

LUCES Y
SOMBRAS DEL
SINDICALISMO
MEXICANO



Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México



Los contratos colectivos de protección patronal en México, constituyen una práctica que afecta a la mayor parte de las y los trabajadores mexicanos, impide la democratización y la negociación colectiva y genera una simulación en el conjunto de instituciones del mundo laboral. Debido a esta realidad que preocupa a diferentes sectores –organizaciones sindicales nacionales e internacionales, académicos y ong’s–, la Organización Regional Interamericana del Trabajadores (ORIT) interesada en el fenómeno de la contratación colectiva simulada en nuestro país, solicitó a un grupo de especialistas en materia laboral un diagnóstico sobre la problemática, que es el contenido que se presenta en este libro en calidad de informe.

Derivado de este informe, que se presentó el 26 de marzo de 2007, se conformó un grupo plural de organizaciones e instituciones mexicanas, respaldado por sindicatos internacionales, quienes han impulsado una campaña contra los contratos colectivos de protección patronal.

Para mayor información de la Campaña consultar: <http://ccpp.iiec.unam.mx>
info@ccpp.iiec.unam.mx

LUCES Y
SOMBRAS DEL
SINDICALISMO
MEXICANO

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Diciembre 2007
México



PERSPECTIVAS PROGRESISTAS

El pensamiento progresista ha inspirado diversos liderazgos que han impulsado la transformación democrática de la sociedad. El cumplimiento de los derechos humanos, la democratización del Estado y los medios de comunicación, la igualdad de género, la ampliación de acceso al espacio público, construyen referentes para lograr nuevas formas de hacer política, donde la diferencia de identidades, estilos de vida y derechos de ciudadanía encuentren canales para la realización de sus reivindicaciones sociopolíticas.

Con el nacimiento de Perspectivas Progresistas, publicación de la Fundación Friedrich Ebert en México, pretendemos animar el debate público para pensar México desde miradas progresistas, abrir camino a la sociedad y sus actores para emprender acciones colectivas.

En nuestros días, pensar un país significa:

- Instalar y abrir un debate permanente sobre la construcción social de su identidad
- Poner a discusión y examen crítico las políticas públicas en diversas áreas con el objeto de cuestionarlas y reelaborarlas
- Asumir la relevancia de la política y la riqueza del conflicto para la libertad pública de la ciudadanía y la democratización de las relaciones entre el Estado y la sociedad
- Elaborar políticas progresistas orientadas a reformar y democratizar la economía y el Estado con el objeto de garantizar los derechos sociales, profundizar la igualdad y la justicia distributiva, la libertad individual y la libertad política
- Dialogar en la diferencia para construir proyecto de futuro

Las opiniones vertidas en los documentos que se presentan, las cuales no han sido sometidas a revisión editorial, así como los análisis y las interpretaciones que en ellos se contienen, son de la exclusiva responsabilidad de sus autores y pueden no coincidir con las opiniones y puntos de vista de la Fundación Friedrich Ebert. Se permite la reproducción parcial o total de este documento a condición de que sea mencionada la fuente y se haga llegar una copia al editor. Impreso por Gráficos eFe, Urólogos 55, Col. El Triunfo, México, D.F., efe5203@gmail.com.



Índice

5 Editorial



7 El sindicalismo mexicano:
entre la marginación y la recomposición
Svenja Blanke

15 La reforma de la legislación laboral mexicana
y el reemplazo de las estructuras corporativas
Graciela Bensusán

37 Los claroscuros de la participación femenina
en el sindicalismo mexicano
Mercedes López Martínez







Editorial

La Fundación Friedrich Ebert, como parte de sus tareas destinadas a promover el debate político, presenta *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*, que forma parte de su serie *Perspectivas Progresistas*. Esta publicación compila tres textos que tienen como característica común una “mirada de mujer” sobre la realidad sindical de nuestros días. Se trata de documentos elaborados por tres autoras que plantean la realidad actual del papel de las organizaciones sindicales frente a la situación laboral en México.

Ante los profundos cambios que se han registrado en el mundo del trabajo en los últimos tiempos, la premisa es que los sindicatos deben tener una participación predominante en este proceso —y en todos los asuntos de interés nacional— como actores sociopolíticos, por tratarse de organizaciones de convergencia de las y los trabajadores. Los desafíos derivados de los vaivenes económicos, vistos en su aspecto laboral, nos llevan a reafirmar que el proyecto sindical es hoy más necesario que nunca, aun cuando paradójicamente su credibilidad social en las actuales condiciones se encuentra a prueba ante un panorama desolador, donde la capacidad económica de las mayorías de las y los trabajadores continúa su permanente deterioro.

En este volumen de *Perspectivas Progresistas*, Svenja Blanke hace un diagnóstico del sindicalismo mexicano y lo ubica, como revela el título de su texto, “entre la marginación y la recomposición”. Señala que los sindicatos se encuentran en un momento crítico y decisivo: “Por un lado, han sido desplazados a un lugar marginal como actores políticos y organizaciones sociales. Por otro, surgen en ellos sectores que exigen formas nuevas y progresistas de relaciones laborales y que parecen capaces de imprimirle una nueva orientación al sindicalismo”.

A su vez, Graciela Bensusán describe y pone en tela de juicio la estructuración actual de las relaciones laborales, donde predomina el incumplimiento de la legislación por parte de los empresarios, la decadencia del sindicalismo corporativo y la incapacidad o falta de voluntad por parte del gobierno federal para hacer cumplir la legislación vigente. A partir de su análisis crítico, “La reforma de la legislación laboral mexicana y el reemplazo de las estructuras corporativas” plantea la necesidad de una reforma estructural en el mundo del trabajo, que compatibilice la flexibilidad exigida por el mercado con un modelo de desarrollo centrado en la generación de empleos de calidad.

Por último, en “Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano”, Mercedes López hace un detallado recuento de la presencia de las mujeres en los órganos directivos de las centrales sindicales y los sindicatos en el país, luego del cual concluye que a pesar de que cada vez es mayor la participación femenina en el trabajo asalariado, las organizaciones sindicales no se han modernizado ni se han democratizado lo suficiente para incorporar plenamente a las mujeres en las principales instancias de decisión.

Más allá de las sombras del sindicalismo mexicano, aparecen algunas luces fugaces que pueden significar alternativas potenciales de intervención sindical, como lo señalan las autoras, a cuyo análisis deberá sumarse la reflexión propia de las y los lectores. Esperamos que con estos tres documentos logremos motivar el debate y generar ideas para la acción en las organizaciones sindicales.

Inés González Nicolás
Fundación Friedrich Ebert, México





El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición*

Svenja Blanke**

Los sindicatos en México se encuentran en un momento crítico y decisivo. Por un lado, han sido desplazados a un lugar marginal como actores políticos y organizaciones sociales. Por otro, surgen en ellos sectores que exigen formas nuevas y progresistas de relaciones laborales y que parecen capaces de imprimirle una nueva orientación al sindicalismo.

El movimiento sindical mexicano es muy débil. En 2005, sólo 10.2% de la población económicamente activa estaba organizada sindicalmente, lo que implica que en los últimos 25 años los sindicatos mexicanos han perdido a más de la mitad de sus afiliados. Las cifras del sector industrial son especialmente alarmantes: el porcentaje de trabajadores sindicalizados pasó de 22% en 1992 a 11.6% en 2002. En general, la influencia política de las organizaciones de trabajadores mexicanos es mínima y su poder de negociación muy limitado. Según varias encuestas, alrededor de 70% de los ciudadanos no tiene confianza en los sindicatos; sólo la policía y los partidos políticos muestran peores resultados.

Sin embargo, al mismo tiempo algunos sectores del movimiento sindical se encuentran en un proceso de recomposición que muestra una nueva dinámica y otras posibilidades de influencia. Los conflictos generados en el estado de Oaxaca, la disputa en la empresa Euzkadi y el caso del líder sindical Napoleón Gómez Urrutia revelan una reorientación de algunos sectores del movimiento sindical: en el primer caso, la demanda apuntó al fin de los contratos laborales temporales y a un aumento salarial según el costo de la vida en

Oaxaca; en el segundo, se trató de la defensa de los contratos colectivos y la resistencia contra la política del despido y el cierre de fábricas, y en el tercero, el conflicto giró alrededor de la autonomía sindical.

El conflicto en Oaxaca, que se inició en mayo de 2006 y se mantiene hasta hoy, fue desencadenado por la demanda del sindicato local de maestros, que exigía regularizar los contratos laborales temporales y aumentar los sueldos según el verdadero costo de la vida en el estado, un destino turístico con precios elevados. El segundo caso es el de la demanda del sindicato de la empresa llantera Euzkadi, que pertenecía al consorcio alemán Continental, que reabrió la planta cerrada desde diciembre de 2001 sin el aviso que, por ley, debía dar a los trabajadores. Este caso refleja la lucha por contratos colectivos y condiciones laborales contra una empresa multinacional. Finalmente, la deposición oficial de Napoleón Gómez Urrutia como secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (STMRRM) por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desató una campaña conjunta de distintas federaciones¹ que rechazaban la intervención del Estado en asuntos internos de los sindicatos. Esta alianza, sin embargo, se disolvió debido a desacuerdos políticos en ocasión de las elecciones presidenciales de 2006.

Aunque diferentes, los tres conflictos señalados coinciden en la búsqueda de mejores condiciones laborales y de vida, así como en el reclamo de que se res-

* Este texto fue publicado originalmente en la revista *Nueva Sociedad*, núm. 211, septiembre-octubre de 2007.

** Máster en Historia por la Universidad de Indiana (Bloomington) y doctora en Historia por la Freie Universität (Berlín). Es representante de la Fundación Friedrich Ebert en México.

¹ La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), afiliada a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT); la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), afiliada a la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT); el Frente Sindical Mexicano (FSM) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), afiliada a la ORIT.



peten los derechos fundamentales de los trabajadores. Este texto analiza el papel y el posicionamiento de los sindicatos mexicanos y cómo éstos se involucran, por un lado, en el proceso de democratización que atraviesa México y, por otro, en el contexto regional.

Contexto político y económico

Las elecciones de 2006 y el conflicto en el estado de Oaxaca generaron la mayor crisis social y política de México desde la instalación de la democracia. Desde un punto de vista político y socioeconómico, el país se divide entre un norte conservador, relativamente rico, y un sur más pobre. Tanto en el ámbito nacional como en el estadual las prácticas del viejo sistema autoritario-corporativista conviven con nuevas políticas y estructuras democráticas. La confrontación en Oaxaca—estado ubicado en el sudeste del país— entre el sindicato del magisterio y los movimientos sociales, por un lado, y el gobernador, por el otro, ilustra los desequilibrios de la consolidación democrática. Así, mientras el país vivió una elección presidencial muy disputada, en la cual se enfrentaron diferentes modelos de desarrollo, los maestros y las organizaciones sociales de Oaxaca trataron de poner fin al gobierno corrupto de Ulises Ruiz mediante huelgas y manifestaciones. Como en otros casos, el gobierno federal inicialmente descuidó el problema, considerándolo un asunto local. La tardía y desproporcionada intervención de las fuerzas de seguridad y el arresto de más de 100 activistas no contribuyeron a la pacificación. Finalmente, el sindicato local de maestros obtuvo la promesa de aumentos salariales y otras conquistas, pero muy poco de este acuerdo se ha hecho realidad. Ya se hace sentir otra vez la radicalización del sindicato y de los movimientos sociales.

El ejemplo de Oaxaca demostró cómo, en casos aislados, algunos sindicatos locales luchan para mejorar las condiciones laborales enfrentando las prácticas políticas antidemocráticas. Pero incluso estos casos deben ser analizados con detalle. En el conflicto de Oaxaca, el poderoso gremio nacional de los maestros, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Educación (SNTE), con casi un millón y medio

de afiliados—lo que lo convierte en el sindicato más grande de América Latina—, no se solidarizó con sus compañeros. Bajo la tutela de Elba Esther Gordillo, recientemente designada presidenta vitalicia, la conducción nacional del sindicato aprovechó la fuerza de los disidentes para insinuar un carácter plural y democrático, pero en realidad esto es sólo una fachada. En la ciudad de México, el SNTE ha demostrado cercanía con el gobierno federal en el afán de preservar ciertos mecanismos de control.

Luego de las primeras elecciones democráticas, efectuadas en 2000, los mexicanos depositaron muchas expectativas en Vicente Fox, el primer presidente de la era post PRI (Partido Revolucionario Institucional). Sin embargo, su gobierno no produjo los anhelados cambios en la sociedad y los avances esperados en la consolidación de la democracia. La agenda de reformas no se pudo realizar debido a la ausencia de consenso político y a la falta de habilidad del presidente para negociar los puntos más sensibles. Por eso, la consolidación democrática de las instituciones todavía tiene un largo camino por recorrer. Junto con una reforma constitucional, financiera y de la justicia, es necesario implementar una política económica, social y laboral más equilibrada y justa. A pesar de que el país cuenta con un ingreso per cápita alto para el promedio latinoamericano, cerca de 40% de la población mexicana dispone de menos de dos dólares por día para sobrevivir. Al mismo tiempo, las diferencias socioeconómicas entre el norte y el sur se reflejan en la distribución desigual del ingreso. El subempleo y el sector informal representan más de la mitad del mercado laboral. El poder adquisitivo de los salarios se ha reducido constantemente desde los años ochenta: se estima que, entre 1993 y 2005, el salario mínimo real cayó 33.3%. Por su parte, el PIB creció en 2005 alrededor de 3%, lo que implica un punto menos que el promedio de América Latina, y entre tres y cinco puntos por debajo de las impresionantes tasas de crecimiento de países como Argentina, Venezuela, Uruguay o Chile.

Un crecimiento de 3% no alcanza para generar los puestos de trabajo para los 80 millones de trabajadores que México probablemente tendrá en 2010. Los expertos en economía y finanzas coinciden en que para



ello se necesitaría un crecimiento sostenido superior a 5%. Sin embargo, en el futuro cercano no se vislumbran grandes fluctuaciones, ya que la integración mexicana en el espacio económico de América del Norte ha implicado una fuerte dependencia respecto de la economía estadounidense, que por el momento no muestra grandes oscilaciones. Esta dependencia se refleja en las exportaciones y en las fuentes de divisas. Después del petróleo, las remesas —es decir, los envíos de dinero de los migrantes mexicanos en Estados Unidos a sus familiares en México— constituyen la segunda fuente más importante de ingresos del país. El mayor riesgo para la economía mexicana es la salud de la economía estadounidense.

La intervención del Estado

El derecho laboral y la autonomía de los sindicatos siguen siendo temas pendientes de la consolidación democrática mexicana. La redefinición de las relaciones entre el Estado y la sociedad, al igual que la recuperación de la mayoría de los sindicatos como órganos representativos y defensores de los derechos de los trabajadores, es vital para la democracia mexicana (Alcalde, 2006a). El caso de Napoleón Gómez Urrutia, “depuesto” de su cargo de secretario general del STMMRM por la Secretaría del Trabajo en 2006, ilustra los retos que enfrenta México en materia de derecho laboral.

En febrero de 2006, 65 trabajadores murieron por la explosión de una mina en el estado de Coahuila. El motivo fue la falta de seguridad en la mina, privatizada a principios de los años noventa. Dos días antes del accidente, la Secretaría del Trabajo había recibido una carta firmada por un pequeño grupo de trabajadores en la que éstos exigían la deposición de Gómez Urrutia a causa de un desfalco de 55 millones de dólares. Este monto tendría su origen en un fideicomiso que la empresa Grupo México debía pagar a los trabajadores como indemnización a principios de esa década. La Secretaría aceptó la solicitud y designó, mediante el procedimiento denominado *toma de nota* (decreto), a Elías Morales Hernández —quien había sido expulsado del sindicato— en reemplazo de Gómez Urrutia. Desde entonces, Gómez

Urrutia se encuentra prófugo, pero la mayoría de los trabajadores y los sindicalistas exigen su regreso.

Se mezclan aquí dos problemas. Por un lado, el escándalo de corrupción y, por otro, la intervención del gobierno en asuntos internos de los sindicatos. Los casos de corrupción no son raros en México, por lo que vale hacerse la pregunta: ¿por qué se escogió precisamente a Gómez Urrutia?² El depuesto secretario se había convertido en un sindicalista incómodo para los empresarios por sus denuncias acerca de la fallas en la seguridad (si bien éstas fueron formuladas sólo después del accidente). Gómez Urrutia llegó a acusar a los responsables de asesinato industrial. Luchó por mejores condiciones laborales y logró un aumento de sueldos de 8%; se opuso a la subcontratación y a una reforma del derecho laboral flexibilizadora. Además, mantuvo una posición independiente ante sus antiguos aliados en el órgano tradicional de coordinación, el Congreso del Trabajo (CT), en el que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) ejerce mucha influencia. En 2005 y 2006, Gómez Urrutia había intentado sin éxito obtener la presidencia del CT, oponiéndose al presidente en funciones, el cuestionado secretario general del sindicato ferrocarrilero, Víctor Flores, cuya reelección recibió el apoyo de la CTM. Desde entonces, las federaciones corporativistas —aquellas que tradicionalmente representaban a los sindicatos controlados por el Estado— se encuentran enfrentadas a Gómez Urrutia. El esfuerzo conjunto de la Secretaría del Trabajo, las empresas y la CTM para desplazarlo de su puesto no debería sorprender.

El caso revela, asimismo, algunos puntos débiles de la consolidación democrática en México. El gobierno sigue interviniendo en la libertad y la autonomía sindicales, permitiendo que sus intereses políticos y económicos influyan en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores. La *toma de nota*, el mecanismo utilizado para desplazar a Gómez Urrutia, podría interpretarse como un procedimiento administrativo, como el simple registro público de un sindicato. En realidad, se trata de una autorización gubernamental que, en la mayoría de

² Es probable que la información referente al desfalco de 55 millones de dólares se originara en una filtración del gobierno a la prensa.



los casos, constituye un proceso largo, burocrático y político, decidido por el gobierno estatal o federal. Mientras que las empresas, por ejemplo, pueden registrar su organización en forma autónoma, sólo con la participación obligada de un notario, los sindicatos dependen del Estado. En el fondo, como subraya el laboralista Arturo Alcalde, “se trata a los trabajadores como menores de edad” (Alcalde, 2006b). Hasta ahora, la UNT es la única federación de sindicatos que se ha opuesto a este procedimiento.

La solución a estos puntos conflictivos no depende sólo de las decisiones y de la actitud de las instituciones gubernamentales. Los propios sindicatos tienen que asumir un papel activo. La alianza entre sindicatos tradicionales e independientes —entre otros, CROC, UNT, CROM, COR y FSM— en el Frente Nacional por la Unidad y la Autonomía Sindical (FNUAS), surgido a raíz del caso Gómez Urrutia, revela la posibilidad de establecer alianzas en defensa de la autonomía sindical. Y aunque se disolvió después de las elecciones presidenciales de 2006 por razones políticas, sigue siendo un símbolo positivo: una protesta conjunta de federaciones que se oponen a una política gubernamental poco amigable hacia los trabajadores y que, mediante la movilización, denunciaron tanto las viejas prácticas corporativistas como la intervención del Estado (Bensusán, 2006).

Contratos colectivos de protección patronal

Las viejas prácticas del corporativismo sindical, como la ausencia de transparencia, la sumisión frente al Estado y el clientelismo, no han desaparecido, aunque perviven en un nuevo contexto político y con otros significados. No es nuestra intención analizar aquí la historia del corporativismo en México. Sin embargo, para entender el papel actual de los sindicatos mexicanos, es importante ver hasta qué punto la transición hacia la democracia y el fin del dominio del partido único han cambiado dicho sistema.

La transformación tiene su origen en el modelo económico neoliberal instalado tras la crisis económica de 1982. La nueva política económica apostó a la reducción de los subsidios, la privatización de empresas públicas, el retraimiento del Estado y la liberalización

del comercio. Esto rompió radicalmente con la política de integración y compromiso social tradicional. Entre los símbolos persistentes de esta ruptura podemos mencionar la abolición en 1992 de la inalienabilidad constitucional del ejido —las tierras del Estado federal trabajadas por los campesinos— y las políticas de liberalización del comercio y apertura externa que culminaron con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994.

Esta política generó consecuencias en el mercado laboral: se ajustó la producción en aras de la competitividad, los contratos colectivos se flexibilizaron y la posición de los sindicatos se debilitó. Desde entonces, el sector informal —y, consecuentemente, los puestos de trabajo precarios sin representación sindical— ha crecido vertiginosamente. El hecho de que las tradicionales federaciones sindicales corporativistas no hayan encontrado respuestas adecuadas a estos cambios revela su ineficacia para adaptarse a una economía crecientemente globalizada. Como apéndice del Estado, los sindicatos corporativistas funcionaron siempre como protectores del gobernante de turno, en lugar de actuar como defensores de los intereses auténticos de los trabajadores.

