilidad en el empleo, que en gran parte es resultado de su vinculación corporativa, su fortaleza 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 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. Lo anterior ha favorecido una construcción de hegemonía que, al ser constantemente cuestionada, oscurece la fuerza de la organización *in situ*. Además, la formación del vínculo entre sindicato e instituto permite reconocer negociaciones a la norma que trascienden la regulación formal; situación que incluye la gestión de la intervención del derechohabiente en el proceso de trabajo.

No está por demás señalar que el 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 lo que argumentaban los para-posmodernos (De la Garza, 2011), en el IMSS prevalece una cultura laboral que valora

la estabilidad y certidumbre en el trabajo. Una valoración que se encuentra en sintonía con la estructuración de una regulación laboral que luce rígida pero que en la práctica cotidiana se diluye, cuestión que se evidencia 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 IMSS, 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. 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.

Caracterización de la configuración en el lugar de trabajo

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 articulan 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 las 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 sujetos sin determinarlos, al tiempo de que permiten construir condicionadamente la hegemonía sindical.

a) Concertación política con formación de hegemonía

En lo que se refiere a la dimensión política de la configuración corporativa se pueden reconocer mecanismos estructurantes de participación sumamente detallados, los cuales son prueba de la existencia de una democracia formal para la elección de representantes locales. Un juego electoral en el que, aunque se 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 despierta en las bases la ocupación del puesto.

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 tomar revancha hacia sus líderes locales si es que éstos no cumplieron sus expectativas o 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. Una cuestión que, si bien no asegura el ejercicio horizontal y transparente de la representación, sí 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 con los miembros del CEN y encontrarse fragmentada la base trabajadora por el carácter nacional del IMSS.

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 trabajadores que no guardan mucho respeto ni temor por la actividad sindical. La posibilidad de evitar la confrontación, entonces, 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 emergente.

Cabe señalar que, aunque puede existir un cuestionamiento a la práctica sindical, subyace en la subjetividad de los trabajadores un reconocimiento a la importancia de su intervención ante un conflicto, la necesidad de hacerse presentes en la campaña electoral da cuenta de ello, es decir, la visibilidad del apoyo se traduce en la posibilidad de construir lazos débiles y fuertes de complicidad que exigen ser retribuidos. Una práctica que además es 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 ancla su dinámica en 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 y crítica permite la construcción de un acuerdo no escrito entre las bases y sus delegados, sin embargo, este acuerdo tampoco está exento de contradicciones, ya que al tiempo de propiciarse y legitimarse un *laissez faire* sindical en tanto no se vulnera la estabilidad laboral, se cuestiona el actuar de la organización construyendo una significación que estigmatiza su *ethos*.

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 a la delegación sindical como un espacio en

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, 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.

b) Concertación en la producción con formación de hegemonía

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, 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 sólo 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 provocó 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 su CCT. Es así que la construcción de hegemonía busca edificarse desde abajo y 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 lazos políticos que la base trabajadora reconoce como turbios aunque naturales.

Sin embargo, la construcción de hegemonía vinculada al proceso productivo y la gestión de la mano de obra surge cuestionada, al considerar que la figura del delegado como experto en la negociación sólo beneficia a “los malos elementos” o bien a su círculo más próximo. Es decir, el tema del cuestionamiento a la legitimidad sindical no sólo pasa por un cuestionamiento moral que denuncia su proximidad y vinculación con trabajadores que se identifica como “borrachos, flojos y drogadictos”, sino también porque cierra los canales de acceso a beneficios a todos aquellos que hayan sido incapaces 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 ejerce a través del apego irrestricto a la norma, sino por la capacidad de negociar las fronteras de control frente a las autoridades. Una mediación cuya efectividad también depende de los lazos de confianza y compromisos que se hayan establecido entre el delegado y el personal de base que quiere ser defendido. Aunque habría de precisarse que la negociación de las fronteras de control no resulta sólo 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. De igual forma, no sólo el sindicato protege al

personal que incurre en una falta, las autoridades también encubren a trabajadores con los que han establecido 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, es importante señalar que para nuestro caso de estudio el vínculo no se reduce a la interacción entre sindicato-patrón, sino que el derechohabiente incide también en la forma en que se realiza el trabajo, presionando de diversas maneras su concreción y obligando a través de su intervención la adecuación de estrategias de los trabajadores para la producción del servicio. Un control que, aunque puede afectar la dinámica de trabajo, no representa amenaza importante para el 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. Lo anterior no supone que en el trabajador no existan mecanismos de autorregulación embebidos de valoraciones morales y éticas que lo disponen a ofrecer un buen servicio y sentirse avergonzado por cometer una falta, simplemente se quiere hacer evidente la existencia de un orden estructural corporativo que puede operar en favor de los trabajadores, ya sean de base o de confianza, ante una amenaza a su empleo.

La conservación de una parte del control sobre el proceso de trabajo, que puede depender de la construcción de acuerdos con el instituto con independencia del sindicato, la formación 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 para construir hegemonía 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 ésta 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 anula 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 del 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 cotidianeidad laboral.

Finalmente, debe reconocerse que la configuración corporativa de concertación en su dimensión productiva no puede entenderse sólo 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, un actor 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 se agotan con la integración del personal de confianza a la

diada sindicato-base, es decir, en el proceso productivo incide 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 triadico no está exento de contradicciones, confrontaciones y desacuerdos ni logra frenar siempre las denuncias, situación que exige una continua redefinición de alianzas, propiciando que el tema del control, el orden y la dominación no sean estáticos y se cuestione periódicamente su contenido.