Como señalamos, la ruptura del sistema de relaciones laborales se inició en los años ochenta. Frente a estos cambios económicos de gran envergadura, las elecciones nacionales de 2000, que simbolizaron el fin del dominio del PRI, tuvieron un efecto casi insignificante. No obstante, el nuevo escenario político generado por los comicios presidenciales de 2000 había alentado esperanzas de que se produjeran avances en el ámbito de las relaciones laborales, y en cuanto a la relación de la política con el mercado de trabajo, esperanzas que se nutrieron del cambio político general antes que de la oferta de los candidatos. Algunos pensaron que el panorama de posibles transformaciones democráticas incluiría también al sector sindical y la política laboral, que los cambios generarían una nueva relación entre el Estado y los sindicatos corporativistas que implicaría el fin de la sumisión política, y que también contribuirían a una verdadera reforma del derecho laboral que integrara las cuestiones de la transparencia y la autonomía sindical.



Sin embargo, hoy, en lugar de una relación independiente con el Estado, persiste la tradición de los sindicatos corporativistas con un papel sumiso, sobre todo en los casos del CT y la CTM. Y en vez de una cooperación entre las diferentes centrales sindicales, entre las federaciones corporativistas y las independientes, para enfrentar cuestiones como la reforma del derecho laboral y los impactos de las políticas económicas neoliberales en los trabajadores, el escenario aparece aún más fragmentado que antes de 2000.

Con poco menos de un millón de afiliados, la CTM sigue siendo la mayor federación sindical de México³ y la única que aglutina a trabajadores de todos los sectores económicos, sobre todo de la industria y la construcción. El número de sus miembros ha disminuido por diferentes motivos, entre ellos el hecho de que el sector industrial tradicional se ha contraído. Según datos de 2005, la mayor parte de la población trabaja en el sector de servicios (39%) y comercio (20%). Al tiempo que el número de contratos colectivos pactados por la CTM se redujo, el porcentaje de los firmados por los sindicatos independientes (en su mayoría afiliados a la UNT) y los sindicatos blancos o amarillos (sindicatos empresariales) se duplicó durante el gobierno de Vicente Fox, al pasar de 11% en 2000 a 22.6% en 2005.

A pesar de la reducción de afiliados y del número de contratos colectivos pactados por sus sindicatos, la CTM sigue mostrándose renuente a sacudirse la herencia corporativista y no se atreve a ingresar en la era democrática. Aunque dentro de la CTM existen diversas voces, su dirigencia prácticamente no se ha renovado, ni estructural ni temáticamente. En la era post PRI, la CTM mantiene su estrecha asociación con ese partido. Tanto el actual secretario general, en funciones desde agosto de 2006, como su antecesor, han sido políticos del PRI que apoyaron oficialmente al candidato de ese partido en las elecciones de 2006. No obstante, para preservar los antiguos privilegios, la conducción de la CTM desarrolló una relación

pragmática con el gobierno de Fox y ahora con el de Felipe Calderón. Como ejemplo, podemos mencionar que la CTM apoyó la propuesta para la reforma del derecho laboral elaborada por la Secretaría del Trabajo y las federaciones patronales durante la presidencia de Fox. Con esta posición, la organización se ubicó ideológicamente cerca de los sindicatos de Monterrey, es decir, los sindicatos blancos, dependientes de los empresarios, que tienen una presencia desproporcionada en ese estado.

El derecho laboral mexicano tiene sus orígenes en los años treinta del siglo xx. Desde entonces ha sido sometido varias veces a cambios menores, aunque no se ha adaptado a la realidad laboral de las dos últimas décadas. Fox sugirió su interés por flexibilizar la ley para crear un clima de inversiones atractivo, que en teoría favorecería a los trabajadores, aunque sin tomar en cuenta sus intereses en torno de nuevas posibilidades de participación y transparencia.

También entre los representantes obreros surgen muchas voces que proponen una reforma del derecho laboral, originadas sobre todo en el sector progresista del movimiento sindical. En efecto, los sindicatos “independientes”, bajo el liderazgo de la UNT,⁴ intervienen de manera constructiva en el debate con propuestas de autonomía sindical, críticas a la intromisión del Estado e iniciativas para generar más transparencia, por ejemplo a través del derecho de inspección de los contratos colectivos, la eliminación de la práctica actual de registro de los sindicatos ante la Secretaría del Trabajo y la independencia de las juntas de arbitraje.

A todo esto se suma la lucha por abolir los *contratos de protección*, un vestigio del México antidemocrático. Muy usuales en los sindicatos corporativistas y blancos, son contratos colectivos simulados, pactados a puertas cerradas entre un patrón, un seudodirigente sindical y un abogado laboralista. Sirven exclusivamente a los intereses del patrón ya que, con el aval de la Secretaría del Trabajo, evitan que un sindicato auténtico exija la representación de los derechos de los trabajadores. Muchas veces, los trabajadores ni siquiera saben que disponen de un

³ Durante los años noventa, la CTM todavía decía contar con cinco millones de afiliados. A pesar de que no existen cifras oficiales, actualmente la mayoría de los estudios menciona aproximadamente un millón de trabajadores. Según el Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el número es todavía menor.

⁴ La UNT tiene cerca de medio millón de afiliados.



contrato colectivo. En cierta forma, estos contratos reflejan una cultura muy presente en la actualidad, en la cual el secretario general o “líder” del sindicato desempeña un papel central, mientras que los trabajadores asumen sus decisiones sin mayores críticas (Bouzas Ortiz, 2007; González Nicolás, 2006).

Aunque no existe un tipo único de contrato de protección, todos comparten tres características: se firman entre representantes sindicales y patronales sin que la mayoría de los trabajadores intervenga; son suscritos por sindicatos no elegidos democráticamente y se administran y revisan sin consultar a los trabajadores. Para constituir contratos de protección no tienen que cumplir necesariamente con las tres características,⁵ pero en todos los casos revelan la falta de libertad y autonomía sindicales, las prácticas internas sindicales antidemocráticas y la ausencia de una conciencia de responsabilidad social por parte de las empresas. Hoy, en México, estos contratos representan cerca de 80% de la totalidad de los contratos colectivos.⁶

A pesar de que constituye un obstáculo en el camino de la consolidación democrática del país y de sus instituciones, el problema de los contratos de protección casi no se menciona en el debate político. La voz política de la federación sindical independiente, la UNT, tiene un alcance limitado, ya que sus afiliados pertenecen casi exclusivamente al sector de servicios. Y es sobre todo en el sector industrial y de la maquila, informal o dominado por los sindicatos corporativistas, donde persisten estos contratos de protección. Por ello, es importante que confederaciones internacionales como la ORIT y algunas Global Union Federations (GUF), junto con organizaciones nacionales como la CROC, el Centro Nacional de Promoción Social (Cenpros) y otras, denuncien públicamente los contratos de protección y su papel dañino para los trabajadores.

Esto es doblemente válido para las trabajadoras. Afectadas por la misma problemática, deberían te-

ner un interés especial en la cooperación interinstitucional. Como se sabe, las mujeres generalmente ganan menos que los hombres por el mismo trabajo. Además, tienen mayor presencia en ciertos sectores industriales (como la maquila o el trabajo en casa), en los cuales casi no existe representación sindical. Los sindicatos no logran atraer a las mujeres porque no suelen abordar sus intereses específicos, como la remuneración desigual, la discriminación sexual y la compatibilidad entre la profesión y la familia. Aunque en casi todas las organizaciones existen comités y programas de capacitación para mujeres, que son importantes porque brindan un espacio de reflexión para sus intereses específicos, en general las trabajadoras carecen de oportunidades de alcanzar posiciones de liderazgo en estructuras dominadas por hombres. Si los sindicatos logran convertirse en grupos de interés más auténticos, enfocados en los asuntos de las trabajadoras, podrán atraer a nuevas afiliadas que trabajan en sectores estratégicos y, además, ganar una mayor legitimidad e influencia política.

La doble identidad regional de México

Su ubicación geográfica le otorga a México, y a sus actores sociales, un papel particular en América, ya que es el único país con una doble identidad regional. Es, por un lado, un país norteamericano, asociado económicamente con Estados Unidos y Canadá. Y, por otro lado, es por su idioma, cultura e historia, un país latinoamericano. La mayor parte de los mexicanos (72%) sigue sintiéndose más bien latinoamericana, aunque la mayoría se muestra convencida de que la frontera con Estados Unidos tiene más ventajas que desventajas para su país (González, 2007). La opinión acerca del vecino del norte es más positiva en México que en cualquier otro país del continente.

Desde 1994, los gobiernos mexicanos han apostado al libre comercio y han convertido al país en el aliado más importante de Estados Unidos en el continente. El TLCAN sólo marcó el inicio. Desde entonces, México ha negociado 12 tratados de libre comercio con más de 40 países, entre ellos Japón, Israel y la mayoría de los países centroamericanos, así como con la Unión Europea. Esta estrategia econó-

⁵ Según la definición del Consejo de la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal.

⁶ Los contratos de protección son una práctica común entre los sindicatos corporativistas afiliados a la CTM, CROC, COR y CROM, así como entre los sindicatos blancos. Ver Bouzas Ortiz, 2007, y González Nicolás, 2006.



mica explica que México sea también el país latinoamericano que recibe más inversión externa y el que cuenta con la mayor cantidad de filiales de empresas extranjeras en su territorio.⁷

Pero hasta ahora la política de apertura progresiva a través de tratados comerciales no ha generado los resultados esperados. El objetivo de los múltiples tratados de libre comercio era, entre otras cosas, reducir la dependencia de México respecto de la economía estadounidense. Sin embargo, aproximadamente 85% de las exportaciones mexicanas se dirige a Estados Unidos, no se crearon los puestos de trabajo deseados y se mantiene la tendencia a la precarización de las condiciones laborales. En ese sentido, es interesante observar que, en los últimos años, se ha incrementado el intercambio con un país con el cual México ni siquiera pactó un acuerdo comercial: China. En efecto, las importaciones chinas ocupan el segundo lugar (7.3% en 2005) del total de importaciones mexicanas.

Los sindicatos apoyaron el TLCAN debido a su condición de organizaciones corporativistas controladas por el Estado. Pero fue el rechazo al tratado lo que contribuyó a unir como nunca antes a las federaciones independientes y las organizaciones no gubernamentales a ambos lados de la frontera. Es que, a pesar de que la situación laboral es muy diferente en México, Estados Unidos y Canadá, lo cierto es que existen cuatro puntos comunes a los tres países: la adaptación de las condiciones laborales al mayor estándar, el cumplimiento de los derechos laborales universales, la consolidación y la ampliación de organizaciones auténticas de los trabajadores, y las estrategias para enfrentar a las empresas transnacionales (Bensusán, 1999). En ese sentido, los sindicatos deberían exigir con más fuerza un marco normativo común para los derechos laborales, además de la firma y ratificación de las convenciones más importantes de la Organización Internacional del Trabajo. México, por ejemplo, aún no suscribe la convención 98, que establece el derecho a la organización sindical y a las negociaciones colectivas. La reforma del derecho laboral y la autonomía y la democracia sindical, temas ya mencionados en este artículo, son

una condición previa para que en México se puedan resolver estas cuestiones.

México, Estados Unidos y Canadá comparten la mayor zona de libre comercio del mundo, pero una larga frontera separa a los dos primeros. Pese a la creciente cercanía, el espacio económico norteamericano presenta una distancia política irritante. América del Norte no dispone de instituciones comunes, como la Unión Europea, y carece de una política de integración. Aun así, la integración social ha progresado mucho, pues más de 20 millones de mexicanos viven hoy del otro lado de la frontera, como ciudadanos estadounidenses, como residentes legales o como inmigrantes indocumentados. Sólo entre 2000 y 2004 emigraron a Estados Unidos 1.6 millones de mexicanos (Conapo, 2007). Debido a la afiliación de residentes mexicanos a los sindicatos estadounidenses, la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones de la Industria (AFL-CIO, por sus siglas en inglés) probablemente sea la federación sindical mexicana más grande, mientras que los *teamsters* (camioneros) constituyen en verdad el mayor sindicato mexicano.

La identidad latinoamericana de México tiene sus raíces en la historia, en el pasado colonial común, en la cultura y en el idioma. América Latina, sin embargo, representa un porcentaje mínimo (2.2%) del total de las exportaciones mexicanas, y los tratados de libre comercio con esta región tienen un carácter más bien simbólico. México no ha construido relaciones estratégicas políticamente sólidas con los países latinoamericanos, y los gobiernos del sur tampoco han mostrado mucho interés en que México refuerce su presencia en la región. Muchos están convencidos de que México pertenece, política y económicamente, al norte. Pero ésta es una visión miope, ya que, sobre todo en la política de desarrollo, social y del mercado de trabajo, existen demandas y problemas comunes.

El desafío de México pareciera consistir en lograr una mayor integración con el norte, que no se limite a los mecanismos del mercado y, al mismo tiempo, generar una mayor articulación y una agenda común con el sur. En tanto actores políticos, los sindicatos mexicanos tienen un papel central en el diseño de esta estrategia. Ellos deberían tratar de introducir las cues-

⁷ Mientras que en la economía mexicana están matriculadas 25 708 compañías filiales extranjeras, Brasil, la única economía comparable, registra apenas 2 820 (*World Investment Report 2005*, 2005).



tiones sociales y del mercado de trabajo en el debate acerca de la política exterior mexicana frente al norte y elaborar una agenda de trabajo concreta con sus colegas canadienses y estadounidenses. Al mismo tiempo, los trabajadores mexicanos comparten los problemas y los retos de la globalización con sus pares del sur. Al igual que otros latinoamericanos, han sufrido los programas de ajuste estructural y las políticas de flexibilización, y hoy enfrentan el crecimiento del sector informal, la feminización del trabajo y el impacto de la liberalización del comercio. Los trabajadores mexicanos saben que los problemas de desarrollo no se pueden resolver con tratados de libre comercio. Por eso, en la nueva confederación regional que está intentando constituirse, la experiencia de México como país latinoamericano en América del Norte, como elemento de enlace, no debería estar ausente.

Conclusión

Las discusiones acerca de la intervención del Estado en asuntos sindicales internos y la reforma laboral, así como las demandas por mejores condiciones de vida y de trabajo, demuestran la profunda división del sindicalismo mexicano. Prácticamente no existen acciones comunes para fortalecer la posición de los trabajadores. A pesar de ello, algunos episodios recientes, como la campaña contra los contratos colectivos de protección y la defensa del derecho a la autonomía sindical en el caso Gómez Urrutia, constituyen señales positivas de nuevas orientaciones.

Hasta ahora, el gobierno conservador de Felipe Calderón no ha mostrado interés en generar un debate sobre la renovación del modelo de relaciones laborales en México. Aunque Calderón se proclama “presidente del empleo” y pretende crear muchos puestos de trabajo, sus políticas carecen de medidas adecuadas para crear trabajo a largo plazo y bien remunerado.

La construcción de la gobernabilidad democrática requiere de la reforma en el ámbito laboral y de un cambio en su cultura y sus prácticas. Si no hay apoyo para los procesos democráticos en las empresas y para la ampliación de la autonomía sindical, el gobierno corre el riesgo de perder una oportunidad

única para apuntalar la transparencia y las posibilidades de participación en los sindicatos, una forma de proteger a los más débiles sin afectar la productividad. Aunque algunos sindicatos vienen defendiendo estas banderas desde hace años, la mayoría deberá redefinir sus objetivos y sus costumbres, de manera tal que demuestren que no sólo constituyen un actor social y político constructivo que puede recuperar la influencia perdida, sino que además son capaces de actuar con mayor legitimidad y fuerza en los ámbitos regional e internacional.

Bibliografía

- Alcalde, Arturo (2006a) “Balance sindical del gobierno de transición: promesas incumplidas”. En: *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*. México, Fundación Friedrich Ebert.
- (2006b) “El sindicalismo, la democracia y la libertad sindical”. En: José Merced González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro (eds.), *El sindicalismo en México: historia, crisis y perspectivas*. México, Plaza y Valdés.
- Bensusán, Graciela (ed.) (1999) *Estándares laborales después del TLCAN*. México, Plaza y Valdés.
- (2006) “Relación Estado-sindicatos: oportunidades para la renovación durante el primer gobierno de alternancia”. En: José Merced González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro (eds.), *El sindicalismo en México: historia, crisis y perspectivas*. México, Plaza y Valdés.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.) (2007) *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores*. México, Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México/Organización Regional Interamericana de Trabajadores.
- Conapo (2007) “Migración mexicana hacia Estados Unidos”. México, Consejo Nacional de Población. En: <www.conapo.gob.mx/mig_int/03.htm> [acceso: agosto de 2007].
- González, Guadalupe (2007) “México: un país ambiguo frente al mundo”. *Foreign Affairs en Español*, vol. 7 núm. 2, pp. 4-6.
- González Nicolás, Inés (coord.) (2006) *Auge y perspectivas de los contratos de protección: ¿corrupción sindical o mal necesario?* México, Fundación Friedrich Ebert.
- World Investment Report 2005. Transnational corporations and the internationalization of R&D* (2005) Ginebra, Organización de las Naciones Unidas.



La reforma de la legislación laboral mexicana y el reemplazo de las estructuras corporativas*

Graciela Bensusán**

En este ensayo se dará respuesta a cuatro interrogantes vinculadas entre sí, de las que depende la posibilidad de restablecer en el futuro el papel que le corresponde a las instituciones laborales en la protección de los trabajadores asalariados, sin afectar por ello la competitividad del país: ¿por qué es necesaria la reforma estructural en este ámbito?; ¿cuáles deben ser sus ejes?; ¿qué ofrecen al respecto las propuestas e iniciativas de reforma presentadas por los actores sociales y políticos a lo largo de los últimos 15 años?; y ¿en qué condiciones sería viable esta reforma?¹

Naturaleza y alcance de la reforma

Han transcurrido poco menos de dos décadas desde que la discusión acerca de la conveniencia de reformar la legislación laboral mexicana entró a la agenda de los sindicatos, el gobierno, los empresarios y los partidos políticos. De entonces a la fecha se ha acumulado una gran experiencia al respecto dentro y fuera del país. En México se han expresado diversas voces, se han creado espacios más o menos abiertos de negociación y se han producido, incluso, distintas iniciativas de

reforma, varias de ellas presentadas en el Poder Legislativo, aunque ninguna ha llegado a concretarse.

Otros países de la región han mostrado una mayor capacidad de innovación y rectificación en este terreno; tal es el caso de Argentina, Brasil y Chile, de los que México puede sacar no pocas lecciones. En mayor o menor grado, ante el deterioro persistente de la calidad de los empleos, estos tres países estarían hoy reemplazando el fervor “flexibilizador” que acompañó las reformas de los noventa o anteriores, por el interés de alcanzar una mayor efectividad en la protección de los trabajadores en las nuevas circunstancias, a través de introducir cambios en la regulación del mercado del trabajo (sobre todo en materia de subcontratación), en el funcionamiento del sistema de inspección y en la justicia laboral, entre otros. Aunque sigue sin haber consenso sobre las causas del evidente fracaso de las reformas flexibilizadoras en su efecto sobre la generación de empleos —mientras unos argumentan la insuficiencia de las reformas, otros subrayan sus problemas de diseño o su falta de sustento teórico—, el tema sigue estando presente en la agenda de los organismos financieros internacionales, ahora con una mayor preocupación por mejorar la calidad de las instituciones (BID, 2004). Y es que mientras los logros en materia de generación de empleos fueron inexistentes, los costos sociales resultaron contundentes en lo referido a la precariedad laboral y la exclusión social. Por otra parte, hay pruebas suficientes de que retomar la protección de los trabajadores no es de ninguna manera incompatible con un crecimiento económico elevado, como lo prueba el caso argentino a partir de 2003 (Senén y Palomino, 2006).

* Una versión preliminar de este artículo fue publicada en José Luis Calva (coord.), *Empleo, ingreso y bienestar*. México, Miguel Ángel Porrúa, 2007, pp. 143-166.

** Doctora en Ciencia Política por la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesora de tiempo completo en la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco, desde 1977. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores. Autora y coordinadora de más de una docena de libros que abordan la problemática de las instituciones, organizaciones y políticas laborales; sobre los mismos temas ha publicado también decenas de capítulos en libros y artículos en revistas especializadas y de divulgación.

¹ La información utilizada para realizar este texto proviene en lo fundamental de Bensusán, 2006a.



Teniendo en mente las lecciones de estas experiencias, los problemas que se derivan de la inadecuación de las instituciones laborales al nuevo contexto económico, político y social, así como la enorme distancia que existe entre las normas y los hechos –incluso mayor que en otros países–, sostenemos que en México es indispensable impulsar una reforma laboral profunda.² El gobierno del cambio (2000-2006) y sus aliados sindicales –el Congreso del Trabajo (CT)– y empresariales –el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex)– tuvieron una visión extremadamente superficial y conservadora de la reforma laboral, misma que parece estarse retomando por la administración del presidente Calderón (2006-2012). Estuvieron interesados exclusivamente en un ajuste flexibilizador y puntual de las reglas de contratación y los derechos colectivos que no sólo evitara poner en peligro la gobernabilidad corporativa, sino que la asegurara, en tanto que no ha sido otro el verdadero propósito de la supuesta *nueva cultura laboral* en la que quedaron atrapados actores e instituciones durante los últimos años. Esta visión marcadamente gerencial y conservadora impuso la continuidad de las políticas laborales de las administraciones del Partido Revolucionario Institucional (PRI) a partir de 1982 y ahora del Partido Acción Nacional (PAN), con graves consecuencias para los trabajadores, pero también para el país en su conjunto porque en materia de competitividad no sólo no se ha avanzado, sino que se ha retrocedido, a la par que se ha deteriorado la calidad de los empleos.

El largo y tortuoso conflicto que se vive en el sector minero desde febrero de 2006 –en el que primero se evidenció la incapacidad de las autoridades para evitar uno de los accidentes laborales más trágicos de las últimas décadas y luego se alentó la confrontación de múltiples intereses sin que hasta la actualidad haya canales institucionales adecuados para resolverlo– está poniendo de manifiesto los límites y la fragilidad del viejo arreglo corporativo

² Un diagnóstico de los principales problemas de diseño institucional en el ámbito laboral en México se encuentran en Bensusán, 2006a. Para el caso de Brasil puede consultarse Cardoso y Lage, 2006; para el de Argentina, Senén y Palomino, 2006, y para el de Chile, Figueroa, 2006.

en el mundo del trabajo.³ Por ello, la actual administración debería promover una verdadera reforma laboral tanto del diseño institucional original como de las estrategias gubernamentales orientadas a hacer efectivas las regulaciones laborales; sin embargo, esto no parece estar dentro de su agenda.

Entendemos por *reforma estructural* una transformación profunda de las estructuras corporativas que sostienen la gobernabilidad del mundo del trabajo, puestas al servicio de una estrategia de bajos salarios y precariedad laboral durante los últimos 20 años. Esto supone modificar desde el régimen sindical hasta la administración del trabajo –de manera particular del sistema de inspección y de los órganos tripartitos, como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM)– y el sistema tripartito de justicia laboral dependiente del Poder Ejecutivo, pero también del sistema de seguridad social, corporativo y excluyente de la gran mayoría de los trabajadores. Estas estructuras corporativas son en gran medida responsables del escaso cumplimiento de los derechos laborales en el país y del predominio de una estrategia de inserción en la economía global por la vía “baja”, que no tiene perspectiva alguna frente el éxito de otros competidores, como China e India, que combinan salarios mucho más bajos que los mexicanos con otras ventajas competitivas.

Hay que insistir en que el cambio estructural en el mundo del trabajo debería responder a una lógica muy distinta de aquella que se ha impulsado hasta ahora, tomando en cuenta que los grados de flexibilidad del mercado laboral de México ya se encuentran entre los más altos del mundo, al margen de lo que establezca una legislación aparentemente rígida, lo que en modo alguno nos exime de revisar lo que

³ Este conflicto tiene diversas dimensiones: desde la que se origina en el desconocimiento del líder minero por dos miembros del Comité de Vigilancia de un sindicato de más de 100 mil agremiados –Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM)– y la *toma de nota* hecha en menos de 24 horas por la autoridad, hasta la triste muerte de 65 mineros en un fatal accidente que probablemente hubiera podido evitarse con una efectiva inspección del trabajo y un buen desempeño de la comisión mixta de seguridad e higiene. Sobre los antecedentes de este conflicto, véase Cereal, 2005. Acerca de la situación del mismo, véase la revista *Proceso* del 28 de mayo de 2006.



podiera ser inadecuado en esta legislación para promover una mayor competitividad.

Pero el problema a atacar está indiscutiblemente en otra parte. Así lo prueban la altísima y creciente tasa de rotación laboral –de casi 50% anual– a partir de la apertura comercial (Kaplan *et al.*, 2004) y el hecho de que 60% de los empleos formales creados en 2007 e inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) sea temporal, todo lo cual nos da una idea del amplio margen de flexibilidad real que ya existe en México para manejar el volumen del empleo. En el mismo sentido, la declinación del poder de los sindicatos para influir en la determinación de los salarios, sea por la baja tasa de sindicalización o por la extendida simulación y fragmentación de la negociación colectiva (Levine y Fairris, 2003); la caída del poder adquisitivo de los salarios mínimos a la tercera parte de su valor a partir de 1982, así como el alto porcentaje de trabajadores asalariados que laboran al margen de cualquier incorporación a las instituciones de seguridad social –lo que se asocia con la ausencia de otros derechos fundamentales– y que alcanza a poco menos de la mitad de éstos, sin olvidar a los que no acceden siquiera a un trabajo asalariado, muestran que el problema central es cómo incluir a los excluidos y cómo hacer efectiva la protección de quienes tienen derechos.

Las instituciones laborales vigentes fueron pensadas para un mundo en el que los trabajadores permanecían toda su vida en la misma empresa, tenían posibilidades de realizar carreras dentro de ella, prestaban sus servicios en empresas grandes y lograban acumular la antigüedad suficiente para optar por una jubilación al final de su trayectoria laboral. Nada de esto es hoy la regla, al punto que sólo un tercio de la población ocupada lo hace en condiciones de protección –lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dado en llamar *trabajo decente*– y es justamente por eso que se requiere de una cirugía institucional mayor. Esto es así no sólo porque pudiera ser necesario adecuar las instituciones al nuevo entorno en el que operan las empresas, sino porque está demostrado que aquéllas no sirven para hacer efectiva la protección de los trabajadores asalariados en un contexto dominado por la creciente inestabilidad de los mercados labora-

les; el predominio de micro, pequeñas y medianas empresas, aunado a la fragmentación de la comunidad laboral ante la práctica extendida de la subcontratación y la limitada capacidad estatal para fiscalizar el cumplimiento de la legalidad o para arbitrar con legitimidad los conflictos de intereses, sean éstos obrero-patronales o intersindicales. Más aún, en contra de las expectativas originales, las instituciones laborales mexicanas nunca fueron capaces de generar un efecto igualador de las condiciones de trabajo y garantizar mínimos básicos de protección a los trabajadores más vulnerables, aunque subsistan algunos contingentes de trabajadores que han conseguido mejorar su situación y han aprovechado las reglas vigentes para mantener las ventajas en el marco de contratos colectivos bajo los cuales ya no se genera empleo. Por el contrario, el empleo asalariado se crea sobre todo en empresas contratistas y subcontratistas que forman parte de cadenas productivas, muchas veces globales, pero que pueden eludir de esta manera el costo de los contratos colectivos y ayudan a las grandes empresas a evadir sus responsabilidades laborales. No en vano, la adopción de reglas destinadas a las agencias de suministro de empleo temporal o definitivo y a la subcontratación entre empresas forma parte hoy de las reivindicaciones de los principales sindicatos del mundo y está siendo objeto de atención por diferentes gobiernos, como es el caso de las reformas adoptadas en Chile, Uruguay y España. Éste es un aspecto crucial en el que la legislación laboral mexicana es extraordinariamente flexible, ya que no establece restricciones de ninguna índole y solamente exige la equiparación de condiciones de trabajo y la responsabilidad solidaria de las empresas beneficiarias cuando la contratista o subcontratista no cuente con los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones laborales.

Salvo excepciones, como la debilidad de la regulación en materia de subcontratación, lo que en realidad tenemos actualmente en México es un modelo laboral “proteccionista” con un elevado costo de cumplimiento para la gran mayoría de las empresas que son de menor tamaño, pero de bajo –por no decir nulo– costo por incumplimiento ante la impunidad con que se violan las normas. En todo caso, si algo resulta costoso socialmente es el alto grado de



corrupción y simulación en que se sostiene un arreglo laboral corporativo que se volvió excluyente y está paradójicamente marcado por un profundo antisindicalismo, dominante en el mundo empresarial, que no dista del que existía en tiempos de Porfirio Díaz y se manifiesta de todas las formas posibles con notorio respaldo de la autoridad.

Además de las razones apuntadas, se requiere de una reforma laboral “estructural” porque es necesario redistribuir el riesgo que hoy supone la mayor movilidad impuesta por la globalización y las presiones competitivas. Sería iluso esperar que todos los trabajadores consiguieran en el futuro inmediato un puesto de trabajo asalariado por tiempo indeterminado, con acceso a prestaciones y seguridad social en el marco de la actual legislación laboral y social, o que las empresas mantuvieran la oferta de empleos, cuando razones económicas aconsejan reducir costos laborales o consideran conveniente introducir nueva tecnología o reorganizar el trabajo, que muchas veces constituye una condición del aumento de la productividad. Todo esto no significa que el trabajador deba soportar individualmente el riesgo de quedar desocupado, carecer de manera permanente de un empleo formal y protegido, y lograr sólo trayectorias laborales discontinuas que disminuyen la probabilidad de hacer efectivos los derechos asociados a la seguridad social.

La sociedad en su conjunto es la beneficiaria de las oportunidades de empleo que se pudieran generar a partir de mejorar la capacidad de adaptación de las empresas a un entorno fuertemente competitivo, todo lo cual aumentará la cohesión social y disminuirá la inseguridad pública.

Debe, por tanto, revisarse el peso originalmente asignado en la legislación laboral a la protección a los más débiles, y combinarlo con un sistema más amplio basado en la solidaridad y en el reconocimiento de derechos sociales exigibles vinculados a la ciudadanía, al margen de la condición laboral. En un país cuya estructura productiva está formada casi en su totalidad por micro y pequeñas empresas, suponer que el empleador siempre podrá asegurar a sus trabajadores condiciones de vida dignas puede conducir a un gran margen de incumplimiento y al total descrédito de la institucionalidad transgredida. Los notables porcenta-

jes de trabajadores asalariados que carecen de inscripción en el seguro social y de otro tipo de prestaciones (vacaciones y aguinaldo, entre otras) son el resultado de esta situación, entre otros factores, como la débil fiscalización. De ahí que convenga replantear, con una participación social amplia y de cara a la opinión pública, dos cuestiones centrales: por una parte, cuál es el grado de protección que se quiere asegurar en la legislación laboral a todos los trabajadores y cómo devolver a la negociación colectiva real y por rama industrial su papel en el mejoramiento de los mínimos legales. Asimismo, qué otro tipo de mecanismos—como los seguros de salud y pensiones universales—con mayor capacidad de incidir sobre el bienestar de los ciudadanos, cualquiera que sea su condición laboral, deben impulsarse para reducir la pobreza y la desigualdad. Volveremos más adelante sobre este punto.

Los ejes de la reforma

Dejando de lado otros aspectos no menos importantes, como la necesidad de eliminar las restricciones que afectan a los trabajadores al servicio del Estado (supresión del apartado B del artículo 123 constitucional) y reconsiderar la distribución constitucional de competencias en el ámbito federal y local, el análisis de la reforma se organiza en relación con cuatro cuestiones fundamentales: a) el replanteamiento de la relación entre la flexibilidad laboral, la productividad y la protección social; b) el desmantelamiento de los candados corporativos que sostienen las relaciones entre el Estado, los sindicatos, las empresas y los trabajadores; c) la necesidad de fortalecer la capacidad estatal de fiscalizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, reestructurando el sistema de inspección del trabajo, y d) la renovación completa del sistema de justicia laboral, incluyendo la institucionalización de un árbitro confiable para dirimir conflictos de intereses, lo que hoy es cuestionado no solamente por los sindicatos y por los trabajadores, sino por los mismos empresarios.⁴

⁴ Baste ver al respecto el desplegado de Altos Hornos de México en relación con el conflicto minero y la discrecional intervención de la Secretaría del Trabajo en el mismo, publicado el 12 de abril de 2006 en diversos periódicos de circulación nacional.



Replanteamiento de la relación entre la flexibilidad laboral, la productividad y la protección social

En primer lugar resulta indispensable revisar los instrumentos de protección previstos en la legislación, de manera que se logre combinar mejor la flexibilidad que requieren las empresas con la protección que se debe a los más débiles en el mercado de trabajo, lo que se ha dado en llamar *flexiguridad* en los países nórdicos (Bensusán, 2003). Si no se quiere aumentar la exclusión social ni seguir extendiendo de manera irresponsable la precariedad laboral entre los asalariados, desdibujando cada vez más la frontera entre el empleo formal y el informal, la respuesta no es el statu quo. Por el contrario, hoy en día hay que concebir la protección en materia de empleo desde otro ángulo: es necesario proteger más al individuo que al puesto de trabajo, a través de aumentar el gasto social en educación, capacitación, vivienda y salud; fortalecer el sistema de seguridad social y crear nuevos mecanismos, como los seguros de desempleo o las nuevas reglas en materia de subcontratación que ya existen en los países latinoamericanos comparables con México y están siendo objeto de reformas para ampliar su alcance. Si además tomamos en cuenta la magnitud del empleo informal y la lentitud en la generación de empleo formal, es evidente que la seguridad social deberá tender a ser universal y apoyarse en la solidaridad y la asignación de los recursos fiscales correspondientes que eviten convertir al empleador, sobre todo a las empresas de menor tamaño, en el único responsable del nivel de vida y el bienestar de sus trabajadores. Todo ello muestra la conexión entre la reforma estructural de las instituciones laborales y de la seguridad social, junto a la política fiscal y al gasto social, lo que muy pocas veces se toma en cuenta al discutir la reforma laboral que el país necesita.

Con frecuencia se escuchan quejas de los empresarios por los altos costos no salariales, e incluso el argumento de que a ello se deben los bajos salarios mexicanos, lo que puede ser cierto para muchos. Sin embargo, es importante advertir que los costos laborales no salariales de México son incluso menores a

los de Brasil y apenas algo superiores a los de Argentina y Chile (Bensusán, 2006b), de acuerdo con datos difundidos en 2001 por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal); en las mismas fechas, nuestro país destinaba al gasto social un porcentaje mucho menor del PIB que los otros tres: equivalía apenas a la mitad del de Argentina y Brasil, y algo más de la mitad que el de Chile. Si tomamos en cuenta el gasto por habitante, el panorama es aún más desolador; equivale a la cuarta parte del gasto que realiza Argentina y a menos de la mitad del de Brasil y Chile, según la misma fuente (Cepal, 2001). Parecería que las expectativas de que la mayor protección institucional otorgada en México a los trabajadores —en términos del rígido régimen de despido, mayores prestaciones y más poderes coactivos de los sindicatos incluidos en la legislación heredada del proceso revolucionario— habría de traducirse en una nivelación hacia arriba de las condiciones de trabajo entre los asalariados más vulnerables llevó a descuidar la importancia del gasto social. Sin embargo, esas expectativas no se cumplieron. En este sentido, estamos ante un claro ejemplo de fracaso tanto institucional como económico porque un gran porcentaje de los trabajadores nunca llega a tener un empleo asalariado y porque muchos de los que sí lo logran tienen que aceptar, a cambio, condiciones laborales inferiores a las mínimas legales. La baja o nula capacidad estatal de fiscalización y la mala calidad del sistema de representación sindical explican también por qué fue posible este proceder, sobre todo en las pequeñas empresas. Como se dijo, la situación se agrava debido a la ausencia de políticas sociales capaces de reemplazar la función de protección e igualación que no fue bien resuelta a través de una generosa legislación laboral, pero de aplicación laxa.

Sin duda, los trabajadores altamente calificados que laboran en las grandes empresas pueden haber encontrado importantes ventajas en la legislación laboral, hoy cada vez más cuestionadas por el enorme poder de los empleadores, pero no fue éste el caso de los trabajadores más vulnerables: los jóvenes que logran ingresar al mercado de trabajo y en general quienes se desempeñan en empleos informales o en las pequeñas y medianas empresas, los jornaleros



agrícolas, los obreros de la construcción, las costureras en los talleres del vestido, los trabajadores de los servicios y el comercio y, como acabamos de ver, incluso los mineros, que han dado importantes batallas por el mejoramiento de sus condiciones desde hace más de un siglo, alcanzaron tasas muy elevadas de sindicalización y contaron con un sindicato nacional de rama industrial con importantes recursos de poder económico y político. Si estos últimos no pueden siquiera ejercer sus derechos, laboran en una gran proporción bajo relaciones de subcontratación y tienen que arriesgar sus vidas sin que les hayan servido de gran cosa las instituciones vigentes, es fácil imaginar qué puede esperarse en otros sectores carentes de organización alguna. Como lo denunciaron públicamente diversos organismos, como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el caso de los mineros, ni la inspección del trabajo ni las demás autoridades laborales ni su sindicato –sumamente vulnerable por una larga historia de corrupción y complicidades con el poder económico y político, hecho que, sin embargo, sólo se saca a relucir cuando así conviene a las autoridades laborales y las empresas– han podido frenar los dramáticos efectos del neoliberalismo en el mundo laboral. Y es que en un contexto particularmente adverso para los trabajadores, se generalizaron por doquier los trabajos eventuales, las renunciaciones en blanco, la subcontratación así como la simulación en la actividad sindical y reivindicativa. En pocas palabras, disminuyó la diferencia entre los salarios sindicalizados y no sindicalizados, mientras caía sistemáticamente, para llegar a su mínima expresión, el número de huelgas estalladas (Bensusán, 2006a).

En este contexto es indispensable discutir, en paralelo a la reforma laboral, qué se puede hacer para desarrollar políticas sociales que conduzcan a la formación de un auténtico Estado de bienestar con alcance universal (meta que no cabe analizar aquí), al mismo tiempo que se aligera el peso de la legislación laboral en algunas de sus dimensiones y se fortalece la fiscalización de su cumplimiento, de manera tanto pública como privada. Al efecto, se tendrán que tomar en cuenta las experiencias de países con importantes grados de desarrollo, como los del norte de Europa (sobre todo Dinamarca y Holanda), pero también las

de otras naciones latinoamericanas comparables con México.⁵ En cuanto a esto último, habrá que revisar las correspondientes normas en materia de estabilidad laboral y condiciones de trabajo para regular mejor la flexibilidad en el manejo del volumen del empleo, que de todas maneras entró por la puerta de atrás, y garantizar que dicha flexibilidad no se traduzca en exclusión social, para lo cual deberán diseñarse las reglas y mecanismos adecuados, como la capitalización preventiva de los montos debidos en casos de despido y los seguros de desempleo. Un buen número de investigaciones muestran que las relaciones laborales de largo plazo no son un obstáculo sino una condición para que los empleadores se preocupen por la capacitación, lo que es fundamental para aumentar la productividad y competitividad del país.

Otra cuestión que se debe considerar es la adopción de nuevas reglas en materia de suministro de personal y subcontratación, que aseguren la libertad sindical a lo largo de las cadenas productivas y asignen responsabilidad solidaria en materia laboral a la empresa principal o beneficiaria y a los contratistas y subcontratistas, a la vez que impongan a las primeras la exigencia de fiscalizar a las segundas por lo que se refiere a sus obligaciones laborales, como se ha hecho recientemente en Chile y Uruguay (Bensusán, 2007).

En suma, equilibrar los niveles de rigidez y flexibilidad laboral, promover mayor fiscalización y afianzar el Estado de bienestar integran una fórmula que ha ayudado a otros países a afrontar en mejores condiciones las presiones competitivas sin sacrificar por ello a sus trabajadores, por lo que puede ofrecer también una alternativa al actual diseño institucional mexicano.

Las consecuencias de haber optado insistentemente en este país por una aplicación laxa de las reglas en lugar de promover una reforma equilibrada, lo que se muestra en la degradación provocada en la calidad de las instituciones laborales, no suelen valorarse lo suficiente. México es hoy uno de los países latinoamericanos con mayor grado de incumplimiento de la legislación, lo que se refleja en una extrema y urgente necesidad de cambios profundos para lograr en un

⁵ En torno a la *flexiguridad* en Holanda y Dinamarca, véase Bensusán, 2003.



nuevo contexto la satisfacción de sus objetivos tradicionales, es decir, proteger a los más débiles sin afectar la acumulación y la competitividad (Bensusán, 2006b). Todo ello obliga a replantear por completo los cimientos sobre los que se construyó el diseño original, algo que sin duda es difícil de lograr casi en cualquier condición, más aún en un escenario de polarización y desconfianza como el que caracteriza al mundo del trabajo mexicano.

Desmantelamiento de los candados corporativos entre el Estado, los sindicatos, las empresas y los trabajadores

Además de las razones económicas que pudieran estar detrás de la reforma laboral, tienen gran importancia las de orden político asociadas con el desmantelamiento del corporativismo, arreglo institucional responsable de que en México exista hoy lo que se llamaría, aprovechando una conocida conceptualización de Guillermo O'Donnell (1993), una ciudadanía laboral de muy baja intensidad. Es necesario advertir qué tan íntimamente vinculada está la posibilidad de lograr autonomía sindical con la necesidad de neutralizar en alguna medida la capacidad legal de los sindicatos de hacer daño al adversario, como producto de una legislación heredada del proceso revolucionario (Bensusán, 2000). Por ello, sería inútil esperar que los principales beneficiarios del actual arreglo corporativo —los empresarios— respaldaran un proceso de cambio en este escenario sin que se acotaran previamente los poderes legales concedidos a los sindicatos para la defensa de los intereses de sus agremiados, que terminaron siendo expropiados por supuestos dirigentes sin representatividad alguna y usados con fines muy distintos, salvo pocas excepciones, como es el caso de las cláusulas de exclusión.