Conclusiones

Desde finales de la década de los setenta y principios de los ochenta, el mundo del trabajo ha sufrido grandes convulsiones y transformaciones a nivel mundial vinculadas al impulso de reestructuraciones productivas que estuvieron ligadas al cambio tecnológico, a modificaciones en la organización del trabajo y a la regulación de las relaciones laborales que motivaron la formación de una nueva clase obrera que abraza códigos culturales y significaciones en torno a su actividad productiva distintos a las que prevalecieron durante gran parte del siglo xx. Para el caso de esta investigación, nos interesó analizar la transformación del ámbito 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, 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 del carácter público o privado de los organismos.

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, 2018), la presente investigación buscó resignificar y dotar de nuevos contenidos al concepto del corporativismo, a partir de la reconstrucción por niveles de lo real concreto. Un esfuerzo intelectual que toma distancia de la concepción sistémica y funcional de la realidad en la que el todo aparece 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 evidencia presiones estructurales sobre la acción de los sujetos, quienes a su vez están inmersos en relaciones de poder y dotan de sentido a sus actos.

Entendiendo 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 la respuesta condicionada que imprimen éstos últimos a sus circunstancias, es que en la presente investigación se reconstruye el espacio de acción del SNTSS inmerso en relaciones corporativas. Un espacio que es proceso activo en tanto que es acción y condicionamiento, como diría Thompson (1989), y que para el caso concreto se configura a partir de los cambios impresos a la seguridad social y la formación de estrategias sindicales frente al 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 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). 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 permitió hacer observaciones críticas a la propuesta de Schmitter (1992a;1992b), cuyo enfoque atiende principalmente la dimensión política del vínculo, desestimando la consideración del contexto socio-histórico donde se objetiva la relación, así como los elementos culturales e ideológicos que contiene. Además, el autor se limita a elaborar 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 centros 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.

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 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 corporativismo 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 de intereses. 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.

Para este caso de estudio, la construcción conceptual del corporativismo requirió ampliarse reconociendo que en el proceso de intermediación de intereses no sólo se negocian las fronteras de control frente a la dirigencia sindical y las autoridades institucionales, sino ante la derechohabencia que incide de manera directa en el proceso de trabajo presionando su concreción, por tanto, se vuelve un actor ante el que también se construyen resistencias y estrategias de sabotaje. La incorporación de este último elemento 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 permitió entender que aquellos postulados no eran suficientes, es decir, era necesario considerar la intervención de otros sujetos en la concreción del vínculo. Además, los dispositivos de control no operan de la misma manera en los distintos niveles de realidad que conforman la configuración de configuraciones.

Junto a las limitaciones en torno al análisis 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 a 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 la concertación celebrada 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 y problematización en lo real concreto requiere la incorporación de nuevos matices. Asimismo, se 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 y se ubica en sectores productivos diferenciados, con capacidad de negociación dispar y con tradiciones de lucha particulares. Por lo tanto, la teorización que cierra las opciones de comprensión a la formación de un corporativismo social o estatal queda sumamente limitada, volviéndose necesaria la construcción de categorías como la de diversidad de corporativismos, que exige ser analizada como una red relacional en movimiento en las que se articulan estructuras, subjetividades y acciones.

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 cultural específico. Una experiencia relacional 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 el ámbito micro con la exposición de la configuración corporativa de concertación política y productiva del SNTSS.

Ahora bien, la reconstrucción corporativa del SNTSS no sólo requería problematizar la redefinición de sus vínculos con el Estado bajo el neoliberalismo, el tema debería considerar también la relevancia que asume la cuestión de la dominación y la concertación bajo un contexto de reformas a la seguridad social que ocasionaron confrontaciones entre trabajadores e instituto, al tiempo de generar rupturas en la hegemonía sindical. Un proceso de conflicto que, aunque articuló movilizaciones y protestas como nunca antes en el IMSS, no representó una transformación profunda de las prácticas y relaciones corporativas históricamente sostenidas. 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 capaz de contener las afectaciones laborales.

Pero más allá de los efectos subjetivos y culturales que generaría la coyuntura, 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 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 el 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 era 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.

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 a la seguridad social aunque no siempre de manera incondicional. Sin embargo, una nueva tensión devendría cuando los procesos de ajuste tocaron el régimen pensionario de los trabajadores, 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 en las filas del panismo y negociar una modificación más moderada a la propuesta original de reforma. Sin embargo, el vaivén sindical no quedaría atado a Acción Nacional, 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, 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 el seguimiento de los vaivenes en la construcción de acuerdos cupulares, es decir, fue necesario dotar de nuevos contenidos al concepto y entenderlo como resultado de un proceso histórico intervenido por estructuras, acciones y subjetividades que se interrelacionan por niveles de realidad. Esta estrategia de análisis permitió entender que, aunque el SNTSS se encuentra estructuralmente vinculado al Estado, no puede explicarse su práctica corporativa como la expresión de un simple apéndice reproductor de los diseños del Leviatán.

Lo anterior no niega que la construcción del pacto es resultado de un proceso de institucionalización autoritaria emanado del Estado, el cual fue capaz de subordinar al sindicalismo mediante el despliegue sistemático de dispositivos coercitivos. Lo que se destaca es el hecho de que, a pesar de existir control con cierto grado de concertación, la investigación exigió reconstruir cómo se ejercía, cómo se significaba y bajo qué códigos y tradiciones obreras se desarrollaba este entramado de interacciones. Una tarea que además requirió ser reconstruida por niveles, ya que las prácticas de dominación y construcción de hegemonía que se establecen en las dimensiones meso y micro no son un mero automatismo, reproducción y resultado de acuerdos cupulares.