Dicho de otra manera, si de verdad se aspira a desmantelar el corporativismo y los vicios asociados a éste —corrupción sindical y simulación en la negociación colectiva—, habrá que introducir cambios sustanciales en el régimen sindical de contratación colectiva y de huelga, lo cual llevaría a redefinir el alcance del poder de los sindicatos. Por ejemplo, habría que disminuir el grado de intervención estatal en la

vida sindical, a la par que se impulsa la negociación colectiva por rama y se instaura un fuero sindical y sanciones contra las prácticas antisindicales. Pero también habría que exigir la rendición de cuentas, la democracia interna y el respaldo auténtico de los trabajadores a los sindicatos que pretenden negociar con los empleadores, así como acotar el alcance y las condiciones de ejercicio del derecho de huelga.

Las comparaciones internacionales muestran que el margen de autonomía sindical en México es menor al que se registra en otros arreglos corporativos, pero lo que cuenta aquí es un diseño que en su conjunto claramente supone intercambiar poder legal —dicho de otra manera, recursos institucionales de poder— por poder real, que implica, por supuesto, la capacidad de seleccionar estrategias para lograr la mejor defensa de los intereses de los representados, aunque vayan en contra de las políticas gubernamentales y empresariales. Por esa razón, la legislación mexicana supuestamente ofrece facilidades para el ejercicio de la actividad sindical —contratación colectiva, agremiación y derecho de huelga— que no se otorgan con la misma generosidad en los otros países, pero dichas facilidades quedan supeditadas acá a los filtros que impone el control estatal y patronal en el nacimiento de los sindicatos y durante toda su vida activa. La ausencia de reglas que impulsen la democracia sindical y la rendición de cuentas de los sindicatos, y el enorme poder otorgado a las dirigencias —cláusulas de consolidación sindical, mayorías artificiales y capacidad para decidir unilateralmente el uso del derecho de huelga— completan el cuadro. El resultado es un movimiento sindical dispuesto a subordinarse y pervertir su papel a cambio de subsistir en el negocio del control de los trabajadores, vaciando a la representación de todo contenido social. Revertir esta situación supone, entre otras cosas, un esfuerzo significativo de reingeniería institucional, tal como se hizo durante dos décadas en el terreno electoral para dejar atrás el fraude y asegurar la equidad en la contienda. Aunque se advierta menos por parte de la opinión pública y a pesar de que los especialistas le hayan asignado un papel secundario, es igualmente complejo e importante para el futuro de la democracia y del desarrollo económico y social el



cambio en las reglas del juego en el mundo laboral para contrarrestar el antisindicalismo dominante entre gobiernos y empresarios e imponer la autonomía sindical, la democracia, la transparencia y la rendición de cuentas como principios en las relaciones con sus interlocutores y sus representados.

Cabe preguntarnos por qué sólo en México, donde el grado de intervención estatal es muy semejante al de otros países con antecedentes corporativos, se ha producido en los últimos 20 años una degradación tal en el sistema de representación de los intereses de los trabajadores, que se expresa en la extendida simulación en la contratación colectiva. ¿Es una consecuencia de un diseño fallido o del contexto nacional específico en el que opera este diseño? A nuestro juicio, ambos factores se combinarían para explicar tal fenómeno.

La forma como se regulan los derechos de contratación colectiva —incluyendo las cuestionadas cláusulas de exclusión— y de huelga —recurso con el que se abre el paso a la negociación colectiva y que otorga a los sindicatos un poder desproporcionado respecto del objetivo que se busca— es quizá el aspecto más problemático del diseño y está en el origen de la extendida simulación sindical y en la negociación colectiva. Un sindicato puede emplazar a un empleador por la firma de un contrato colectivo sin tener trabajadores afiliados y volverse mayoritario artificialmente, con el apoyo del gobierno y del empleador; puede llegar a la suspensión total de labores sin representar a nadie y sin necesidad de acreditar previamente el respaldo de una mayoría, prolongar la huelga por tiempo indefinido y mantener cerrada la empresa sin posibilidad alguna de reemplazo de trabajadores ni arbitraje obligatorio. El antídoto contra semejante poder —que puede llevar a las empresas, sobre todo las de menor tamaño, a la destrucción— fue el control sindical preventivo para garantizar la paz laboral, y el uso gubernamental, no siempre apegado a derecho, del procedimiento de calificación de la huelga. Debe hacerse notar que un sistema descentralizado de negociación como el mexicano (a nivel de las plantas de las empresas y sólo como excepción a nivel de rama), que se inicia a partir del emplazamiento a huelga presentado ante la autoridad, abre la oportunidad para el control

estatal preventivo del ejercicio del derecho a la contratación colectiva —y, por ende, de la fijación de los salarios— y de huelga, pero traslada a la empresa una situación conflictiva que podría evitarse a partir de la negociación a un nivel más alto, como el de rama de actividad. Sin embargo, la opción legal para este tipo de negociaciones, el contrato ley, está en franco desuso y depende de una excesiva discrecionalidad estatal, además de que los empleadores se han resistido sistemáticamente a ella.

Habría que apuntar otros problemas relacionados con lo anterior. Por un lado, las cláusulas de consolidación sindical imponen indirectamente la afiliación y permanencia obligatoria en los sindicatos mexicanos, siempre y cuando el sindicato cuente con el respaldo del empleador —otro filtro— y logre incluir dichas cláusulas en un contrato colectivo, lo que da pie al condicionamiento en la selección patronal de su contraparte. Esto se diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con una solución mucho más neutra e institucionalizada, como la del impuesto sindical obligatorio existente en Brasil o el manejo de las obras sociales en Argentina. En sentido estricto, sólo en México la afiliación sigue siendo un procedimiento coactivo, por lo que las cláusulas mencionadas pueden ser usadas para disciplinar a las bases más que para asegurar la unidad —y la fuerza— sindical. Otro problema de diseño, más grave aún, es la parcialidad de las instancias encargadas de resolver los conflictos intersindicales: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el ámbito federal o, en el local, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA). Estas últimas, integradas en forma tripartita y donde la representación sindical está en manos de las centrales afines al gobierno (principalmente de la Confederación de Trabajadores de México, CTM), actúan como juez y parte impidiendo la renovación sindical.

Sin embargo, más allá de la peculiar reglamentación mexicana, es evidente que se requirió de un contexto político autoritario, una ostensible fragilidad del Estado de derecho y la carencia absoluta de transparencia en el proceso de organización para que la corrupción invadiera de tal forma el ejercicio de los derechos colectivos y se llegara a la situación actual en la que las prácticas más perversas, como los contratos de



protección al empleador, son aceptadas como un mal menor e incluso se defienden como la solución frente a una legislación excesivamente favorable a la acción colectiva. En este sentido, parecería que la misma legislación crea, entonces, la necesidad de pervertir el sistema de representación para evitar daños irreparables a las empresas, a la vez que pone serios obstáculos a la reestructuración del mundo sindical.

No obstante, en un contexto de mayor apertura política y transición hacia la democracia se ha logrado abrir el espacio para conseguir una mayor autonomía de los líderes (que en la actualidad puede también traducirse en mayor corrupción y no necesariamente en una mejor calidad de la representación), incluso para la emergencia de una central sindical alternativa al tradicional CT, vinculado al viejo PRI, como es el caso de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) en 1997. Esto no supone que el gobierno o los empresarios hayan sacado las manos del proceso organizativo en tanto siguen favoreciendo la emergencia de otras organizaciones vinculadas a sus intereses, como es el caso de la Alianza Sindical Mexicana (ASM).⁶ Por ello, para restituir plenamente a los sindicatos y a los contratos colectivos su función original en tanto instrumentos de defensa colectiva de los intereses de los trabajadores, se requiere en México un cambio total de diseño en este terreno que vuelva regla lo que actualmente es una excepción y que favorezca una transición laboral hacia nuevas formas de gobernabilidad plenamente democráticas.

Postergar por tiempo ilimitado este proceso supondrá afrontar los conflictos obrero-patronales e intersindicales sin tener la capacidad estatal para resolverlos con legitimidad y llegar a acuerdos equilibrados. En este sentido, un primer paso es la creación de un registro público de sindicatos y contratos

⁶ Mientras la UNT reúne grandes sindicatos nacionales —como el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, que salieron del CT— y a escala federal y local reclama una afiliación de más de un millón y medio de trabajadores, la ASM es un polo sindical que aglutina organizaciones formadas en los años treinta y que surgieron en oposición a la CTM por su visión “confrontadora”. Nació en 2006, en el contexto de las fisuras que experimentó el sindicalismo vinculado con el PRI, y con un abierto apoyo del gobierno actual. Sobre este tema, véase el diario *Reforma* del 27 de abril de 2006.

colectivos, con total autonomía y profesionalización, que aunado al cambio de reglas en la organización interna de los sindicatos y la promoción de una negociación colectiva por rama de actividad, sería la salida democrática ante la necesidad de transparencia del proceso organizativo y reivindicativo.

La naturaleza asignada al acto de inscripción en el registro sindical y al reconocimiento de las dirigencias —momento clave en la determinación de las oportunidades para una auténtica autonomía frente al Estado y los empleadores— es una cuestión esencial a deslindar, sobre la que cabe preguntarse: ¿es de tipo constitutivo o declarativo? Aunque parecen predominar las interpretaciones a favor de reconocer el derecho a la libre organización sindical, y así lo ha determinado la jurisprudencia, en los hechos las restricciones legales y las prácticas asociadas a éstas hacen que sin el reconocimiento oficial los sindicatos y sus directivas no puedan ejercer plenamente sus actividades de representación colectiva (Cereal, 2004 y 2005). El conflicto en el sindicato minero a partir del arbitrario desconocimiento de su dirigencia por la autoridad laboral es suficientemente ilustrativo de esta situación y, sobre todo, de los enormes costos sociales y económicos derivados de la ausencia de un árbitro legítimo.⁷

El tema ha ocupado en ocasiones semejantes a la OIT, que ha considerado necesario limitar la discrecionalidad gubernamental en el reconocimiento de la personería gremial o el registro sindical, así como en los conflictos intersindicales, donde el diseño legal debería asegurar la imparcialidad de los órganos que se encarguen de tramitarlos, así como criterios objetivos para solucionarlos.

Los problemas de constitucionalidad de las restricciones a la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado son también un factor de incertidumbre para ambas partes. El régimen sindical del apartado B del artículo 123 y su ley reglamentaria ha quedado amenazado de muerte por el avance, a partir de mediados de los noventa, de una jurisprudencia proclive como nunca antes a promover el pluralismo y la libertad de asociación, que ha desembocado en el

⁷ Véase, al respecto, el diario *La Jornada* de los días 1 y 2, 3 de marzo, y 5 y 21 de abril de 2006.



reconocimiento de una nueva federación de trabajadores al servicio del Estado. Sin embargo, las dirigencias siguen sin rendir cuentas y no se ven obligadas a ofrecer buenos resultados a sus agremiados, mucho menos a hacer campañas organizativas para expandir la afiliación en contra del deseo de los empleadores.⁸

Veamos, por último, otro problema de diseño institucional en materia de derechos colectivos que incide en el desempeño de los sindicatos. A diferencia de Argentina, donde existe representación sindical en la empresa a través de las figuras de los delegados y las comisiones internas, electas por voto secreto y directo de los trabajadores —una de cuyas funciones es precisamente la verificación del cumplimiento de las normas legales y convencionales—, en México no hay un sistema semejante, aunque a nivel de los contratos colectivos se haya logrado imponer la figura de los delegados en algunas grandes empresas. Sin embargo, este tipo de representación ha resultado fundamental para involucrar a los sindicatos en los problemas productivos y para lograr un mayor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, contenidos en la legislación y la contratación colectiva. Tampoco existen espacios de participación sindical en la gestión de las empresas que pudieran alentar un sindicalismo de este corte.

Parte del dilema de cualquier reforma del corporativismo radica en los riesgos que habría que asumir si se pusiera fin a un sistema sindical centralizado y unificado, en la medida en que se podría agravar el actual desequilibrio de poder entre trabajadores y empresarios. Incluso en Brasil, el *nuevo sindicalismo* se opone a la adopción de cambios de fondo que liberalicen las reglas del juego en ese ámbito y terminen con las prácticas de tipo corporativo, como la obligatoriedad del impuesto sindical y de la unidad sindical, tal como lo reclamaron durante los años ochenta (Cardoso y Lage, 2006). Es posible que ello se deba a que el contexto de marcada flexibilización de las relaciones laborales y el debilitamiento de los sindicatos agravaría de por sí los costos que sería necesario pagar al transitar de un régimen de derechos colectivos corporativo a otro más plural y democrático. Sin embargo, hay que insistir en

que en ningún otro país de la región se ha experimentado un proceso tal de degradación sindical como el que se dio en México, por lo cual para los trabajadores pudiera ser preferible arriesgarse a enfrentar una desarticulación del actual sistema de representación, carcomido por el cáncer de la corrupción, que al statu quo. Además, los moldes corporativos resultan aquí muy estrechos para alentar, por un lado, la adopción de un modelo productivo basado en mercancías o servicios de alto valor agregado y compatible con salarios elevados y, por otro, la emergencia de nuevas formas organizativas de trabajadores desempleados, en cooperativa o por cuenta propia, o su incorporación a las organizaciones de trabajadores activos, situación que impide a aquéllos expresar colectivamente sus intereses, y a los sindicatos ganar legitimidad ante los más desprotegidos.

En síntesis, es necesario posibilitar la acción colectiva a partir de nuevos marcos institucionales, porque los actuales ya no sirven en un contexto en el que se han recrudecido las prácticas antisindicales patronales para volver a posiciones semejantes a las del porfiriato, lo que se traduce en todo tipo de maniobras para evitar una auténtica bilateralidad. Es cada vez más claro que las tendencias hacia la negociación por empresa y a la subcontratación atentan contra la posibilidad de lograr una representación efectiva de los trabajadores.⁹ Hay que señalar también que el rechazo empresarial a los sindicatos incluso ha aumentado en los últimos años, sin que la democracia haya podido contrarrestarlo. Esta cuestión parecería estar mejor resuelta en otros países de la región, donde de una u otra manera los empleadores han terminado por admitir y sacar ventajas de la presencia de sindicatos fuertes y representativos.

⁹ Un dato ilustrativo de la mala calidad de la contratación colectiva es el siguiente: en 2004, solamente dos de cada ocho contratos colectivos registrados en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal tenían prestaciones por encima de la Ley Federal del Trabajo, cuando éste es el propósito esencial de la negociación (datos proporcionados por la propia dependencia). Ello puede deberse a dos factores: simulación o, simplemente, debilidad sindical para arrancar mejores condiciones de trabajo en empresas de menor tamaño, como las que predominan en México. En tanto, más de 80% de estas revisiones se originaron en empresas de 50 o menos trabajadores. (Bensusán, 2006a).

⁸ Una revisión de la jurisprudencia de la Corte en materia de libertad sindical se encuentra en Rendón, 2005.



En México, en cambio, el corporativismo ha sido una manera de evitar una auténtica interlocución y, al abrir espacios en la arena pública a las dirigencias, ayudó a mantenerlas alejadas de las empresas, donde hoy se determinan las condiciones de trabajo. Ante esto, sería conveniente impulsar un modelo laboral participativo. La consecuencia más obvia de lo antes dicho es que los sindicatos mexicanos han hecho poco o nada para defender a sus representados ante las consecuencias de la globalización, o para elevar el costo del incumplimiento de la legislación laboral. Al igual que la inspección del trabajo y el sistema de justicia laboral, sobre los que nos ocupamos a continuación, son responsables de la extendida violación a los derechos fundamentales de los trabajadores mexicanos, pero también de un comportamiento empresarial más proclive a la complicidad que a la innovación y la productividad.

Necesidad de fortalecer la capacidad estatal de fiscalizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores

La capacidad estatal de detectar, sancionar y reparar las violaciones a las normas laborales depende en gran medida del diseño y las estrategias de implementación de las funciones de la inspección del trabajo. Ésta sobrevivió en México al cambio de contexto (reestructuración del empleo, reorganización de las empresas, innovación tecnológica, transformaciones en los riesgos y aumento de la incertidumbre, cambio en las prioridades del Estado), conservando en lo fundamental su diseño tradicional. Sin embargo, fue sensible al ciclo económico y político; por ejemplo, en condiciones de crisis económica se registra menor fiscalización por temor a destruir empleos y un marcado interés en mejorar su imagen para atraer inversores. Al mismo tiempo hubo reformas en las estrategias asociadas al avance hacia la democracia y a la presencia de gobiernos con distintos alineamientos en el ámbito local y federal, ubicados en distintos lugares del espectro político.

Los resultados de un estudio sobre las debilidades y fortalezas de los modelos de la inspección del trabajo en los ámbitos federal y local (en el Distrito Federal) muestran que México tiene uno de tipo

“generalista”, con fuerte influencia de la OIT en su diseño y amplias facultades en la fiscalización del cumplimiento de leyes laborales, pero que no existe la voluntad política necesaria ni las condiciones para aprovecharlas (Bensusán, 2005).

Siguiendo la experiencia de otros países, los principales cambios que podrían mejorar su capacidad de actuación son la asignación de una mayor importancia política a la dependencia responsable de esta función; la centralización de su actuación o una mayor coordinación entre autoridades federales y locales; la ampliación de su ámbito de competencia (incluyendo el trabajo doméstico y el empleo informal); el aumento del grado de informatización, así como la calidad de sus recursos humanos y sus niveles de remuneración; la existencia de incentivos para la fiscalización; la ampliación de las facultades otorgadas a los inspectores (auditores); el impulso a los procesos de fiscalización regulados con la participación de los actores, y las estrategias de focalización de la actividad hacia sectores más vulnerables. Algunos de estos cambios suponen reformas en el diseño y otros, solamente en la implementación de las funciones de la inspección del trabajo.

Hasta ahora, las limitaciones más importantes son que se trata de un modelo orientado a la fiscalización de las grandes empresas –lo que de todos modos se hace poco y mal–, no ofrece condiciones adecuadas para promover la denuncia de los trabajadores y se acompaña de estrategias que, de un modo u otro, han tendido a abandonar, o por lo menos a suavizar, la idea de la inspección del trabajo como un aparato punitivo que pudiera llevar a la destrucción de los empleos, así sean de mala calidad. Las posibilidades de ser fiscalizado o de ser sujeto de la aplicación de sanciones son muy reducidas, por lo que el margen de impunidad es amplio. Otro problema, en este caso de implementación, es que los recursos materiales no sólo resultan insuficientes, sino que no han aumentado en forma proporcional a la necesidad de contrarrestar el mayor interés de los empleadores de abatir los costos a través de transgredir sus responsabilidades laborales. El federalismo genera serios problemas de coordinación entre las diversas jurisdicciones, ya que no se ha logrado que todos los estados tengan convenios de colabora-



ción con el gobierno federal. Tampoco existe programa alguno en el ámbito de la inspección del trabajo para cooperar en la detección del incumplimiento, por parte de los empleadores, de las normas relativas a la seguridad social en los sitios donde se sabe que esto ocurre. Esta tarea queda exclusivamente a cargo del IMSS, sin que se haya buscado una mayor coordinación entre ambas instancias, a pesar de que la falta de inscripción en ese instituto y la falta de cumplimiento de los demás derechos, incluyendo la seguridad e higiene en el trabajo, están fuertemente asociados.

Hasta los años noventa predominaron las estrategias basadas en la imposición de sanciones proporcionales a la importancia de la norma, y en el aparente interés de aumentar la capacidad de detección. A partir de entonces, se encuentran trayectorias distintas entre el ámbito federal y local, aunque en todos los casos comienza a darse mayor importancia a la promoción del cumplimiento voluntario y la prevención. Hoy en día, a costa de las muertes de mineros en Pasta de Conchos, Coahuila, se está revirtiendo esta visión gerencial de la inspección del trabajo y se comienza a reconocer la necesidad de mejorar la capacidad de sanción.

Las estrategias basadas en la “desviación” —en el supuesto de que predominará la tendencia a evadir las normas (Pettit, 2003)— a través de la imposición de sanciones en un sentido amplio (castigos y recompensas), dominantes hasta los años ochenta, habían sido cuestionadas porque para resultar efectivas debían ser suficientemente gravosas y contar con un aparato centralizado y eficaz de administración, dotado de poder y recursos suficientes, lo cual no existe en México. Además, se argumentaba que se genera el problema de cómo controlar a los “guardianes” del cumplimiento. Por ello, invocando la intención de combatir la “corrupción”, en el marco de la *nueva cultura laboral* se debilitaron o desarmaron en México los aparatos de fiscalización e incluso se abrió el paso a la privatización de los sistemas de inspección en el ámbito federal. El viraje hacia estrategias basadas en la prevención y la promoción del cumplimiento voluntario estuvo asociado a la idea de que una mayor fiscalización y actividad punitiva sobre las empresas, sobre todo las pequeñas, se traduciría

en la destrucción de empleos. También puede haberse debido a una menor autonomía del Estado frente a los inversores y sus necesidades, lo que habría llevado a construir una mejor imagen ante éstos, hecho que implica renunciar a la fiscalización.