Expuesta la necesidad de abordar lo concreto real de manera diferenciada es que se reconstruye la configuración de configuraciones corporativa del SNTSS en tres niveles. El primero de ellos, que atiende al nivel macro, se denominó configuración corporativa flexible en el sistema político; el segundo, se definió como configuración corporativa de mediación; por último, la que corresponde al nivel de realidad micro, se nombró 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 sindicato frente al Estado, el primero se repliega a contener el desgaste de la fuerza de trabajo como una de sus principales fuentes de construcción de 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 la vinculación corporativa de su dirigencia con el Estado. Además, la significación en torno a la intervención de los líderes locales en el lugar de trabajo se reduce a ser una expresión de corrupción y complicidad con el personal que se considera problemático.

A pesar de las contradicciones y paradojas en que se sostiene la construcción de la legitimidad sindical, se reconoce desde las bases la posibilidad de sus dirigentes para negociar frente al Estado. Una configuración experiencial que, aunque reconoce la potencialidad para la formación de acuerdos, se le considera vulnerable y en riesgo latente de ruptura, 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 al 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.

Lo expuesto no basta para explicar el control en la alternancia de las dirigencias que ha mantenido históricamente el SNTSS a nivel macro, ni el desinterés de participación en 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 cultural y simbólico que limita la participación política 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 los galenos sin que exista un ordenamiento legal que lo avale; esta regla no

escrita opera como contención para la participación amplia y disputa del máximo órgano de representación. 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.

Aunque se han presentado hasta aquí algunos rasgos característicos de la configuración corporativa flexible en el sistema político, cabe añadir que su especificidad no es estática ni ahistórica, ya que, como se pudo 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 disruptores que propició una nueva ruptura de las bases frente a su dirigencia, la cual tenía componentes subjetivos de añoranza de un pasado sindical perdido, y se expresó objetivamente a través de movilizaciones que pretendían retomar la dirección de la Secretaría General para encausar a la organización por lo que consideraban un mejor camino.

Es preciso señalar que la reconstrucción corporativa por niveles no supone una fragmentación desconexa entre las configuraciones que componen al objeto, 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. Sin 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, y 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.

Expuesto lo anterior, para la reconstrucción de la configuración corporativa de mediación que 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 del nivel micro, es necesario destacar que en la disputa por el órgano medio de representación –sección xxxv– se hace evidente un traslape entre los códigos culturales de la esfera política nacional con los que se generan en la contienda sindical, en los cuales existe una exaltación personalista del 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 –si bien puede explicarse por la afinidad de las bases con el candidato a la secretaría seccional– en el que la visibilidad del apoyo también expresa el interés por construir vasos comunicantes para la apertura de los canales de acceso al sindicato. Una forma de participación que además de trazar vías de comunicación con la estructura sindical, teje de forma sutil compromisos y deudas morales entre el trabajador y el candidato quien, a diferencia del nivel macro, tiene proximidad laboral con las bases, es decir, es un compañero más cuya plaza pertenece a la circunscripción que rige la Delegación Sur de la Ciudad de México. 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 embebidas de elementos similares a los que

planteara Marcel Mauss en su teoría del “don”, es decir, 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 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 práctica sindical al tiempo que reconoce como necesaria la vinculación no burocrática con los líderes del gremio para la obtención de beneficios o para la defensa ante un conflicto laboral.

Habría que agregar que en la configuración corporativa de mediación se deja manifiesta la contracción del espacio de acción sindical, es decir, en la disputa electoral seccional y el discurso que la envuelve se reconoce como tema central 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. En este nivel configuracional, el cuestionamiento que se hace a los pactos de la Secretaría General nacional con la administración federal en turno 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 radica en cómo gestionar de manera efectiva la reglamentación del CCT frente a las autoridades.

Finalmente se encuentra que en este nivel configuracional, en contraste con el macro, existe una disputa por la ocupación del cargo con mayor intensidad y participación. Al respecto, se puede señalar que las complicidades que se generan entre los postulantes y la base trabajadora cobra mayor relevancia ya que, además de existir proximidad física laboral con el candidato, se entiende que hay mucho en juego al ser una instancia que gestiona directamente propuestas de trabajo para el ingreso al IMSS, entre otros recursos. En suma, la coyuntura electoral permite la intervención de nuevos actores en la vida sindical y el potencial reacomodo de grupos en el poder.

En lo que respecta a los hallazgos relacionados con la configuración corporativa de concertación política y productiva que se establece a nivel micro, se puede decir que el vínculo se forma en dos momentos. El primero tiene que ver con el despliegue de mecanismos de control de los procesos electorales para mantener delegados afines a la configuración media cuestión que, es importante destacar, no siempre se logra. Como segundo momento de la concreción de esta relación aparece la capacidad de intervención del sindicato en el proceso productivo, la cual se manifiesta gestionando beneficios para los trabajadores, conteniendo cargas de trabajo y defendiendo la estabilidad del empleo de sus miembros ante cualquier eventualidad. En ambas dimensiones interviene la construcción de legitimidad y hegemonía, aunque de forma cuestionada y por medio de la estructuración de significados contradictorios.

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 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 desplieguen también mecanismos de control desde las bases hacia su dirigencia, al reconocer en la coyuntura electoral una oportunidad para el cobro de deudas y la concreción

de 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 articulan complicidades y mecanismos de deuda moral, 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, en el nivel micro 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 pueda generar el ejercicio del voto. De igual forma, la construcción de alianzas también toma tiempo, lo importante es no romper de tajo la posibilidad de cercanía si se quiere mantener abierto el canal de diálogo y negociación con la delegación sindical local.