Aunque ambas opciones no son excluyentes, el problema es que no existe coherencia interna entre el costo de cumplimiento de las normas laborales y el riesgo que supone dejar de hacerlo. Si frente a regulaciones que imponen un alto costo de cumplimiento, como las que existen en México, según sostienen los propios empresarios, se adopta una estrategia desprovista de dientes, la conducta más racional sería dejar de cumplir, ya sea que esto se haga abiertamente o que se encubra bajo diversas formas de evasión o simulación. Sobre todo, cuando la legitimidad de las normas es cada vez menor y la presión para reducir costos laborales es mayor, como ocurre desde por lo menos hace 20 años. Precisamente, la falta de coherencia puede explicar en alguna medida por qué existe una escasa efectividad de las normas, sobre todo en las empresas de menos de 50 trabajadores, algo que es reconocido por las más altas autoridades laborales y que se extiende en muchos casos a las grandes empresas.

Uno de los problemas de implementación que no ha encontrado solución en México es la escasez de los recursos destinados a la inspección a escala tanto federal como local, así como la ausencia de una base de datos completa y común a los diversos servicios públicos en materia laboral, de seguridad social y fiscal. Más que a limitaciones de orden técnico, esta ausencia parece reflejar la escasa voluntad política de limitar el trabajo no registrado o precario como alternativa de empleo, aun cuando en los dos últimos años el IMSS ha adoptado una nueva estrategia mucho más agresiva que la de la inspección del trabajo (IMSS, 2004). Además, las pequeñas empresas (con menos de 10 trabajadores) gozan de un trato privilegiado porque de acuerdo con las prácticas adoptadas por las autoridades, simplemente no pueden ser sancionadas, lo que deja sin protección a una notable proporción de trabajadores asalariados. Si bien la posibilidad de detectar los incumplimientos en las empresas grandes es mayor, éstas tienen recursos para eludir las recomendaciones derivadas de las inspecciones —en los raros casos en



que se realizan— y defenderse de las sanciones, con lo que el costo del incumplimiento tiende a ser nulo. Aunque la mayor visibilidad, la presencia sindical y el menor impacto relativo del costo de cumplimiento son factores que deberían influir en el mayor respeto de las normas de seguridad e higiene en las grandes empresas, hay múltiples evidencias de que éstas también han buscado abatir costos con el abandono de esta responsabilidad frente a sus trabajadores.

La generalización de la subcontratación en las grandes empresas lleva, además, a la coexistencia de contingentes de trabajadores con diferentes condiciones laborales en un mismo centro de trabajo, al encubrimiento de las relaciones de trabajo y al trabajo no registrado, todo lo cual dificulta la labor de fiscalización, como lo prueba la muerte de 65 mineros en Coahuila en 2006 y los graves accidentes ocurridos en las plataformas petroleras, sucesos que habrían hecho replantear a las autoridades la estrategia de cumplimiento basada en el convencimiento y valorar la importancia de las sanciones.

Nuevamente, los sindicatos serían el complemento más indicado de la inspección del trabajo para sacar a la luz esta situación, a través de su participación en los comités de seguridad e higiene y de la presencia de delegados. Sin embargo, la participación sindical en los procesos de inspección es muy limitada o nula, no solamente en México sino incluso en otros países. Harían falta, a este respecto, nuevas indagaciones para explicar por qué los sindicatos han desaprovechado por lo general las oportunidades institucionales existentes para cooperar en tareas de fiscalización: ¿falta de credibilidad de la inspección del trabajo, tolerancia para evitar la destrucción de empleos o simplemente simulación en la representación?¹⁰

¹⁰ El trágico deceso de 65 mineros por una explosión en la mina de carbón de Pasta de Conchos, Coahuila, donde solamente 25 trabajadores eran sindicalizados y otros 30 trabajaban para contratistas, sin acceso a la seguridad social, es ilustrativo de esta situación en la que, según diversas denuncias, no existían las condiciones de seguridad necesarias y se dejaron de subsanar irregularidades detectadas por la inspección del trabajo desde 2004 y por la comisión mixta de seguridad e higiene, en la que participaba el sindicato. Véase, al respecto, el artículo de Miguel Ángel Granados Chapa publicado en el diario *Reforma* el 10 de marzo de 2006.

Renovación completa del sistema de justicia laboral, que incluya la institucionalización de un árbitro confiable para dirimir conflictos de intereses

Si la justicia laboral no funciona con eficacia se genera un fuerte incentivo para que los empleadores no cumplan de manera espontánea con los derechos de los trabajadores, con la expectativa de burlarlos o tamarizlos al pasar por la justicia. A pesar del descrédito de las JLCA por su falta de imparcialidad, la lentitud de los procedimientos, así como por su incapacidad para hacer cumplir sus laudos, éstas no han experimentado ajustes sustanciales en los últimos 20 años. Un primer problema de diseño se origina en el cambio de los supuestos que acompañaron los diseños originales. Concebida para funcionar en contextos de crecimiento económico y estabilidad en el empleo, la justicia laboral se mostró inefectiva e ineficaz al cambiar dichas condiciones. En México, el principal motivo de conflictos individuales es el despido; estos conflictos aumentaron en situaciones críticas, lo que dio lugar a distintos tipos de respuestas. Así, se han hecho esfuerzos para privilegiar la conciliación como alternativa ante la lentitud de la justicia, lo que conduce a la renuncia de una parte significativa de los derechos del trabajador y, en consecuencia, reduce sensiblemente el costo del cumplimiento. Subsisten también problemas de diseño en los procedimientos que se relacionan con los ámbitos de competencia, etapas y oportunidades para la dilación de trámites (notificaciones y desahogos de pruebas), rezagos en la tramitación y resolución (en promedio, la duración varía entre dos y tres años), además de que la primera instancia jurídica carece de credibilidad y es vista como una fase sin consecuencias. Los obstáculos se traducen en elevadas tasas de desistimientos y en un gran porcentaje de laudos sin ejecutar (un ejemplo de ello es lo que ocurre en el Distrito Federal, donde un considerable porcentaje de los laudos queda en esta situación).

La proporción de laudos o sentencias favorables a los trabajadores en todo o en parte es alrededor de 67% en la jurisdicción federal de México, y hasta de 74% en la justicia local del Distrito Federal, paradójicamente, menos efectiva en el cumplimiento de los laudos. Alrededor de la mitad (entre 40 y 50%)



de los trabajadores que demandan, terminan conciliando sus diferencias y obtienen la mitad o menos de lo que conseguirían si ganaran el juicio. Esto lleva también a inflar las demandas o a demandar artificialmente. Cabe señalar que en México el servicio es gratuito para ambas partes, mientras que en otros países éstas asumen los costos según el resultado del juicio. Por ejemplo, en Argentina ha aumentado el porcentaje de casos en que los costos quedan a cargo del actor (45%). El caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde un altísimo porcentaje de las demandas se debe a la reticencia de las empresas estatales a pagar las indemnizaciones sin pasar por la justicia o a demandas administrativas contra el IMSS, revela igualmente problemas estructurales y en la definición de competencias (Bensusán, 2006a).

En México subsisten problemas de diseño de tipo estructural, aún más graves en la justicia laboral, que ya han sido resueltos en otros países con antecedentes corporativos, como lo es la integración tripartita de las JLCA y su dependencia del Poder Ejecutivo. La imparcialidad está, por ello, fuertemente comprometida, más aún cuando por lo menos desde hace 20 años ha predominado en el gobierno federal una visión gerencial del manejo de los asuntos laborales. Al respecto, el análisis del desempeño de la justicia laboral en los ámbitos federal y local (Distrito Federal) muestra un cierto caos en su desempeño y la imposibilidad de predecir qué le ocurrirá a quien demande en estas instancias, lo que genera el caldo de cultivo de una extendida corrupción a todos los niveles. Esta situación puede explicar, junto a otros factores, la baja tasa de conflictividad individual (entendida como el número de demandas entabladas en relación con el número de trabajadores separados del empleo en un año), que no supera 6% de los casos. De igual manera, los resultados del desempeño de la justicia laboral en materia de derechos colectivos confirman que en México existe un manejo abiertamente discrecional de éstos, lo cual ha favorecido a los sindicatos corporativos, que controlan la representación ante las JLCA y cuentan con el apoyo de la STPS. En síntesis, el traslado de la justicia laboral al Poder Judicial, previa profesionalización de los jueces en la materia, es un imperativo de la refor-

ma estructural.¹¹ Sin embargo, la posición de la STPS (2007) es totalmente contraria a la transformación estructural del sistema de justicia laboral y defiende a ultranza la integración tripartita de las JLCA, a pesar de que todas las investigaciones prueban que no operan en los hechos y que los representantes de los trabajadores y empleadores sólo cuentan en el papel, mientras el gobierno —ya sea federal o local— impone sus criterios.

Aciertos y limitaciones de los diseños alternativos

Desde 1989, cuando el tema fue debatido en un amplio foro convocado por la Cámara de Diputados, las posibles reformas a la legislación laboral han formado parte de la agenda pública y de manera periódica cobran mayor fuerza en el comienzo de cada administración, para después caer en el estancamiento. Las alternativas de reemplazo a las regulaciones vigentes han sido auspiciadas por diversos actores (principalmente organizaciones sindicales y patronales, así como partidos políticos), a través de diferentes instrumentos (acuerdos, compromisos e iniciativas de ley) y en distintos espacios: desde el Congreso de la Unión hasta los esquemas tripartitos (Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, 1992; Mesa Central de Decisión para la Actualización y Modernización Laboral, conocida como MCD, 2001-2002), bipartitos (CTM/Coparmex-Nueva Cultura Laboral, 1995; CT/CCE, 2002; Iniciativa de los Sectores, 2007) y otros convocados en torno a la campaña electoral del 2000 por organizaciones sociales de diverso tipo (Veinte Compromisos por la Libertad y la Democracia Sindical).¹²

Un factor de continuidad fue la decisión de los sucesivos gobiernos de abrir paso a un mayor protagonismo de los actores, que se acentuó después de que en las elecciones legislativas de 1997 el Poder Ejecuti-

¹¹ Los datos relativos a México provienen de Bensusán, 2006, capítulo "México". En el anexo de ese capítulo se detalla la metodología del estudio sobre el desempeño del sistema de justicia laboral y las fuentes utilizadas a lo largo del mismo.

¹² Un análisis de las distintas etapas de la reforma laboral en México y de las iniciativas se encuentra en Bensusán, 2000 y 2003.



vo perdió el control de la mayoría en Congreso. Esta situación contrastó con el absoluto predominio de la voz presidencial en la decisión que había dado origen a la promulgación de una nueva Ley Federal del Trabajo en 1970 y a las reformas procesales de 1980, cuando el Legislativo aprobó las últimas reformas importantes en este ámbito institucional. Otro elemento a destacar es que desde la administración del presidente Salinas hasta la de Vicente Fox, el contexto de la reforma fue el de un abierto acercamiento del gobierno a las posiciones empresariales, sin poner por ello en entredicho el lugar estelar asignado al sindicalismo corporativo aglutinado en el CT. Sin embargo, a partir de la segunda mitad de los noventa se observó una mayor apertura y reconocimiento a la pluralidad sindical, cuando se invitó a los representantes del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) a la discusión de los principios de la *nueva cultura laboral* (1995) y más tarde la UNT (organización formada en 1997 a partir de la escisión del CT y de otras fuerzas independientes) se integró a la MCD (2001-2002). Paradójicamente, mientras mayor pluralidad y protagonismo cobró el Congreso de la Unión, menor importancia se asignó a los legisladores en el tema de la reforma laboral, a pesar de que se presentaron iniciativas auspiciadas por el PAN (1995), el Partido de la Revolución Democrática (PRD) en conjunto con la UNT (2002), y el CT/CCE a través de diputados del PRI y el PAN (2002).

Varios son los factores que podrían explicar el fracaso de las tres últimas administraciones –sin contar la actual– en promulgar una nueva legislación laboral: desde la mayor posibilidad de flexibilizar en los hechos las normas laborales –gracias a la tolerancia de los sindicatos y la tradicional flexibilidad en las empresas de menor tamaño por la ausencia de sindicatos reales y la ineffectividad de la inspección del trabajo y la justicia laboral– hasta la supuesta búsqueda de consensos entre quienes podrían perder más con los cambios, como es el caso de la dirigencia sindical tradicional, cuya subsistencia y la de sus intereses depende de los candados corporativos de la legislación vigente; ¿qué otra cosa podrían ofrecer al gobierno y a los empleadores sino su tolerancia frente a una estrategia de bajos salarios, precariedad y violación de la legalidad, acompañada de paz laboral? Además, es claro que los

acuerdos en el Poder Legislativo se logran cuando se trata de cambios laborales que no pueden hacerse por la vía de los hechos, como ocurrió con las reformas a la seguridad social de 1995 y 2007.

En cualquier caso, lo que interesa aquí es mostrar qué ofrecen los diseños institucionales presentados por la Coparmex (1989), el PAN (1995), el PRD con la UNT (2002) y el CT con el CCE (2002), considerando los problemas de diseño institucional señalados en el apartado anterior. Igualmente, mencionaremos algunos de los puntos centrales que el gobierno del presidente Calderón estaría esperando reformar y que se han dado a conocer bajo la etiqueta de *iniciativa de los sectores*, porque aun cuando retoman en lo fundamental las propuestas de 2002, incorporan nuevos aspectos.¹³

Un primer señalamiento es que ninguno de estos diseños responde a la totalidad de los requerimientos de una verdadera “reforma estructural”, pero algunos pueden ser clasificados como ajustes puntuales (Coparmex, 1989; CT/CCE, 2002; lineamientos del gobierno de Felipe Calderón, 2007), mientras otros se acercan más a aquélla porque tocan aspectos fundamentales y estructurales del viejo arreglo corporativo (PAN, 1995; PRD, 1997 y PRD/UNT, 2002). Sin embargo, hay que destacar que ninguna de estas propuestas contempla cambios en el diseño de la inspección del trabajo, institución prácticamente olvidada en la gran mayoría de los análisis sobre la reforma, a pesar de la gran importancia asignada a la misma en otros países de la región, principalmente Argentina, Brasil y Chile (Bensusán, 2006b). Sin embargo, la propuesta del gobierno actual, presentada como *iniciativa de los*

¹³ Las principales coincidencias entre ambas propuestas se dan en el tema de los contratos individuales (incluido el contrato por temporada y a prueba), las reglas sobre la jornada, la simplificación de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento, la supresión del escalafón ciego, el impulso de las multihabilidades o polivalencia de los empleados y las reglas para cancelación de los registros sindicales. Como ocurría en la propuesta anterior, no se propone la supresión del carácter tripartito de la justicia laboral pero se amplían los cambios en su funcionamiento y competencias. Otra innovación es que se propone ampliar la transparencia informativa en materia sindical, modificar las reglas en materia de subcontratación (sin especificar los criterios) así como algunas de las facultades en el campo de la inspección del trabajo y elevar el monto de las sanciones por incumplimiento. Véase, al respecto, el diario *La Jornada* del 14 de enero de 2008.



sectores, incluye la posibilidad de reformar algunas de las facultades de la inspección del trabajo en relación con el cierre o suspensión de labores en las empresas, así como aumentar las sanciones por incumplimiento, lo seguramente que se deriva de la trágica experiencia en la mina de Pasta de Conchos. Tampoco se incluye en ninguna de las propuestas la creación de un seguro de desempleo, tal como existe en esos tres países, aun cuando el gobierno del Distrito Federal diseñó y puso en práctica un nuevo programa de subsidios y formación para desempleados en su ámbito de competencia desde 2007 y existen programas relativamente semejantes a escala federal desde 1978.

Otra cuestión es que si se comparan las propuestas del PAN (1995) y del PRD/UNT (1997, 2002), se encuentran fuertes afinidades, debidas más a las que guardan sus autores en cuanto al origen y consecuencias de los problemas laborales, que a las que sostienen las respectivas organizaciones políticas. Al respecto, cabe destacar las soluciones ofrecidas en ambas propuestas para desmontar el arreglo corporativo en el mundo sindical y en el sistema de justicia laboral, trasladándolo al Poder Judicial. Se trata, sin duda, de distintos caminos pero orientados a un mismo objetivo. Por ejemplo, mientras la propuesta del PAN introduce cambios significativos en la estructura actual de la representación sindical, la propuesta del PRD/UNT descansa en la creación del Registro Público Federal y Autónomo de Sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo, así como en el aumento de la transparencia del proceso organizativo y reivindicativo, dando más recursos de poder a las bases trabajadoras.

Por el contrario, la propuesta CT/CCE, también conocida como la *iniciativa Abascal*, se aleja por completo de la del PAN (1995) y termina siendo una de las más limitadas, ya que deja fuera aspectos fundamentales presentados por la propia Coparmex en 1989. Además, ambas propuestas (Coparmex y CT/CCE) comparten la idea de que se debe avanzar en la flexibilidad legal sin ofrecer a cambio más garantías a los trabajadores o diseñar mecanismos para evitar que la mayor inestabilidad laboral se traduzca en exclusión. Tampoco se mejoran las condiciones de trabajo, siguiendo la tendencia de recortar la jornada laboral, como se ha hecho en Brasil y Chile, o aumentar las

prestaciones (muy por debajo en México respecto a las existentes en materia de aguinaldo y vacaciones en estos países, por ejemplo) y que se hace en las propuestas del PAN (1995) y PRD/UNT (1997, 2002).

Quizá el mejor ejemplo para explicar cómo podría lograrse la actualización de los diseños institucionales para adaptarlos a las nuevas condiciones, mejorando la protección al trabajador, lo ofrece el sistema de indemnización legal por despido injustificado, aspecto que se mantiene sin cambios importantes en las iniciativas conocidas.¹⁴ Como se vio, el régimen vigente establece como principio general los contratos indeterminados y una de las indemnizaciones más altas en la región, pero no impide que la rotación laboral sea altísima (casi del orden de 45%) y que se traduzca en una tasa muy baja de demandas laborales (del orden de 6%) por este motivo, según resulta de un cálculo que toma en cuenta la totalidad de separaciones del empleo en un año (2001) y el porcentaje de demandas por despido injustificado en ambas jurisdicciones (Bensusán, 2006a). En los hechos, salvo por lo que se refiere a las grandes empresas, los empleadores pagan, en el peor de los casos, la mitad o menos de lo establecido en la ley. Se trata, sin embargo, de un régimen muy difícil de hacer operar cuando el trabajador pierde con mucha frecuencia el empleo porque depende de que entable una demanda para acreditar el carácter injustificado del despido, lo que en el caso de las pequeñas empresas en muy pocas oportunidades concluye en el cumplimiento del laudo. En tales circunstancias, llama la atención que en México no se haya discutido siquiera la posibilidad de adoptar un mecanismo como el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio de Brasil, que permita prever el pago oportuno de la indemnización junto con un seguro de desempleo. Éste sería, sin embargo, un ejemplo de cambio estructural y mejoraría la protección al trabajador, por lo que debería ubicarse al menos en el centro de la discusión de cualquier posibilidad de lograr una mayor flexibilidad de salida del empleo e incluso sobre la mejor forma de distribuir el riesgo de los mercados laborales inestables.

¹⁴ Una excepción sería la propuesta de eliminar la obligatoriedad del aviso escrito de despido, establecida en la iniciativa conjunta CT/CCE, presentada a la Cámara de Diputados en diciembre de 2002.



En materia de derechos colectivos habría que examinar también cómo se puede lograr que los sindicatos acepten sacrificar poder legal para ganar autonomía, aspecto en el cual la propuesta del PRD/UNT contiene diversas soluciones que deberían ser fortalecidas para conseguir un tránsito gradual y ordenado hacia un arreglo sindical transparente, competitivo y plural.

Cabe señalar que si bien la propuesta que estaría elaborando la STPS con el apoyo de los actores tradicionales (*iniciativa de los sectores*) sigue los pasos de la *iniciativa Abascal*: ofrece reformar las reglas actuales en materia de subcontratación, aunque sin especificar en qué dirección. Éste es un aspecto que no había sido tocado por las iniciativas anteriores pero reviste una extrema importancia para los trabajadores porque la externalización de los empleos es un fenómeno creciente que afecta la calidad de los mismos en tres aspectos centrales: el nivel de los salarios, la inscripción en la seguridad social y la sindicalización. De hecho, las reformas laborales más importantes en la región en los dos últimos años tienen que ver precisamente con la necesidad de desalentar la subcontratación como estrategia de abatimiento de los costos laborales (Bensusán, 2007).

El cuadro 1¹⁵ resume las principales semejanzas y diferencias entre las iniciativas presentadas a lo largo de los últimos 15 años y permite observar que existen diferentes alternativas de diseños y que hace falta una discusión seria sobre las mismas, que tome en cuenta un diagnóstico de los principales problemas laborales, así como las exigencias de la doble transición, política y económica, por la que ha atravesado el país a lo largo de este periodo.