Habría que enfatizar que la construcción de legitimidad hegemónica, que pasa por la formación de una dinámica que permite 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 vuelve un significado compartido por trabajadores de base, delegados y personal de confianza, una condición que cabe apuntar no representa un impedimento para la construcción de complicidades y alianzas en el centro de trabajo.

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 respetan el voto libre y secreto, no renuncia a ejercer mecanismos de control, intimidación y sanción. 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.

De manera similar al proceso electoral de la configuración corporativa de mediación, la disputa local por la delegación 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 se señaló a lo largo del documento, se vuelve fuente de legitimidad al tiempo de volverse el principal cuestionamiento a la organización.

Es importante añadir que la evocación de defensa del 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. 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 legitimación frente a las bases y las autoridades del hospital.

Así como los delegados aparecen en el centro de trabajo 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 trabas generadas 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.

Así como los delegados aparecen en el centro de trabajo 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 trabas generadas 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.

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, su participación se vuelve central en 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.

Una vez expuesta la reconstrucción de las configuraciones corporativas y el espacio de acción sindical en la coyuntura, donde se plasma lo concreto real como una síntesis de la articulación entre estructuras, subjetividades y acciones, queda como reflexión final evidenciar los horizontes y retos que tendrá que enfrentar el SNTSS ante la alternancia política en el gobierno mexicano encabezada por Andrés Manuel López Obrador. Una opción política que arriba al poder cargada de ambigüedades en torno a la estrategia a seguir para atender la problemática que enfrenta la seguridad social hoy en día; no dejando claro si la atención de la situación se limitará a un ataque a la corrupción existente en el IMSS o si retomará el proyecto de universalización de atención médica, impulsado por Peña Nieto, con las implicaciones laborales que le subyacen relacionadas a la flexibilización contractual para el sector médico, la flexibilización funcional del personal de Enfermería y una reducción del sector administrativo (Ocampo, 2016). Medidas que, de acuerdo con las recomendaciones de la OCDE (2016), permitirían superar las deficiencias y rezagos existentes en el sistema de seguridad social del país. De existir otra alternativa, habrá que esperar para evaluar las posibles consecuencias que de ahí se deriven para las relaciones laborales vigentes en el Seguro Social.

Respecto al programa político de López Obrador, aunque ha anunciado modificaciones necesarias a la ley laboral que buscan atacar las estructuras corporativas, parece que el esfuerzo de modificación a la norma no será suficiente para dismantelar un vínculo que está enquistado también en los códigos culturales y prácticas del sindicalismo mexicano. En lo que respecta al SNTSS, la exposición de las configuraciones meso y micro dejan claro que el cambio de regulación no diluirá por decreto prácticas que históricamente han orientado la cotidianidad de los centros de trabajo del IMSS.

Sin duda, es importante generar transparencia al interior de las organizaciones sindicales por medio de una regulación que la favorezca y propicie, sin embargo, el optimismo debe mantenerse cauteloso ante un proceso de negociación de la ley que estará intervenido por presiones empresariales, que se han aprovechado de la existencia de estructuras corporativas para mantener un sindicalismo a modo y garantizar el proceso de acumulación de capital con mayor efectividad.

Cualquiera que sea el rumbo en materia sindical y de seguridad social, lo que queda claro es que existe la posibilidad de que, ante la coyuntura, la dirigencia 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 las responsabilidades que asume como patrón y no sólo como prestador de servicios públicos.

Sería un error que, ante el recambio en la conducción del Estado, el sindicalismo se limite a exigir una renovación de alianzas como las 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), sean capaces de negociar frente al patrón no sólo 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 (De la Garza, 1980).

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 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 no deben entenderse como una tarea de responsabilidad cupular, sino como un

ejercicio que exige la participación de las bases. Una intervención de los trabajadores que no podrá ser efectiva si prevalecen las estructuras que dan sustento al vínculo corporativo mexicano, por tanto, la formación de resistencias no debe limitarse a sustituir dirigencias por otras que prometen encauzar un rumbo sindical otrora perdido. Tampoco basta articular movilizaciones cuyo objetivo principal es la manifestación del acto ritual que se expresa en 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 puede 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 permita la formación de organizaciones autónomas y democráticas. El proceso de acumulación de capital global no cederá tan fácil espacios para la organización obrera, por tanto, habrá que disputarlos de forma inteligente y con mucha imaginación si es que se quieren recuperar contrapesos en la relación capital-trabajo.

El futuro se presenta relativamente abierto, esperamos que la reconstrucción del entramado de relaciones corporativas que se expusieron en este libro permita trazar caminos potenciales para la redefinición de las relaciones laborales en el IMSS, bajo un contexto en el que el trabajo y la reestructuración de la seguridad social en México enfrentan nuevos desafíos.