Viraje en la política laboral: condición para la reforma estructural

La reforma estructural de las instituciones laborales debe ser parte esencial de la transición hacia una go-

¹⁵ Dado que no existe confirmación oficial de la información periodística difundida en torno a la propuesta que estaría discutiendo la STPS con los sectores durante la presente administración, su contenido no se incluye en el cuadro comparativo, aun cuando se presentaron en el texto y en la nota 13 sus principales características y convergencias con la propuesta de CT/CCE de 2002.

bernabilidad democrática sustentada en el Estado de derecho y el cumplimiento de la legalidad. Tiene que ser parte, también, de un nuevo pacto social basado en el equilibrio entre las exigencias de flexibilidad laboral que impone el mercado y la necesidad de protección a los trabajadores, en el marco de un modelo de desarrollo que promueva de manera central la generación de empleos de calidad. Además, deberá ir acompañada de políticas públicas con una clara orientación redistributiva y de una política macroeconómica que también coloque en el centro la generación de empleos de calidad para crear un clima de confianza entre los interlocutores que haga posible el consenso en torno a las nuevas reglas del juego, lo que hoy no existe.

Es claro que la ausencia de una propuesta formulada desde el mismo gobierno de la alternancia (2000-2006), más que un reconocimiento a la autonomía de los actores, fue una estrategia para eludir esta responsabilidad estatal fundamental y mantener el statu quo. Prueba de ello es que el mismo Vicente Fox, quien durante su campaña como candidato firmó los Veinte Compromisos por la Libertad y la Democracia Sindical, en su gestión gubernamental terminó enviando la peor señal, aliándose con los viejos actores corporativos y restringiendo la agenda de las transformaciones en el ámbito de la legislación laboral, sin permitir siquiera la discusión de reformas constitucionales, lo cual imposibilitaba la adopción de cambios estructurales. Además de que la indiscutible proximidad de aquella administración con el punto de vista empresarial era una condición poco propicia para ejercer un contrapeso legítimo en este incipiente y opaco debate —el que se organizó entre 2001 y 2002 en el seno de la MCD—, tampoco se enviaron las señales que podrían haber aumentado el interés de los viejos actores corporativos —tanto de las organizaciones empresariales como de las sindicales— en asumir los riesgos y la incertidumbre que supone el cambio de reglas del juego en este escenario. Por el contrario, todo indicaba que poco o nada cambiaría en el sentido de la política laboral del gobierno de la alternancia, al menos por lo que se refiere al mundo corporativo (Bensusán, 2005).

Hoy parece que el gobierno del presidente Calderón, acompañado en la STPS por un abogado con



antecedentes de militancia en el PRI, repetirá la misma estrategia de su predecesor, en tanto la posible reforma de la legislación laboral se está discutiendo con los viejos actores del mundo del trabajo: los sindicatos aliados y articulados al CT y la cúpula empresarial, apoyados por profesionales que han lucrado por décadas gracias a los arreglos corporativos y la corrupción y simulación. En otras palabras, se sigue buscando la solución en quienes son parte del problema a resolver y se deja de lado el cambio estructural por lo que se refiere a la transformación del arreglo corporativo y, como parte fundamental de éste, del sistema tripartito de justicia laboral. En tanto, nuevamente se cierra el paso a cualquier cambio constitucional.

En ese contexto, hace falta promover un debate abierto y sustentado en diagnósticos precisos sobre la situación del mercado laboral y el desempeño de las instituciones, que evite caer en la fácil tentación de las

salidas conservadoras (que no sólo predominan en los partidos y gobiernos alineados a la derecha) y unilaterales. Para ello debe generarse previamente un clima de confianza en el que puedan participar los sindicatos verdaderamente representativos y los pequeños empresarios, además de las grandes organizaciones del sector laboral, y que cierre el paso a quienes pretenden defender a ultranza intereses ilegítimos, como las conductas antisindicales o la pura y simple simulación y corrupción anidada en los sindicatos de membrete y los contratos de protección, de las que todos obtienen cuantiosas ganancias, menos los trabajadores.

En cualquier caso, el margen para el inmovilismo parece agotarse rápidamente. No sólo porque grandes problemas nacionales quedarán sin atenderse si no se cambian las reglas del juego en este escenario, sino porque el contexto político presiona cada vez más hacia la apertura, la democratización y la rendición

Cuadro 1. Comparativo de las propuestas sobre la reforma laboral

Coparmex	PAN
Protección, flexibilidad y productividad	
Conservación de condiciones de trabajo mínimas. Menor nivel de protección.	Mejoramiento de condiciones de trabajo (reducción de la jornada y aumento de las vacaciones, aguinaldo, primas de vacaciones y dominical, y licencia de maternidad). Participación de los trabajadores en las acciones de las empresas.
Ampliación sustancial de la discrecionalidad patronal a través de la flexibilidad numérica, funcional y de los tiempos de trabajo (negociación trabajador/empleador).	Ampliación limitada de la flexibilidad numérica (restricciones a la reinstalación, facilidades para los contratos temporales, periodo de prueba) de los tiempos de trabajo, salarial y funcional (negociada-unilateral).
	Bilateralidad en productividad, capacitación y reparto de resultados a nivel de centros de trabajo (delegados-comités de empresa) y sectorial.
Conservación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM).	Conservación de la CNSM.
Autonomía y registro sindical	
Simplificación del trámite de registro.	Simplificación de trámite de registro y eliminación de restricciones.



de cuentas del mundo sindical y empresarial. De la existencia de cauces institucionales legítimos y eficaces para resolver los conflictos que emerjan en estas circunstancias dependerá cuáles serán los costos que se deriven de una mayor efervescencia y radicalización de las demandas.

Por el contrario, si no se envían señales contundentes de que el gobierno dejará de respaldar a quienes se benefician del statu quo, y que, cuando corresponda, intervendrá con total imparcialidad para resolver los conflictos de intereses de diverso tipo, podemos esperar un cambio sólo cosmético u orientado por intereses particulares, que no resolverá los complejos problemas que afectan al mundo del trabajo y que detienen la innovación organizativa y tecnológica, base de los incrementos de productividad y de una competitividad mayor que han alcanzado otros países.

Aunque ya no pueda recuperarse el tiempo perdido en la trampa tendida a los trabajadores por los beneficiarios del corporativismo y la supuestamente *nueva cultura laboral* auspiciada por las dos últimas administraciones (de Zedillo y Fox), la reforma laboral deberá enmarcarse en un cambio inmediato de la política laboral y las formas de relación del Estado con los actores sociales. Si bien todo indica que vamos en el sentido contrario (Alcalde, 2007), el viraje en la política gubernamental y la restitución de la confianza en torno al papel de árbitro de las autoridades laborales constituyen una condición para remover las inercias, impulsar un nuevo pacto orientado a facilitar la transición laboral hacia un arreglo democrático basado en la equidad y abrir el paso a las reformas estructurales en el mundo del trabajo de manera articulada con las que se adopten en otros terrenos, en particular en lo que se refiere a las políticas sociales.

PRD/UNT	CCE/CT
Mejoramiento de condiciones de trabajo (reducción de la jornada y aumento de las prestaciones).	Conservación de condiciones de trabajo mínimas.
Conservación de la estabilidad laboral (PRD admitió el periodo de prueba en forma restringida).	Ampliación de la flexibilidad numérica, funcional y de los tiempos de trabajo (negociación trabajador/empleador).
Bilateralidad en productividad, capacitación y estímulos a nivel de centros de trabajo (delegados del personal y comités de empresa), sectorial y nacional.	Comisiones mixtas de productividad y capacitación con facultades limitadas.
Supresión de la CNSM y creación del Instituto Nacional del Salario, Productividad y Reparto de Utilidades (Inspru) en el ámbito del Poder Legislativo.	Conservación de la CNSM.
Flexibilidad negociada con sindicatos: funcional, salarial y de los tiempos de trabajo.	
Creación de las cámaras sectoriales (tripartitas) con facultades amplias.	
Simplificación del trámite de registro y creación del Registro Público de Sindicatos (incluyendo directivas) y contrato colectivo de trabajo con total autonomía e imparcialidad.	Mayores requisitos para la obtención y conservación del registro, que actuarán como candados para evitar el avance del sindicalismo independiente.

Continúa



Continuación. Cuadro 1. Comparativo de las propuestas sobre la reforma laboral

Coparmex	PAN
Representatividad y contratación colectiva auténticas	
Sin cambios, salvo supresión de cláusulas de exclusión por ingreso y separación. No se establecen sanciones para las prácticas patronales y antisindicales.	Negociación de pactos colectivos de trabajo con la representación electa en la empresa (procedimiento con garantías contra la manipulación patronal). Supresión de cláusulas de exclusión. No se establecen sanciones para las prácticas patronales y antisindicales.
Liberalización del derecho de huelga	
Mayores restricciones e intervención estatal (aumento de la capacidad estatal de prevención y resolución de conflictos).	Ampliación del objeto: defensa de interés colectivo.
	Nuevo requisito: votación de la asamblea previa al estallido.
	Modalidad: definida o indefinida.
	Servicios públicos esenciales: prestación de servicios a juicio de la autoridad administrativa.
Terminación: arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes.	Terminación: arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes después de 30 días de estallada.
Sistema de justicia laboral independiente	
Conservación de juntas de conciliación y arbitraje.	Jueces de lo social en el ámbito del poder judicial.
Cambios procesales: tendientes a eliminar protección al trabajador.	Cambios procesales en el marco de la reestructuración completa del sistema de justicia laboral.
Cambios en el artículo 123 de la Constitución	
Sin cambios.	Reforma del apartado A.
Cambios en la inspección del trabajo	
Sin cambios.	Sin cambios.
Seguro de desempleo	
No lo contempla.	No lo contempla.



PRD/UNT	CCE/CT
<p>Libre determinación de tipos organizativos, permitiendo los sindicatos internacionales.</p> <p>UNT: procedimiento de titularidad ante el Registro Público de sindicatos y contrato colectivo de trabajo, con reglas que permitan dar transparencia y legitimidad al proceso y establezcan condiciones de equidad en la contienda intersindical.</p>	
<p>PRD: se mantiene la negociación a cargo del sindicato con la participación de delegados de los trabajadores (o en su caso, del comité de empresa).</p> <p>PRD/UNT: se exige que el patrón comunique previamente a los trabajadores que un sindicato demanda la celebración del contrato colectivo. En caso de disputa, establece la obligatoriedad del recuento previo, por voto secreto.</p> <p>PRD/UNT: se establecen sanciones para las prácticas patronales discriminatorias y antisindicales.</p> <p>PRD: votación de cláusulas de exclusión por la asamblea.</p> <p>Propuesta de la fracción parlamentaria del PRD (1998): prohibición de la cláusula de separación.</p>	<p>Restricciones para el emplazamiento de huelga con fines de contratación colectiva (mayor protección al statu quo en materia de titularidad).</p>
<p>Sin cambios.</p>	<p>Mayores restricciones e intervención estatal (aumento de la capacidad estatal de prevención y resolución de conflictos).</p>
<p>UNT: sin cambios.</p> <p>PRD: votación de la asamblea de trabajadores previa al estallido.</p>	
<p>Sin cambios.</p>	
<p>PRD: prestación de servicios esenciales ordinarios, según enumeración de ley.</p>	
<p>UNT: sin cambios.</p>	
<p>Jueces laborales en el ámbito del poder judicial.</p>	<p>Conservación de juntas de conciliación y arbitraje.</p>
<p>Cambios procesales en el marco de la reestructuración completa del sistema de justicia laboral.</p>	<p>Cambios procesales: Coparmex y propuestas del proyecto de Código Procesal en el marco de <i>nueva cultura laboral</i> (1999).</p>
<p>Reforma del Apartado A y supresión del B más creación de un capítulo para TSE en título de Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, conservando derechos adquiridos y reconociéndoles plenos derechos colectivos.</p>	<p>Sin cambios.</p>
<p>Sin cambios.</p>	<p>Sin cambios.</p>
<p>No lo contempla.</p>	<p>No lo contempla.</p>



Bibliografía

- Alcalde, Arturo (2007) "Nuevamente la reforma laboral". *La Jornada*, 8 de diciembre.
- Bensusán, Graciela (2000) *El modelo mexicano de regulación laboral*. México, FES/Plaza y Valdés/Flacso/UAM Xochimilco.
- (2003) "Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional". *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 22, pp. 11-49. México, Flacso.
- (2005) "La inspección del trabajo en México". Ponencia presentada en el Seminario Inspección laboral y regulación del mercado de trabajo. Massachusetts Institute of Technology. Cambridge, Massachusetts, 21 de enero.
- (2006a) "Diseño legal y desempeño real: México". En: Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Porrúa/UAM Xochimilco.
- (2006b) "Instituciones laborales desde una perspectiva comparativa". En: Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Porrúa/UAM Xochimilco.
- (2007) "La subcontratación laboral y sus consecuencias". En: Alfonso Bouzas (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*. México, UNAM/Grupo Parlamentario del PRD.
- BID (2004) *Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina*. Washington D.C., Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cardoso, Adalberto y Telma Lage (2006) "Diseño legal y desempeño real: Brasil". En: Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Porrúa/UAM Xochimilco.
- Cepal (2001) *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina.
- Cereal (2003) *Informes de violaciones a los Derechos Humanos Laborales*. México, Centro de Reflexión y Acción Laboral.
- (2004) *Informes de violaciones a los Derechos Humanos Laborales*. México, Centro de Reflexión y Acción Laboral.
- (2005) *Informes de violaciones a los Derechos Humanos Laborales*. México, Centro de Reflexión y Acción Laboral.
- IMSS (2004) Informe de labores 2004. México, Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Kaplan, David *et al.* (2004) *Work and job flows in Mexico*. México, Centro de Investigaciones Económicas, Instituto Tecnológico Autónomo de México, mimeo.
- Levine, Edward y David Fairris (2003) *El declinar del poder de los sindicatos en México*. EUA, Department of Economics, University of California.
- O'Donnell, Guillermo (1993) "Estado, democratización y ciudadanía". *Nueva Sociedad*, núm. 128, noviembre-diciembre, pp. 62-87.
- Pettit, Philip (2003) "El diseño institucional y la elección racional". En: Robert Goodin (comp.), *Teoría del diseño institucional*. Barcelona, Editorial Gedisa.
- Rendón, Armando (2005) *Sindicalismo corporativo. La crisis terminal*. México, Porrúa/UAM.
- Senén, Cecilia y Héctor Palomino (2006) "Diseño legal y desempeño real: Argentina". En: Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Porrúa/UAM Xochimilco.
- STPS (2007) Respuesta a las propuestas de la Unión Nacional de Trabajadores. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mimeo.



Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano

Mercedes López Martínez*

Surgidas durante la Revolución Industrial como instrumentos de defensa de los derechos de los trabajadores ante el gran capital, las agrupaciones obreras –antecedente de los sindicatos como los conocemos hoy en día– se transformaron a lo largo del tiempo. Con el paso de las décadas, e incluso de los siglos, pasaron de ser organizaciones clandestinas a convertirse en fuerzas políticas con gran capacidad de interlocución y negociación ante el Estado y los empresarios, hasta llegar a la época actual como instituciones debilitadas, con bajo prestigio social, donde las desigualdades e inequidades de género son el pan de cada día.

En México, una serie de factores ahondan la crisis y debilitamiento sindicales; entre ellos, el corporativismo; la falta de democracia y transparencia; la búsqueda de beneficio de los dirigentes a costa de los intereses de los agremiados; los pactos y candados entre el gobierno, los empresarios y los líderes oficiales para frenar a los grupos independientes; la carencia de estrategias para enfrentar con éxito los embates del proceso globalizador; los contratos de protección; la falta de renovación de las dirigencias sindicales, así como el desinterés de los dirigentes por incorporar en sus estructuras y agenda estratégica medidas para fortalecer la presencia y el liderazgo femeninos.

Estos fenómenos han motivado la disminución del número de agremiados, la pérdida de fortaleza para la negociación ante los patrones y gobiernos, una baja capacidad de movilización y resistencia, aunados al

cuestionamiento del sindicalismo como actor estratégico e interlocutor social de los más desposeídos.

Aun cuando las mujeres han formado parte de los sindicatos desde que éstos se constituyeron, sus problemáticas y propuestas por lo general no se han incorporado en los estatutos, contratos colectivos o negociaciones sindicales, además de que el porcentaje de representantes del sexo femenino en los comités ejecutivos es escaso, incluso en gremios donde la presencia de las mujeres es mayoritaria. Y las pocas que han accedido a los cargos de dirección sindical ocupan carteras sociales, con lo que continúan excluidas de la toma de decisión política y de la definición del rumbo.

Por estas razones, el sindicalismo enfrenta diversos desafíos, entre los que destacan: cambiar la percepción negativa que de ellos tiene la ciudadanía, crear una agenda amplia que incorpore temas y problemáticas de impacto social en pro de un modelo económico de desarrollo inclusivo y, sobre todo, instaurar medidas que tiendan a sensibilizar y erradicar la discriminación en su interior, sobre todo la relativa al género.

Los impactos de la globalización en el empleo femenino

Durante las últimas décadas del siglo xx, las economías del orbe experimentaron una serie de cambios intensos debido al desarrollo científico-tecnológico, la internacionalización de la producción, la globalización de los mercados y los avances informáticos y en la comunicación, entre otros factores.

En México, desde principios de los años ochenta se comenzaron a instaurar medidas acordes con una política económica neoliberal dictada por los organismos financieros internacionales –Fondo Monetario

* Maestra en Estudios Latinoamericanos por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México; cursa el doctorado en Estudios Latinoamericanos en la Facultad de Filosofía y Letras de la misma institución. Se ha especializado en temas relativos a género y trabajo, y es consultora de la Representación en México de la Fundación Friedrich Ebert.



Internacional y Banco Mundial— para dismantlar el Estado de bienestar y promover la estabilización macroeconómica a través del control de la inflación, la restricción de las finanzas del sector público, la desregularización económica, la privatización de empresas públicas,¹ la apertura comercial al capital extranjero y la flexibilización de las relaciones de trabajo.² La mayoría de estos instrumentos de la política económica neoliberal se agruparon a finales de esa década bajo el nombre de Consenso de Washington, que los organismos financieros internacionales consideran que debe ser impuesto en todos los países en desarrollo.

La respuesta sindical ante el proceso neoliberal ha sido débil y se mantiene a la zaga con actitudes defensivas e incapacidad para articular propuestas exitosas de inserción. Los derechos de los trabajadores se han violentado y se ha perdido una serie de conquistas que se habían alcanzado con grandes esfuerzos, por medio de movilizaciones, paros, huelgas y luchas de la clase obrera desde finales del siglo XIX y durante la mayor parte del xx.

Existen algunos ejemplos —muy pocos, desafortunadamente— en los que las negociaciones ante la reconversión tecnológica han sido exitosas, como sucedió en el caso de Teléfonos de México, donde el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) negoció la reinserción de las operadoras telefónicas en otros puestos, con lo cual evitó los despidos.³

El resto de trabajadores y trabajadoras del país enfrentan un panorama desalentador, pues el fin del Estado de bienestar les ha significado “... un nuevo paradigma productivo y la reorganización del trabajo dando lugar a la emergencia de nuevas formas de empleo, relaciones laborales y sociales” (Díaz y Hola, 2001).

En México no ha sido necesario reformar la Ley Federal del Trabajo —máximo instrumento de pro-

tección laboral— para permitir la instauración de empleos flexibles, de baja calificación y con salarios exigüos, pues al gobierno le interesa atraer capitales extranjeros, lo que implica, en los hechos, el dismantlamiento del Estado de bienestar y la remoción gradual del empleo formal y remunerado. En la actualidad, el trabajo se puede realizar a domicilio, a larga distancia a través de computadoras conectadas a la Internet, en centros comerciales de manera parcial, en puestos callejeros o en instalaciones de grandes empresas, sin que el trabajador esté empleado formalmente por éstas, sino a través de compañías subcontratistas, modalidades que reciben el nombre de *trabajo informal*. Este tipo de empleo genera dispersión de los y las trabajadores, quienes no pueden interactuar y, por lo tanto, carecen de la capacidad para organizarse en la defensa de sus derechos.

La nueva realidad laboral y la incorporación masiva y creciente de mujeres al mercado de trabajo han transformado desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo las esferas productiva y reproductiva, así como la división del trabajo en el capitalismo industrial. Estas transformaciones no necesariamente implican la remoción de estereotipos de género, pese a que las mujeres económicamente activas transitaron, en pocas décadas, de jóvenes solteras a madres adultas que ya no se retiran de la esfera laboral por el hecho de tener que atender a su familia.

Las formas de interacción y organización laborales continúan manteniendo estructuras masculinas, tanto en las ocupaciones y horarios como en las iniciativas de capacitación y promoción, lo que se traduce en situaciones de inequidad, desigualdad y discriminación para las mujeres trabajadoras, a las que se suman las sobrecargas derivadas de atender una familia, a la vez que se cumple una jornada de trabajo y, en ocasiones, se milita sindicalmente.

Existe una disparidad entre la realidad y el imaginario social, puesto que al trabajo femenino se le sigue considerando una extensión de las actividades domésticas, y se cree que el salario de las mujeres sirve para complementar el gasto familiar; cuando en los hechos las trabajadoras contribuyen al sostenimiento de la economía nacional y su sueldo es, en muchos casos, el sustento principal del hogar.

¹ Según Balderas (2006), de las 1 115 paraestatales existentes en 1982, en 1990 sólo quedaban 280.

² La flexibilización laboral impacta en tres ámbitos: los salarios, la duración del trabajo y la contratación laboral (Hirata, 2005).

³ Se ha cuestionado, sin embargo, que a las operadoras telefónicas se les reubicó en puestos de trabajo considerados “femeninos”, con lo que se desaprovechó la oportunidad para permitir su incorporación a actividades no tradicionales dentro de la compañía (Guadarrama, 2005).



Los sindicatos no están lejos de estas prácticas patriarcales, pues son estructuras que reproducen en su interior esquemas corporativos y antidemocráticos, como veremos más adelante.

Feminización del trabajo

En México existen 53.7 millones de mujeres, lo que corresponde a 50.7% de la población. Entre las mayores de 12 años, 41.3% están incorporadas en actividades económicas, proporción distante del 17.6% que se registraba en 1970 (Inmujeres, 2003a; Conapo, 2007; INEGI, 2007a). Esto significa que en poco más de 35 años la población femenina duplicó su participación en el mercado laboral.

El proceso de feminización del trabajo se explica, entre otros factores, por procesos de reformas estructurales y de flexibilización del empleo, la disminución de los índices de natalidad,⁴ el incremento del nivel educativo,⁵ la mayor esperanza de vida,⁶ el deseo de las mujeres de profesionalizarse y las crisis económicas que hacen imposible el sostenimiento familiar con un solo salario.

El empleo femenino va en auge y diversos estudios (Gutiérrez, 1999; INEGI, 2004a; Balderas, 2006) coinciden en que los puestos de trabajo de nueva creación se ubican en tres grandes vertientes: a) empleos que generan oportunidades para ejecutivas en sectores de punta como telecomunicaciones, publicidad y bancos; b) trabajos tradicionales y formales en oficinas públicas, fábricas, costura, restaurantes, hospitales, hoteles y tiendas departamentales, así como en empresas maquiladoras de exportación, que han disminuido numéricamente; c) empleos informales, de tiempo parcial y a domicilio o en la vía pública, donde se insertan masivamente las mujeres con menores niveles educa-

tivos y baja capacitación. Estos trabajos se desarrollan en ámbitos como la agricultura, las ventas en la vía pública y el servicio doméstico, con salarios menores a los que establece la ley, además de que no brindan prestaciones sociales.⁷

En cuanto al empleo formal, que es el ámbito al que pertenecen las mujeres sindicalizadas, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) indica que 50.1% de las mujeres económicamente activas se desempeñan en el sector servicios; le siguen el comercio, con 26.6%; la industria manufacturera, con 16.8%; el sector agropecuario, con 3.8% y la construcción, con 0.7%; el resto corresponde a otros o a sectores no especificados (INEGI, 2007a).

De acuerdo con Ramírez y Dávila (1990), las ocupaciones donde las mujeres se ubican en la actualidad no han variado mucho de las que tenían desde fines del siglo XIX, pues en un primer momento se dedicaron a "... la elaboración de alimentos y de textiles; luego, cuando llegó la expansión de los servicios, les ofrecieron empleo en las oficinas, en el comercio, en los bancos, en la enseñanza, en los servicios de salud, y recientemente en la informática. En la mitad del siglo es posible apreciar la feminización del servicio doméstico, fuente privilegiada de empleo femenino hasta los años cuarenta", a lo cual añadiríamos la incorporación de mujeres en las empresas maquiladoras a mediados de los sesenta. Actualmente, en pleno siglo XXI, las mujeres son mayoría en ocupaciones que se consideran prolongación del trabajo doméstico: educación, servicio doméstico, enfermería, comercio, preparación de alimentos, restaurantes, hotelería, costura, confección de ropa, sector agroalimentario y maquila.⁸

Costos de la inserción femenina en el trabajo

Todaro y Yáñez (2004) indican que resulta fundamental estudiar el trabajo para ubicar cuál es la posi-

⁴ El índice de fecundidad en México se redujo de seis hijos a mediados de los años setenta, a 2.3 a principios del siglo XXI (Inmujeres, 2003b).

⁵ En 1997 la asistencia a la escuela de mujeres jóvenes, de 15 a 19 años, alcanzó 42.8%. La mayoría de las trabajadoras mexicanas cuenta, por lo menos, con educación primaria; 33.9% tienen este grado de estudios, seguidas por las que poseen nivel educativo medio y medio superior, con 28.2% (INEGI, 2000, 2007a).

⁶ En la actualidad la esperanza de vida en México es de 77 años para las mujeres y de 73 para los hombres (Aguilar y Pando, 2002).

⁷ La proliferación de empleos informales ha impactado negativamente a los sindicatos, que según González (1998) "se quedarán sólo con un pequeño grupo de trabajadores privilegiados".

⁸ El sector maquilador emplea a mujeres muy jóvenes, de entre 17 y 30 años de edad, que laboran hasta 75 horas semanales (Balderas, 2006).



ción otorgada socialmente a uno y otro sexo, pues si bien las mujeres dejaron el confinamiento del hogar para incursionar en el ámbito remunerado, contar con un empleo no ha sido suficiente para que alcancen autonomía y tengan una vida más plena. Las relaciones de trabajo están permeadas por problemáticas relacionadas con la invisibilización y segregación del trabajo femenino.

Imposible negar que existen avances a favor de las mujeres a partir del impulso del movimiento feminista (que tuvo logros importantes a partir de los años sesenta y setenta del siglo pasado), que derivaron en la promoción, a escala nacional e internacional, de compromisos y acuerdos para disminuir la brecha entre los sexos en el trabajo.⁹

Sin embargo, en los hechos estas acciones no han sido suficientes, pues la realidad nos muestra una serie de rezagos que perpetúan el *techo de cristal*¹⁰ que impide el ascenso femenino a puestos decisivos en la esfera pública. Para las mujeres, una de las problemáticas más difíciles de superar es la que constituyen las dobles –y en ocasiones triples– jornadas a las que son sometidas quienes tienen responsabilidades familiares y laborales, y a la vez participan políticamente. Datos del INEGI (2004b) indican que la población femenina tiene una tasa de participación doméstica de 96.2%, contra 65.2% de los varones. Cada día las mujeres laboran de 12 a 18 horas, lo que tiene repercusiones sobre su salud y se manifiesta en estrés, cansancio y falta de tiempo para la formación y capacitación en la búsqueda de promoción en el trabajo (IMSS, 2001). No existen, en los hechos, políticas públicas, empresariales o sindicales para apoyar a las mujeres en el cuidado de sus hijos y en las tareas del hogar, y mucho menos

⁹ Entre estos convenios y tratados internacionales destacan: la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés); la Plataforma de Acción de Beijing y los convenios 100, 111, 156 y 186 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de equidad de género, entre otros.

¹⁰ “Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar” (Burín, 2007).

campañas de sensibilización para invitar a los varones a compartir las responsabilidades familiares.¹¹

Otro de los principales rezagos laborales es la violencia en el trabajo, producto de la consideración de que las mujeres son “seres de segunda” u objetos sexuales. En su Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, el INEGI (2006) encontró que 29.9% de las mujeres mayores de 15 años habían sido objeto de violencia, que va desde abusos de poder ejercidos por sus jefes o pares en el trabajo, hostigamiento sexual, hostilidad y humillación en forma de insultos, hasta inequidades salariales y despido. Entre las mujeres más expuestas a la violencia laboral se cuentan las que laboran en fábricas, talleres, maquiladoras y dependencias públicas.¹²

Por ello, el panorama actual para las trabajadoras mexicanas es, parafraseando a Lamas (2007), “... a la vez alentador y deprimente”, ya que las mujeres tienen que pagar un alto precio por incursionar en un mundo que hasta hace poco tiempo estaba reservado a los hombres.

Los sindicatos y la perspectiva de género

No existen cifras precisas sobre los índices de sindicalización en México, pues al revisar la información disponible encontramos datos que van de 10.17 hasta 25% (CCLA-Plades, 2004; Nitoslawska, 1999; Alcalde, 2007; Blanke, 2007). Respecto a la composición del sector sindicalizado por sexo, en 2002 las estadísticas mostraban que había 2 461 890 mujeres sindicalizadas, contra 4 199 320 varones (Lovera, s/f; Esquinca y Melgoza, 2006).

Las mujeres han participado en los sindicatos desde su surgimiento, se han sumado, a la par de los varones, a las huelgas, paros y movilizaciones. Sin embargo, los dirigentes –sin importar la tendencia política– siempre se han manifestado contra el empleo

¹¹ Nuestro país se ha negado a suscribir el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, que implicaría la instrumentación de políticas y acciones para aligerar las responsabilidades productivas y reproductivas para las mujeres trabajadoras.

¹² Estas cifras podrían quedarse cortas, pues en los hechos no existen instancias especializadas para atender ni sistematizar los casos de violencia laboral.



femenino, con el argumento de que las trabajadoras descuidan las ocupaciones del hogar y el cuidado de los hijos por un salario complementario; además, las han acusado de abaratar la mano de obra al aceptar empleos de baja calificación y remuneración. Por ello, podemos afirmar, con Ana Nitoslawska (1999), que “la igualdad sigue siendo elusiva con las mujeres”.

Las empleadas sindicalizadas se ubican en organizaciones mixtas de los ámbitos educativo, telefónico, de la salud, la costura, la electricidad, las maquiladoras y el servicio público. En el siguiente apartado se presenta un recuento sobre los principales sectores económicos de procedencia de las trabajadoras sindicalizadas en el país.

Trabajadoras en la educación básica

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), la estructura sindical más fuerte en América Latina, estuvo ligado desde su creación, en 1943, al partido oficial en el poder (el Partido Revolucionario Institucional, PRI).

Ante la inconformidad por el autoritarismo y la antidemocracia sindicales en este sector, a fines de los años cincuenta se conformó el Movimiento Revolucionario del Magisterio, encabezado por Othón Salazar, de la sección 9 del Distrito Federal. En las movilizaciones participaron miles de profesoras –cuya presencia no quedó registrada por la historia–, quienes fueron reprimidas tanto por el gobierno como por los dirigentes sindicales oficiales.

Dos décadas después, en 1979, se conformó la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), impulsada por corrientes disidentes al interior del SNTE, que planteó la democratización y el rescate sindical como instrumento de lucha de la clase trabajadora. Estos contingentes emprendieron movilizaciones en Aguascalientes (sección 1), Chiapas (7), Chihuahua (8), Distrito Federal (9, 10 y 11), Durango (44), Guerrero (14), la Laguna (35), Michoacán (18), Morelos (19), Oaxaca (22), San

Luis Potosí (26), Sinaloa (27), Tlaxcala (31), Valle de México (36) y Zacatecas (34).¹³

Pocos años después, a fines de la década de los ochenta, el líder vitalicio del SNTE, Carlos Jongitud Barrios, renunció a su cargo de asesor permanente en el Comité Ejecutivo Nacional y nombró como sucesora a Elba Esther Gordillo, quien posteriormente se deslindó de él y desde entonces mantiene un férreo control sobre la agrupación.¹⁴

En la actualidad, el SNTE cuenta con un millón 200 mil integrantes, 55% de los cuales son mujeres. Pese a ello, a lo largo de su historia tan sólo una representante del sexo femenino lo ha dirigido: Elba Esther Gordillo, quien fue secretaria general (1989 a 1995) y en la actualidad es presidenta (2004-2008).¹⁵

De los 75 integrantes del Comité Ejecutivo Nacional (2004-2008), 67 son hombres (89.3%) y ocho mujeres (10.7%). Los estatutos no incluyen demandas de género, pese a que la mayor parte de sus afiliadas son mujeres, aunque existe un hecho que vale la pena destacar: la negociación entre el SNTE y la Secretaría de Educación Pública para prohibir las pruebas de gravedad como requisito de ingreso al magisterio.

A diferencia del SNTE, en la CNTE las mujeres han ocupado altas posiciones en los comités ejecutivos seccionales, como en la sección 9 del Distrito Federal, donde una mujer fue secretaria general en el periodo 1992-1995, y para el año 2000, 30 de las 36 carteras de la Secretaría General seccional estaban presididas por mujeres (Maya, 2002).

¹³ La CNTE se encuentra mermeada numérica y anímicamente por las divisiones internas, la represión por parte del gobierno y de los dirigentes oficiales del sindicato, y el golpeo a la sección 22 de Oaxaca a causa del conflicto social vivido recientemente.

¹⁴ El liderazgo de la profesora Gordillo ha sido utilizado para criticar y contener el posicionamiento femenino en el ámbito público. Y si bien es cierto que su dirección sindical ha sido vertical y antidemocrática, es importante señalar que no necesariamente por ser mujer se es “perversa” o “sensible”. Es necesario construir alianzas y formular una agenda por parte de las feministas sindicalistas para impulsar nuevos ejercicios de liderazgo “entrañables” (Lagarde, 1999).

¹⁵ El cargo de Presidencia se instauró en 2004 a partir de una resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dictó que no está prohibida la reelección de dirigentes sindicales, dejando de lado el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Vargas, 2007).



Trabajadoras en la educación superior

La participación de mujeres sindicalistas en instancias nacionales de educación superior es significativa, sobre todo en los sindicatos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Estas dos agrupaciones se conformaron en los años setenta, cuando el sindicalismo independiente cobró un nuevo auge en México.

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), que se creó en 1977 a partir de la fusión del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM) con el Sindicato de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM), buscaba la contratación colectiva independiente y democrática. A partir de los años ochenta fue cayendo en declive debido a pugnas internas, corrupción, falta de democracia y eternización de los dirigentes en los cargos sindicales.

Actualmente, el sindicato agrupa a más de 31 500 agremiados, entre personal académico (unos 5 500) y administrativo (26 mil).¹⁶ En el ámbito de los trabajadores administrativos existe paridad numérica entre hombres y mujeres (50 y 50%), mientras que para los académicos las mujeres constituyen 35%.¹⁷

En el Comité Ejecutivo Nacional del STUNAM, de 19 cargos, 16 están ocupados por hombres (84.2%) y tres por mujeres (15.8%): las secretarías de Carrera Académica, Organización Académica y Acción para la Mujer (STUNAM, 2006).

En el contrato colectivo de trabajo existen cláusulas (la 38 y la 39) en las que se prevén permisos para las madres en caso de enfermedad o internamiento de sus hijos, mismas que se hacen extensivas para los varones en caso de ser viudos, divorciados o contar con la custodia. Las dos cláusulas abren la posibilidad de otorgar permisos alternados si ambos padres trabajan en la UNAM y así lo solicitan.

¹⁶ El STUNAM sólo ha tenido tres secretarios generales en toda su existencia de 30 años, todos ellos hombres. Desde 1994, Agustín Rodríguez ocupa el cargo (Avilés, 2006).

¹⁷ Es notable que en la academia existan menos mujeres dedicadas a la docencia e investigación, lo que está motivado por el ejercicio de la maternidad y las dobles jornadas –productivas y reproductivas– que las llevan a reducir su productividad.

La maternidad está considerada en la cláusula 411, que establece 90 días de licencia por maternidad, dividida en dos periodos, y adiciona la entrega de una canastilla. Mientras tanto, la cláusula 80 garantiza el servicio de guardería o un apoyo económico en caso de falta de cupo en los servicios de la UNAM. También se especifica la reducción de la jornada de trabajo por uso intensivo de la computadora.

Tres elementos novedosos que se estipulan en el contrato colectivo de trabajo del STUNAM son el despido de quien cometa violación contra alguna trabajadora, la investigación en casos de hostigamiento sexual y la obligatoriedad de la UNAM de asesorar a la Secretaría Femenil del STUNAM para el impulso de investigaciones y la realización de estadísticas sobre las mujeres trabajadoras, así como en la creación de la Casa de la Mujer (Lovera, s/f; Ravelo y Sánchez, 2001; STUNAM, 2006).

Por su parte, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) tiene alrededor de 5 200 integrantes, de los cuales 52% son mujeres. En su Comité Ejecutivo Nacional, seis de los 10 cargos (60%) están ocupados por mujeres: la Secretaría General y las secretarías de Organización, Trabajo, Finanzas, Educación y Análisis, y Previsión Social. Éste es uno de los pocos sindicatos en México donde se superó, e incluso se revirtió, la cuota de equidad de género en un medio donde las representantes del sexo femenino sólo llegan a alcanzar 30% de los cargos ejecutivos.

El contrato colectivo de trabajo incorpora medidas para eliminar la discriminación y fomentar las responsabilidades familiares. Así, en la cláusula 92 se establece que en las convocatorias de ingreso no se deberán exigir requisitos relacionados con el sexo ni la edad, mientras que la cláusula 177 establece que en caso de enfermedad comprobada de hijos menores de 12 años, se concederá permiso con goce de salario íntegro hasta por 15 días hábiles a padres o madres para que los atiendan (SITUAM, 2007). Esta cláusula es sumamente avanzada para México y se equipara al convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en 1981 y que México no ha querido suscribir.

Otra cláusula, la 193, establece la obligatoriedad de proveer servicios de guarderías para los hijos de



los trabajadores de tiempo completo o medio tiempo o de cubrir un monto económico mensual de apoyo para servicio privado, hasta que los menores cumplan seis años, en ambos casos.

Trabajadoras de la salud

Las mujeres participan ampliamente en el sector de la salud, en actividades de enfermería, medicina, administrativas, en laboratorios y servicios de limpieza, en hospitales tanto públicos como privados. De acuerdo con el INEGI (2004), en México 302 mil personas se desempeñan en el ámbito de la enfermería (profesional, técnica y auxiliar); nueve de cada 10 son mujeres.

El 84.5% de las enfermeras labora en establecimientos de servicios de salud medianos y grandes, con jornadas de 39 horas a la semana en promedio. La mayor parte de quienes trabajan en establecimientos formales (81.7%) cuenta con servicios médicos: de ellos, 54.9% están inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), 22.3% en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y quienes conforman el 4.5 restante son atendidos en hospitales de Petróleos Mexicanos y la Secretaría de la Defensa Nacional, entre otras instituciones.

En cuanto al personal médico, en el año 2000 se desempeñaban 295 mil profesionistas de 25 años y más, de los cuales 57% eran hombres, situación que podría haberse modificado, puesto que los índices de la matrícula escolar reportan que 51.5% de los estudiantes de la licenciatura en medicina son del sexo femenino (ANUIES, 2003).

El INEGI (2003) también registra que 83 de cada 100 médicos en el país son económicamente activos; es decir, 17% no trabaja. Entre estos últimos ocupan mayores índices las mujeres: siete de cada 10, lo que significa que es considerable el número de personas del sexo femenino que estudian medicina pero no se desempeñan en el ámbito de esa profesión.¹⁸

¹⁸ Las razones argumentadas para no ejercer la profesión son: por realizar quehaceres domésticos (41.6%), por jubilación (17.6%), debido a estudios (15.3%) y por incapacidad permanente (1.6%).

Dentro del sistema de salud destacan tres instituciones: el IMSS,¹⁹ el ISSSTE²⁰ y la Secretaría de Salud,²¹ que concentran al mayor número de médicos.

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) cuenta con más de 300 mil integrantes, organizados en 37 secciones sindicales en todo el país. Su Comité Ejecutivo Nacional tiene 18 secretarías, 15 de las cuales son encabezadas por hombres (83.3%), lo que significa que sólo tres están a cargo de mujeres (16.7%); estas últimas, además, son consideradas poco estratégicas en la conducción del rumbo sindical: Acción Femenil, Actas y Acuerdos, y Cultura, Recreación y Turismo. En los cargos de presidencia de las comisiones nacionales existe mayor equidad de género: de ocho, tres son dirigidas por mujeres (37.5%).

Por su parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE ha tenido 16 secretarios generales desde su fundación en 1960, entre los que hubo una mujer (en el periodo 2002-2005). De 25 carteras en su Comité Ejecutivo Nacional vigente, ocho están coordinadas por mujeres (32%). Un esquema similar se reproduce en sus 25 secciones sindicales: 10 son presididas por mujeres (40%) (SNTISSSTE, 2007). Las enfermeras constituyen la mayoría de representantes en los cargos ejecutivos del sindicato, lo que indica que este grupo se ha posicionado políticamente en el ISSSTE.

La tercera instancia organizativa fuerte en el sector es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud (SNTSA), que tiene 95 secciones sindicales en todo el país, 25 de las cuales están dirigidas por mujeres (26.3%).

Las cifras anteriores demuestran que el sindicato que más ha impulsado a las mujeres en los cargos

¹⁹ El IMSS, creado en 1943 por decreto presidencial, es considerado la mayor institución de América Latina dedicada a ofrecer servicios de seguridad social a la población trabajadora. Concretamente, atiende a quienes están regidos por el apartado A del artículo 123 constitucional.