Bibliografía

- ADAMS, Paul. (2004). "Corporatism in Latin America and Europe". En Howard J. Wiarda (editor), *Authoritarianism and Corporatism in America Latina. Revisited*. Florida: University Press of Florida.
- AUDELO, Jorge Mario. (2005). "Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual". En David Cienfuegos Salgado y Miguel A. López Olvera (coordinadores), *Estudios en homenaje a Don Jorge Fernández Ruiz, Derecho Constitucional y Política*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-Universidad Nacional Autónoma de México.
- BARCHIESI, Franco. (2014). "Conflict, Order, and Change". En Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood, and Richard Deeg (editores), *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*. Oxford: Oxford University Press.
- BENSUSÁN, Graciela. (2010). "Las reformas laborales y el corporativismo mexicano: alternativas en Europa y América Latina". En Ilán Bizberg (editor), *México en el espejo latinoamericano ¿democracia o crisis?* México: Colegio de México.
- BENSUSÁN, Graciela, y Kevin J. Middlebrook. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: Universidad Autónoma Metropolitana / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- BERNHARDT, Annette, Heather Boushey, Laura Dresser y Chris Tilly. (2008). *The Gloves-off Economy: Workplace Standards at the Bottom of America's Labor Market*. Estados Unidos: Labor and Employment Relations Association Research Volumes.

- BIZBERG, Ilán. (1984). "Política laboral y acción sindical en México, 1976-1982". En *Foro Internacional*, vol. XXV, año 2, núm. 98, pp. 166-189. Consultado el 15 de febrero de 2018 en: <<http://forointernacional.colmex.mx/index.php/fi/article/view/966/956>>.
- _____. (1990). *Estado y sindicalismo en México*. México: Colegio de México.
- BOUZAS, José Alfonso. (2009). "Contratación Colectiva de Protección". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 9, pp. 29-52. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- BUDD, Leslie. (2012). "Re-regulating the financial system: the return of state or societal corporatism?" *Contemporary Social Science*, vol. 7, núm. 1, pp. 1-19.
- CASCO, Mariano y Rodrigo Ocampo. (2019). "Two forms of syndicalism in Mexico public sector under an authoritarian government (2012-2018): social security union and Oaxacan section of workers education national union". *Journal of Labor and Society, Special Issue: Feminism and Labor Struggles*, vol. 22, núm. 2.
- CÓRDOVA, Arnaldo. (1974). *La política de masas del cardenismo*. México: Ediciones Era.
- CROUCH, Colin. (2005). "Models of Capitalism". *New Political Economy*, vol. 10, núm. 4.
- DE LA GARZA, Enrique. (1980). "Raniero Panzieri, orígenes del obrerismo italiano: control sobre el proceso de trabajo, sindicato, partido y estrategia del movimiento obrero". Consultado en <<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/ObrerismoItaliano.pdf>>.
- _____. (1985). "Cultura y crisis del corporativismo en México". En José L. Barrios, Javier Hurtado, Germán Fernández del Castillo (coordinadores), *Transición a la democracia y Reforma del Estado en México*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- _____. (1989). *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*. México: Cuadernos universitarios núm. 48, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- _____. (1990). "El Positivismo, polémica y crisis". En Enrique de la Garza, *Hacia una metodología de la reconstrucción*. México: Universidad Nacional Autónoma de México / Porrúa.
- _____. (2000). "Las cuestiones pendientes del sindicalismo mexicano". *El Cotidiano*, núm. 100, marzo-abril.
- _____. (2001). *La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México: Universidad Autónoma Metropolitana / Plaza y Valdés.

- _____. (2002). “La configuración como alternativa del concepto estándar de la teoría”. En Enrique de la Garza, Guadalupe Valencia y Hugo Zemelman (coordinadores), *Epistemología y Sujetos: algunas contribuciones al debate*. México: Universidad Nacional Autónoma de México / Plaza y Valdés.
- _____. (2003). “La Crisis de los Modelos Sindicales en México y sus Opciones”. En Enrique de la Garza y Carlos Salas (coordinadores), *La Situación del Trabajo en México. 2003*. México: Universidad Autónoma Metropolitana / Plaza y Valdés.
- _____. (2004). *Alternativas sindicales en América Latina*. Documentos de la Escuela, núm. 53. Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.
- _____. (2006). “El sindicalismo y el cambio en las relaciones laborales durante el gobierno de Vicente Fox”. En *El sindicalismo en México*. México: Centro Nacional de Promoción Social / Plaza y Valdés.
- _____. (2011). *Trabajo No Clásico, organización y acción colectiva*. Tomo II. México: Plaza y Valdés.
- _____. (2012a). “La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano”. En Enrique de la Garza y Gustavo Leyva (editores), *Tratado de Metodología de las Ciencias Sociales: perspectivas actuales*, pp. 229-255. México: Fondo de Cultura Económica / Universidad Autónoma Metropolitana.
- _____. (2012b). “Corporativismo y Neoliberalismo”. En *El Corporativismo en América Latina*. La Paz, Bolivia: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- _____. (2014). “Corporativismo y neoliberalismo: el caso de México”. En Juan Carlos Celis Ospina (coordinador), *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*. Bogotá, Colombia: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- _____. (2015). “Neoliberalismo y diversidad de corporativismos”. *Cuadernos del CENDES*, año 32, núm. 90, septiembre-diciembre.
- _____. (2018). *La Metodología Configuracionista para la Investigación Social*. México: Editorial Gedisa/ Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- DE LA GARZA, Enrique y Julio César Neffa. (2010). “Modelos económicos, modelo productivo y estrategia de ganancia: conceptos y problematización”. En Enrique de la Garza y Julio César Neffa (compiladores), *Trabajo y Modelos Productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

- GARCÍA CHÁVEZ, Jesús Alberto. (2012). *La disidencia en el sindicato del IMSS. Memoria de salud y lucha (1980-2009)*. México: Asamblea Nacional de Trabajadores Democráticos del IMSS.
- GIDDENS, Anthony (2012). *Las nuevas reglas del método sociológico. Crítica positiva de las sociologías comprensivas*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- GRAMSCI, Antonio. (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.
- HALL, Peter A. y David Soskice. (2004). "Varieties of capitalism and Institutional Complementaries". En Robert Franzese, Peter Mooslechner y Martin Schürz (editores), *Institutional Conflicts and Complementaries*. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- HARRIS, Marvin (2012). *El desarrollo de la teoría antropológica: una historia de las teorías de la cultura*. México: Siglo XXI Editores.
- HERNÁNDEZ, Marcela. (2012). *Estrategias Empresariales de Subcontratación Internacional: la influencia de las configuraciones culturales y subjetivas*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa / Plaza y Valdés.
- HOBBSBAWM, Eric. (1995). *Historia del Siglo XX*. Barcelona: Crítica.
- _____. (2011). *Cómo cambiar el mundo*. Barcelona: Crítica.
- HUGHES, John y Wes Sharrock. (1999). "El Positivismo y el Lenguaje de la Investigación Social". En John Hughes y Wes Sharrock *Filosofía de la Investigación Social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- ILLADES, Carlos. (2008). *Breve introducción al pensamiento de E. P. Thompson*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- INCHÁUSTEGUI, Teresa (1990). "Desgaste del sindicalismo de la Revolución". *Revista Trabajo*, núm. 3-4, verano-otoño, pp. 16-23.
- JESSOP, Bob. (1992). "Corporativismo, parlamentarismo y democracia sindical". En Philippe Schmitter y Gerhard Lehmruch (coordinadores) *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.
- JONES, Claudio y Alain de Remes. (1995). "Corporativismo, sindicalismo y el reto laboral en México". En Luis Rubio y Arturo Fernández, *México a la hora del cambio*. México: Editorial Cal y Arena / Centro de Investigación para el Desarrollo, A. C.
- KATZ, Harry y Nick Wailes. (2014). "La polémica de la convergencia o divergencia en las relaciones laborales en el ámbito internacional". En Marcela Hernández (coordinadora), *Los nuevos estudios laborales en México: perspecti-*

- vas actuales. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa / MA Porrúa.
- KONG, Tat Yan. (2004). "Neo-liberalization and Incorporation in Advanced Newly Industrialized Countries: A View from South Korea". *Political Studies*, vol. 52, pp. 19-42. Londres: Universidad de Londres.
- LAVDAS, Kostas A. (2005). "Interest Groups in Disjointed Corporatism: Social Dialogue in Greece and European 'Competitive Corporatism'". *West European Politics*, vol. 28, núm. 2, pp. 297-316.
- LEAL, Gustavo. (2008). *El IMSS bajo el calderonismo: 2007. El pliego hostil de Molinar Horcasitas*. México: Asamblea Nacional de Trabajadores Democráticos del IMSS / Imagen Médica.
- _____. (2009). *El IMSS bajo el foxismo*. México: División de Ciencias Biológicas y de la Salud-Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, Colección Académicos, núm. 86.
- LEDWITH, Sue y Fiona Colgan. (2002). "Tackling gender, diversity and trade union Democracy: a worldwide Project?" En Sue Ledwith y Fiona Colgan (editoras), *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives*. Londres: Routledge.
- LEHMBRUCH, Gerhard. (1992a). Democracia consociacional, conflicto de clases y neocorporativismo. En Philippe Schmitter y Gerhard Lehbruch (coordinadores) *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 Philippe Schmitter y Gerhard Lehbruch (coordinadores) *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.
- MEARDI, Guglielmo. (2014). "The State and Employment Relations". En Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood, and Richard Deeg (editores), *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*. Oxford: Oxford University Press.
- MÉNDEZ, Luis Humberto y José O. Quiroz. (2009). "25 años de sindicalismo en México. Un balance pesimista". *El Cotidiano*, núm. 156, julio-agosto, pp. 149-168. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- MESA-LAGO, Carmelo. (2009). Efectos de la crisis global sobre la seguridad social de salud y pensiones en América Latina y el Caribe y recomendaciones políticas. *Series Políticas sociales*, núm. 150. Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). El texto puede consultarse en: <<https://>

- www.cepal.org/es/publicaciones/6156-efectos-la-crisis-global-la-seguridad-social-salud-pensiones-america-latina>
- MOLINA, Óscar y Martin Rhodes. (2002). "Corporatism: The Past, Present, and Future of a Concept". *Annual Review of Political Science*, vol.5, pp. 305-331.
- NEDELMAN, Birgitta y Kurt G. Meier. (1992). "Teorías del corporativismo contemporáneo ¿estática o dinámica?" En Philippe Schmitter y Gerhard Lehmbruch (coordinadores) *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.
- OCAMPO, Rodrigo E. (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. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- _____. (2016). "Un acercamiento a la reforma del sistema de salud". *REDPOL Estado, Gobierno y Políticas Públicas*, núm. 14, julio-diciembre. Consultado en: <<http://redpol.azc.uam.mx>>.
- O'DONELL, Guillermo. (1998). "Acerca del corporativismo y la cuestión del Estado". En Jorge Lanzaro (compilador), *El fin del siglo del corporativismo*. Venezuela: Nueva Sociedad, Colección nubes y tierra.
- OSORIO, Marlén. (2004). "Reforma a la Ley del Seguro Social. ¿Una nueva forma de intervención Estatal en materia laboral?" *El Cotidiano*, vol. 20, núm. 128, noviembre-diciembre, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México. Consultado en: <<http://www.redalyc.org/pdf/325/32512805.pdf>>.
- PANITCH, Leo. (1992). "El desarrollo del corporativismo en las democracias liberales". En Philippe Schmitter y Gerhard Lehmbruch (coordinadores) *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.
- PÉREZ SAUCEDO, Eduardo. (2005). *La lucha de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social 2003-2004*. México: Plaza y Valdés / FCPyS / SNTSS.
- POULANTZAS, Nicos (2007). *Poder político y clases sociales en el Estado capitalista*. México: Siglo XXI editores.
- REGINI, Marino. (2000). "Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization". *Politics and Society*, vol. 28, núm. 1. Sage Publications, Inc.
- RENDÓN, Armando. (2001). "El corporativismo sindical y sus transformaciones". *Nueva Antropología*, vol. XVIII, núm. 59, abril. Consultado en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15905902>>.

- SÁNCHEZ, Sergio y Patricia Ravelo. (2003). *Protesta y Restauración sindical en el IMSS*. México: Plaza y Valdés.
- SCHMITTER, Philippe. (1992a). Introducción. En Philippe Schmitter y Gerhard Lehbruch (coordinadores) *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.
- _____. (1992b). ¿Continúa el siglo del corporativismo? En Philippe Schmitter y Gerhard Lehbruch (coordinadores) *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.
- _____. (1992c). “Corporativismo”. En Matilde Luna y Ricardo Pozas Horcasitas (coordinadores), *Relaciones corporativas en un período de transición*. México: Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México.
- _____. (1998). La instalación de regímenes corporativistas. En Jorge Lanzaro (compilador), *El fin del siglo del corporativismo*. Venezuela: Nueva Sociedad, Colección nubes y tierra.
- SIEGEL, Nico A. (2005). “Social Pacts Revisited: ‘Competitive Concertation’ and Complex Causality in Negotiated Welfare State Reforms”. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, núm. 1, pp. 107-126. Reino Unido: University of Kent.
- SRNICEK, Nick y Alex Williams. (2017). *Inventar el futuro: Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*. Barcelona: Malpaso Ediciones.
- SZARKA, Joseph. (2000). “Environmental Policy and Neo-Corporatism in France”. *Environmental Politics*, vol. 9, núm. 3, pp. 89-108.
- THOMPSON, Edward Palmer. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica / Grijalbo.
- TRAXLER, Franz. (2004). The metamorphoses of corporatism: from classical to lean patterns. *European Journal of Political Research*, núm. 43, núm. 4, pp. 571-598. Austria: University of Vienna.
- VELLINGA, Menno. (2004). “State Reform and Traditional Political Practice in Latin America”. En Howard J. Wiarda (editor), *Authoritarianism and Corporatism in America Latina. Revisited*. Florida: University Press of Florida.
- WATCHER, Michael L. (2007). “Labor Unions: a corporatist institution in a competitive world”. *Faculty Scholarship at Penn Law*, núm. 95. Pennsylvania: University of Pennsylvania Law Review .
- WIARDA, Howard J. (2004). “Introduction: Whatever Happened to Corporatism and Authoritarianism in America Latina”. En Howard J. Wiarda (editor),

Authoritarianism and Corporatism in America Latina. Revisited. Florida: University Press of Florida.

- _____. (2009). "The political Sociology of a Concept: Corporatism and the 'Distinct Tradition'". *The Americas*, vol. 66, núm. 1, pp. 81-106.
- WILLIAMSON, Peter J. (1989). *Corporatism in Perspective: an Introductory Guide to Corporatism Theory*. Londres: SAGE Publications.
- WOMACK, Jr. John. (2007). *Posición Estratégica y Fuerza Obrera: hacia una historia de los movimientos sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- ZEMELMAN, Hugo. (2012). *Los horizontes de la razón, I: Dialéctica 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 5 de julio de 2016, en *Página Abierta*. Sitio web: <<http://paginabierta.mx/sitio/acusan-de-corrupcion-a-junta-federal-por-favorecer-a-lider-sindical-del-imss/>>.
- FLORES, Zenyazen. (2015a). "IMSS tomará también en 2015 reservas de maternidad para pensiones". Consultado el 9 de julio de 2015, en *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". Consultado el 10 de julio de 2015, en *El Financiero*. Sitio web: <<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/finanzas-del-imss-seran-inviabiles-en-anos.html>>.
- GÓMEZ MENA, Carolina. (2008). "Plantea el SNTSS abandonar la UNT si ésta no se renueva". *La Jornada*. Consultado el 20 de abril de 2014 en: <<https://www.jornada.com.mx/2008/11/09/index.php?section=politica&article=015n1pol>>.
- GRECO, Perseo. (2016). "Denuncian que diez mil trabajadores han sido sancionados y despedidos del IMSS". Consultado el 5 de julio de 2016, en *SomosMass99*. Sitio web: <<http://www.somosmass99.com.mx/denuncian-que-diez-mil-trabajadores-hansidosancionados-y-despedidos-del-imss/>>.

- MUÑOZ, Patricia. (2006). “Arrecia la guerra de doctores por dirigencia del SNTSS”. Consultado el 5 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>>.
- PROCESO (2004). “Destituyen a Vega Galina del SNTSS”. Consultado el 5 de julio de 2016. En *Proceso*, sitio web: <<http://www.proceso.com.mx/236423/destituyen-a-vega-galina-delsntss!119>>.
- SNTSS (2004). *Historia del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social: una historia de Servicio a México*. México: Versus Editores.
- _____. (2012). “Reseña Histórica”. En Revista Edición especial del SNTSS [Sección XXXV], México.
- QUINTANA, Enrique. (2014). “Historia sexenal de los salarios mínimos”. Consultado el 3 de marzo de 2017, en *El Financiero*. Sitio web: <<http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/historia-sexenal-delos-salarios-minimos.html>>.
- VERGARA, Rosalía. (2014). Las oscuras tomas de nota del sindicato del IMSS. Consultado el 5 de julio de 2016, en *Proceso*. Sitio web: <<http://www.proceso.com.mx/375768/lasoscuras-tomas-de-nota-del-sindicato-del-imss>>.

Informes y comunicados

- IMSS (2014). *Memoria estadística, 2014*. Consultado en: <<http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2014>>.
- _____. (2016). *Memoria estadística, 2016*. Consultado en: <<http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2016>>.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (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/OCDE-Reviews-of-Health-Systems-Mexico-2016-Assessment-and-recommendations-Spanish.pdf>>.
- SECRETARÍA DE SALUD (2010). Comunicado: Aprueba Congreso Nacional del SNTSS continuidad de Valdemar Gutiérrez para el período 2012-2018.

Consultado el 5 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>>.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL (2013). *Boletín Seguridad Social*, núm. 8, diciembre, México.

_____. (2014). *Boletín Seguridad Social*, núm. 34. México.

_____. (2016). 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.

SNTSS (2010). Estatutos. México: SNTSS.

_____. (2012). Estatutos. México: SNTSS.

Referencias audiovisuales

MORESISS1 (2012). Entrevista sobre la demanda ganada a Valdemar Gutiérrez Fragoso. Consultado el 5 de julio de 2016, en Youtube, URL: <<https://www.youtube.com/watch?v=kQy4yFWt7CU!123>>.

Anexo

Abreviaturas

AFORES. Administradora de Fondos para el Retiro
ALEH. Auxiliares de Limpieza e Higiene en Unidades Médicas y no Médicas
AMGD. Áreas Médicas de Gestión Desconcentrada
AMLO. Andrés Manuel López Obrador
ASI. Auxiliar de Servicios de Intendencia
BM. Banco Mundial
BUO. Bloque de Unidad Obrera
CAUSES. Catálogo Universal de Servicios de Salud
CCT. Contrato Colectivo de Trabajo
CEN. Comité Ejecutivo Nacional
CFE. Comisión Federal de Electricidad
CGOCM. Confederación General de Obreros y Campesinos de México
CNOP. Confederación Nacional de Organizaciones Populares
CNTE. Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación.
CONASUPO. Compañía Nacional de Subsistencias Populares
CONCAMIN. Confederación de Cámaras Industriales
CONCANACO-SERVYTUR. Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio
Servicios y Turismo
COPARMEX. Confederación Patronal de la República Mexicana
CROC. Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
CROM. Confederación Regional Obrera Mexicana
CT. Congreso del Trabajo
CTM. Confederación de Trabajadores de México
ELM. Economías de Libre Mercado
EM. Enfermedad y Maternidad
EMC. Economías de Mercado Coordinadas
EPN. Enrique Peña Nieto
EZLN. Ejército Zapatista de Liberación Nacional
FMI. Fondo Monetario Internacional
FSM. Frente Sindical Mexicano
FSODO. Frente Sindical de Organizaciones Democráticas de Oaxaca
FSTSE. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado

FUNSALUD. Fundación Mexicana para la Salud
GM. Gastos médicos
GMP. Seguro de Gastos Médicos para Pensionados
HGZ. Hospital General de Zona
IESS. Instituto de Estudios Sindicales y de la Seguridad Social
IMPECSA. Impulsora del Pequeño Comercio, S. A. de C.V.
IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social
ISES. Instituciones de Servicios Especializados en Salud
ISSSTE. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
IV. Invalidez y Vida
IVCM. Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte
JFCA. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
LFT. Ley Federal del Trabajo
LOM. La Liga Obrera Marxista
LSS. Ley del Seguro Social
MNTDSS. Movimiento Nacional de Trabajadores en Defensa de la Seguridad Social
MNTSS. Movimiento Nacional de Trabajadores del Seguro Social
MONDESS. Movimiento Nacional en Defensa de la Seguridad Social
NIRA. National Industrial Recovery Act
NRA. National Recovery Administration
OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
OIT. Organización Internacional del Trabajo
PAN. Partido Acción Nacional
PBSS. Paquete Básico de Servicios de Salud
PCM. Partido Comunista Mexicano
PIB. Producto Interno Bruto
PRD. Partido de la Revolución Democrática
PRI. Partido Revolucionario Institucional
RJP. Régimen de Jubilaciones y Pensiones
RT. Riesgo de Trabajo
SGM. Seguro de Gastos Médicos
SITUAM. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana
SME. Sindicato Mexicano de Electricistas
SMI. Salario Mensual Integrado
SNTTE. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación

REFERENCIAS Y ANEXO

- SNTMMSRM. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana
- SNTSS. Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
- STPS. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- STRM. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
- STUNAM. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México
- UMAE. Unidad Médica de Alta Especialidad
- UMF. Unidad de Medicina Familiar
- UNT. Unión Nacional de Trabajadores
- UOI. Unidad Obrera Independiente
- UTIMSS. Unión de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social
- VOC. Varieties Of Capitalism

La configuración corporativa
del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
editado por Bonilla Distribución y Edición, S. A. de C. V.
se terminó de imprimir en marzo de 2021.

En su composición se utilizó la fuente Arno Pro.
Para los interiores se utilizó papel bond ahuesado de 90 gramos
y para la portada papel couché de 300 gramos.
La edición consta de 1000 ejemplares.