²⁰ El ISSSTE fue creado en 1960 para brindar prestaciones relativas a la salud, así como prestaciones sociales, culturales y económicas a los empleados de la administración pública adscritos al apartado B del artículo 123 de la Constitución.

²¹ La Secretaría de Salud es la instancia pública con más antigüedad en México, pues surgió en 1934 con la expedición de la Ley de Coordinación de Servicios Sanitarios. Ofrece servicios a la población abierta que no cuente con afiliación a ninguna otra institución y tiene hospitales en todo el país.



directivos es el del ISSSTE, seguido por el de la Secretaría de Salud, mientras que el SNTSS se mantiene a la zaga por no haber sido presidido nunca por una mujer y tener los índices más bajos de participación femenina en el Comité Ejecutivo Nacional.

Donde más se han posicionado las trabajadoras del IMSS es en las secciones sindicales; por ejemplo, en la 32 una mujer fue electa como secretaria general, mientras que en las secciones 8 y 28 contendieron mujeres para cargos sindicales, pero se les privó de sus derechos sindicales para evitar que fueran elegidas (Solís, 2002).

Cabe resaltar que pese a la falta de reconocimiento de la participación femenina sindical en el SNTSS, las trabajadoras han protagonizado movilizaciones históricas en defensa de sus derechos sindicales y por el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Son los casos de la manifestación de luto en 1946, ante la declaración de inexistencia de huelga; la constitución de la Coordinadora Nacional de Trabajadores Democráticos del IMSS, con la participación masiva de mujeres; los paros de 1984 para exigir el mejoramiento de las condiciones de trabajo e incremento salarial, y el movimiento por la democracia sindical en 1987, donde 70% de enfermeras y empleadas de guarderías participaron en las protestas (Lovera, s/f).

Telefonistas

El STRM está constituido por 165 secciones nacionales, que aglutinan a 45 mil afiliados, 45% de los cuales son del sexo femenino.²² Los principales departamentos donde se ubican las mujeres en Teléfonos de México son: tráfico (operadoras), comercial y especialistas administrativos (secretarías); sólo en años recientes se comenzaron a incorporar mujeres en las áreas de centrales y planta exterior, aunque aún en porcentajes mínimos.

Esta organización sindical surgió en 1950, como producto de la fusión del Sindicato de Teléfonos de México (que agrupaba a empleados de la Ericsson) y del Sindicato Nacional de Telefonistas (representan-

te de los empleados de la Telefónica y Telegráfica). Las dos agrupaciones provenían de corrientes contrapuestas, pues la primera estaba afiliada a la Confederación Nacional de Electricistas, dirigida por Rafael Galván, de la Tendencia Democrática, mientras que la segunda estaba ligada a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), corriente que prevaleció en la nueva agrupación que nombró al primer secretario general.

En 1976 surgió el Movimiento Democrático 22 de Abril a raíz de un paro masivo de operadoras telefónicas, que se extendió por más de 40 ciudades del país en demanda de democracia sindical. Ese año fue electo secretario general Francisco Hernández Juárez, quien más de 30 años después continúa ocupando dicho cargo.

En los años ochenta se inició un proceso de reconversión tecnológica en Teléfonos de México, con la incorporación de tecnología digital, que ponía en peligro los empleos de las operadoras, quienes realizaron un paro sindical que fue frenado con la requisa.²³ El sindicato negoció la reubicación de 3 500 operadoras, lo que restó fuerza a uno de los contingentes más amplios y combativos en la historia del sindicalismo mexicano. “Esta modificación sustancial del proceso de trabajo supuso para ellas [las operadoras] la pérdida del control de la materia de trabajo, el incremento en los niveles de productividad, desconcentración, la reubicación y su reducción numérica en relación a otro tipo de trabajadores” (Solís, 2002).

En el Comité Ejecutivo Nacional del STRM, de 12 secretarías, cuatro están presididas por mujeres (33.3%): Tesorería, Previsión Social, Género y Jubilados. Esto significa que ahí se rebasan mínimamente las cuotas de equidad de género instituidas en los más importantes sindicatos de América Latina. Sin embargo, los cargos que ocupan las mujeres están restringidos a los ámbitos sociales, lo que se refleja en una falta de poder para este sector.

En el contrato colectivo de trabajo se incluyen apartados a favor de la equidad de género: el artículo

²² Cifra proporcionada por Martha Heredia, secretaria de Equidad de Género de la Unión Nacional de Trabajadores, en diciembre de 2007.

²³ Que en términos llanos significa la expropiación de las instalaciones de la empresa por parte de las autoridades laborales por catalogarse a la comunicación telefónica como actividad estratégica para la seguridad nacional.



transitorio sexto establece el compromiso de la empresa y el sindicato para instrumentar: "... acciones que contribuyen a prevenir y/o evitar posibles actos de discriminación, contemplándose al total del personal a nivel nacional, tanto sindicalizado como de confianza de Teléfonos de México [...] Así mismo, empresa y sindicato reiteran su disposición y compromiso para continuar tratando los diversos casos de hostigamiento que se llegaran a presentar, procurando darles la mejor solución, bajo el marco de discreción que al caso sea necesario, lo anterior sin renunciar las partes a sus respectivos derechos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y el contrato colectivo de trabajo vigente en el empresa" (STRM, 2007).

Esto significa que han existido antecedentes de atención conjunta entre empresa y sindicato en casos de hostigamiento, por lo que la inclusión del tema abre las posibilidades de que se instituya en otros contratos colectivos de trabajo.²⁴

La atención y seguimiento a los casos de violencia laboral se incluyen en las obligaciones y atribuciones de la Secretaría de Equidad y Género (inciso g): "Establecer a la representación de las empresas, programas y mecanismos para analizar y atender las quejas que presenten los y las trabajadoras sobre cualquier medida que tienda a discriminar o contengan violencia como hostigamiento sexual, amenazas, maltrato de palabra y obra, exclusiones, que violenten los derechos y la dignidad de los y las trabajadoras en coordinación con el Comité Nacional de Vigilancia" (STRM, 2007).

También se establecen los siguientes requisitos obligatorios para esta Secretaría: instrumentar y dar seguimiento a políticas de no discriminación de oportunidades e igualdades de derechos, instituidas en convenios internacionales firmados por México y en las normas nacionales; promover la participación de las mujeres y fortalecer sus liderazgos en todas las instancias de representación nacional; elaborar programas de formación político-sindical con perspectiva de género para todas las instancias sindicales y la base trabaja-

dora; elaborar proyectos para erradicar la violencia familiar, y llevar una base de datos de las trabajadoras sindicalizadas para elaborar estadísticas.

Electricistas

Los antecedentes del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) se remontan a 1911, cuando se formó la Liga de de Electricistas Mexicanos, con bases mutualistas y cooperativistas, esfuerzo que no logró trascender. El sindicato se institucionalizó con la Constitución de 1917, en cuyo artículo 123 se estableció que el Estado regularía el conflicto entre capital y trabajo, lo que permitió que ese mismo año se firmara un acuerdo entre empresa y sindicato, que fue la base del primer contrato colectivo de trabajo en el SME.

Desde 1916 a la fecha, tan sólo cuatro mujeres han ocupado cargos en el Comité Ejecutivo Nacional, dos como prosecretarías (1916 y 1924), una como secretaria de Actas (1935) y una más en la Presidencia Legislativa Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo (1966) (SME, 2007).

En la actualidad, el SME aglutina a 38 896 trabajadores, de los cuales 91.8% son varones (35 691) y 8.2% mujeres (3 205), lo que demuestra que esta compañía está prácticamente masculinizada. El problema se ahonda en los cargos directivos, pues en las nueve secretarías generales y 10 prosecretarías del Comité Ejecutivo Nacional no existe una sola mujer como representante.

En su contrato colectivo de trabajo, el SME no incluye ninguna cláusula para promover la equidad de género, y maneja como uno de sus avances trascendentes la creación –por presión de las propias trabajadoras– de la Comisión Mixta Auxiliar de la Mujer, cuyas funciones se restringen "... al análisis, estudio y acciones relacionadas con la salud de las trabajadoras" (SME, 2007).

El sindicalismo patriarcal que prevalece en todo el país se muestra sin reservas en este organismo obrero, que aun cuando se precia de ser uno de los más democráticos del país, mantiene en el rezago a las mujeres (SME, 2007).

²⁴ De hecho, en una de las filiales de Teléfonos de México, Teckmarketing, que agrupa a unos tres mil trabajadores, también se instituyó una cláusula en el contrato colectivo de trabajo para atender y prevenir el hostigamiento sexual.



Trabajadoras de la industria maquiladora

El trabajo en la maquila surgió a mediados de los años sesenta en ciudades de la frontera norte de México, como Tijuana, Ciudad Juárez, Matamoros, Mexicali y Nogales. En su mayoría, en esta actividad se ocupó mano de obra femenina. En la década de los ochenta las fábricas se modernizaron por medio de la instalación de tecnología de punta y procesos automatizados para el ensamble intensivo, lo que requirió de fuerza de trabajo flexible en un contexto de gran desregulación laboral, fenómeno que provocó la expansión de plantas maquiladoras en zonas y comunidades aisladas del país.

Con respecto a la composición por sexo de la fuerza de trabajo, Carrillo y De la O (2003) mencionan tres ciclos. Uno que se presenta a mediados de los años setenta, con "... una clara feminización de la mano de obra para actividades exportadoras en la región fronteriza". A mediados de los años ochenta se presenta el segundo ciclo: de masculinización de la mano de obra en las plantas ubicadas en la frontera México-Estados Unidos, con una clara concentración en las zonas noroeste, norte y noreste de expansión. En la década de los noventa se registra una nueva feminización en los ámbitos de la confección y el vestido en las zonas centro-norte, occidente y sur. Los autores mencionan que si bien los ciclos han sido cambiantes, en las últimas cuatro décadas ha disminuido la fuerza de trabajo femenina en la maquila.

Los factores que influyen en estos ciclos cambiantes son: pérdida de empleos industriales, abandono de las labores agrícolas en el campo e incorporación de jóvenes. Sin embargo, la esencia de la segregación no cambia, puesto que las mujeres continúan siendo empleadas como obreras, mientras los hombres ocupan la mayor parte de empleos especializados (técnicos, operadores y en almacenes).

La industria maquiladora ostenta un alto índice de sindicalización, pues en 2002 se estimaba que 63% de los trabajadores de ciudades fronterizas con Estados Unidos estaba sindicalizado. Los sindicatos con fuerza mayoritaria en este sector eran la CTM y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), seguidos de los sindicatos "blancos" o

empresariales, y algunos intentos de organización independiente, que no pudieron prosperar por la represión y el hostigamiento gubernamentales (Solís, 2002; Quintero, 2003).²⁵ Otra de las figuras de afiliación sindical que proliferan en la industria maquiladora son los sindicatos de protección, firmados a espaldas de las trabajadoras, a quienes se les descuentan cuotas sindicales sin que siquiera sepan que están afiliadas.

Al igual que la mayoría de sindicatos del país —e incluso del mundo—, los de la industria maquiladora son dirigidos por hombres; sin embargo, Solís (2002) reseña el caso de la empresa Essex 157-162 en el que una mujer fue secretaria general de 1983 a 1990, periodo en el que se obtuvieron importantes prestaciones. Sin embargo, la dirigente fue destituida en 1993 por divisiones internas a raíz de una huelga fracasada, estallada tres años antes.

Finalmente, cabe resaltar que la violencia contra las mujeres se acentúa en zonas fronterizas que son consideradas como "tierras de nadie" sin control, donde circula libremente la droga, se trafica con seres humanos y el comercio sexual está a la orden del día. Caso emblemático lo constituye Ciudad Juárez, Chihuahua, donde jóvenes trabajadoras de las maquiladoras son asesinadas por "atreverse" a ser independientes.

Costureras

El movimiento de costureras fue emblemático en la ciudad de México, donde surgió a raíz de los terremotos de 1985, cuando el derrumbe de cientos de fábricas puso al descubierto las condiciones de clandestinidad y desprotección en que se desenvolvían miles de trabajadoras de este sector.

Las sobrevivientes de más de 300 fábricas de costura, instaladas en edificios que no estaban habilitados para sostener el peso de las grandes máquinas, toneladas de tela y equipos de corte y confección, se organizaron ante la desprotección en la que laboraban y la violación de sus derechos.

²⁵ Quintero (2002) señala que varios intentos de fundar sindicatos independientes fueron apoyados por organizaciones no gubernamentales como la Coalición Pro Justicia de las Maquiladoras y el Comité Fronterizo de Obreras.



Nació así el Sindicato Independiente de Trabajadoras de la Costura 19 de Septiembre, a pesar de las amenazas de los patrones, la complicidad de las autoridades del trabajo con los líderes obreros corporativos,²⁶ los intentos de represión física, las descalificaciones, amenazas y burlas. En su entorno se aglutinaron solidariamente grupos de la sociedad civil, artistas, intelectuales, activistas nacionales e internacionales, feministas y cooperativistas. Sin embargo, este apoyo marcó desde un inicio el sino del sindicato, pues las pugnas entre las dirigentes del movimiento feminista derivaron en el debilitamiento del organismo. Ésta es, en palabras de Patricia Ravelo – expresadas durante una conferencia impartida en la Fundación Friedrich Ebert en 2006–, una de las historias negras del feminismo mexicano que hace falta analizar críticamente para que no se repita.

El sindicato, que surgió de los escombros del terremoto, llegó a aglutinar a 637 trabajadoras de 45 fábricas y constituyó un faro contra el acérrimo control sindical oficialista; sin embargo, se fue reduciendo drásticamente su cantidad de afiliadas, al grado que en 1990 eran sólo 275 trabajadoras de cuatro fábricas (Lovera, s/f).²⁷

En la actualidad, las condiciones de trabajo de las costureras son similares a las que tenían antes del terremoto: sujetas a sindicatos de protección, con la violación permanente de sus derechos laborales, sin condiciones de seguridad e higiene, cobrando a destajo y con jornadas de más de 12 horas al día. Esta industria ha ido en declive desde la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, que abrió las puertas a ropa de importación de China y Corea, cuyos costos son significativamente más bajos que los mexicanos. Carlsen (2005) indica que la industria del vestido en México ha perdido cerca de 200 mil empleos desde el año 2000, y que 58% del mercado nacional es de origen ilegal.

²⁶ Fidel Velázquez, en ese entonces dirigente de la CTM, llegó a decir que no conocía el problema de las costureras porque a él, la ropa se la cosían en casa.

²⁷ Recientemente, el Sindicato 19 de Septiembre volvió a ocupar los encabezados de periódicos poblanos debido a que ganó la titularidad del contrato colectivo en la fábrica Vaqueros Navarra, en Tehuacán, Puebla, en disputa con la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) (Velasco, 2007; Zapateando, 2007).

Empleadas al servicio del Estado

Durante décadas, el grupo que controló a los burócratas fue la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), surgida en 1938 a raíz de un pacto corporativo entre el Partido Nacional Revolucionario –antecedente del PRI– y el movimiento obrero. No fue sino hasta los primeros años del siglo XXI cuando esta agrupación se resquebrajó con la salida de un grupo de sindicatos, liderados por el SNTE, para fundar una nueva central: la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (Fedessp), que obtuvo reconocimiento legal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 2004.²⁸

Con la desbandada de 19 sindicatos –principalmente del SNTE, que, como ya se dijo, concentra un millón 200 mil trabajadores– la FSTSE perdió 80% de sus afiliados, de manera que, de los poco más de dos millones que aglutinaba antes de la ruptura, se quedó con 400 mil.²⁹

Las agrupaciones integradas a la Fedessp son: SNTE; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes; Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Social; Sindicato Nacional de Trabajadores de Pronósticos para la Asistencia Pública; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión Nacional del Deporte; Sindicato Único de Trabajadores Democráticos de la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales; Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal; Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática; Sindicato Independiente de Trabajadores de la Procuraduría Federal del Consumidor; Sindicato Nacional de Tra-

²⁸ Se argumenta que la salida de Elba Esther Gordillo de la FSTSE respondió a una ruptura con el entonces presidente del PRI, Roberto Madrazo Pintado, por lo que la decisión de abandonar la central priista tuvo como objetivo restarle recursos económicos y poder político al dirigente de ese partido (*La Jornada*, 2004).

²⁹ En el momento del cierre de esta publicación no se pudo extraer información actual acerca de las organizaciones y el número de afiliados de esta central, pues su página web estaba en construcción.



bajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos; Sindicato Democrático de Trabajadores de Pesca y Acuicultura de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación; Sindicato Nacional de Controladores del Tránsito Aéreo; Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano de Cinematografía; Sindicato de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria; Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Salud (sección Distrito Federal); Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, y Sindicato Nacional de la Productora Nacional de Semillas.

De esos 19 organismos, cuatro (21%) están presididos por mujeres: el SNTE, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Social, el Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano de Cinematografía y el Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Aunque no se alcanzan las cuotas sindicales en materia de equidad de género, en dicho renglón esta central supera a su antecesora, la FSTSE. El Comité Ejecutivo Nacional (2004-2007) está integrado por seis presidentes colegiados, entre los cuales hay una mujer (16.7%).

En el artículo XIV de sus estatutos, la Fedessp se pronuncia por “impulsar y apoyar las medidas y acciones tendientes a lograr la equidad de género”, mientras en su Código de Ética se manifiesta “por la creación de una nueva sociedad más justa, solidaria y equitativa” y “contra cualquier forma de discriminación”; además, en su Declaración de Principios proclama “la igualdad de oportunidades y la equidad de género” (Fedessp, 2004).

Sin embargo, cuando hace referencia a las mujeres las ubica como parte de los sectores vulnerables (al lado de adultos mayores, personas con discapacidad, indígenas e inmigrantes), lo que refuerza estereotipos de género sobre la vulnerabilidad y desprotección femeninas.

Confederación de Trabajadores de México

La CTM surgió en 1936 para controlar al movimiento obrero y restar fuerza a los grupos lombardistas, anarquistas y comunistas, que entonces tenían pre-

sencia activa en el movimiento obrero nacional. En sus inicios, esta central agrupaba a “... 2 810 sindicatos de empresas, gremiales, industriales, federaciones regionales y nacionales de industria, con 533 400 miembros” (CTM, 2007).

Según cifras de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el año 2000 la membresía de la CTM era de aproximadamente un millón de trabajadores inscritos en 581 sindicatos.

La central perdió fuerza, ya que de los 5.5 millones de afiliados que Fidel Velázquez decía tener en los años ochenta, perdió más de la cuarta parte por diversos factores, entre los que destacan el surgimiento de centrales alternativas como la Unión Nacional de Trabajadores, el avance del Frente Sindical Mexicano y las pugnas al interior del PRI, que derivaron en la creación de la Fedessp, además de la falta de democracia y renovación sindical.

El Comité Ejecutivo Nacional tiene 17 carteras, de las que sólo dos son encabezadas por mujeres (11.8%): las secretarías de Acción Femenil y de Relaciones.

A lo largo de los años, y pese a las transformaciones económica y política en el país, la CTM continúa con modelos sindicales anquilosados que fueron funcionales durante más de 70 años en México, pero que ya han sido rebasados, lo que repercute en su falta de compromiso y su ausencia de políticas a favor de la democracia y la equidad de género.

Unión Nacional de Trabajadores

Esta central surgió en 1997 para oponerse al control sindical corporativo del movimiento obrero por su afiliación obligatoria al PRI. Fue conformada por una confluencia de sindicatos provenientes tanto del oficialista Congreso del Trabajo como del sindicalismo independiente.

Su membresía actual es de 1.5 millones de trabajadores y aglutina a 200 sindicatos en todo el país (*La Jornada*, 2007). Entre sus filas se encuentran el SNTSS, el STRM, el STUNAM, el Sindicato Único de Trabajadores de Notimex, el Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres, el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear, el Sindicato Único de Trabajadores de Nafin, el Sindicato Indepen-



diente de Trabajadores de Volkswagen de México, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, la Asociación de Sobrecargos de Aviación, la Central Independiente Obrera y Campesina, la Alianza de Tranviarios de México, el Sindicato Independencia de Aviación, el Sindicato de Trabajadores de La Jornada, la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios, la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, el Sindicato del H. Cuerpo de Bomberos, el Sindicato de Teckmarketing y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, entre otros.

El Comité Ejecutivo Nacional de la Central para el periodo 2004-2008 cuenta con 32 secretarías, dos de ellas presididas por mujeres (6.2%): la Secretaría de Género y la de Finanzas. Este hecho demuestra que no se cumplen las cuotas de equidad de género en la central, pese a que se ha manifestado a favor de ellas.

En su Declaración de Principios, la Unión Nacional de Trabajadores se pronuncia por la “no discriminación por motivos de raza, ideología, género, preferencia sexual o cualquier otra característica diferenciadora” (UNT, 2007). Asimismo, se compromete por la defensa de las mujeres, pero las ubica junto a una serie de sectores que se consideran vulnerables (jóvenes, indígenas, migrantes, jubilados, personas con discapacidad, adultos mayores, entre otros), lo que le resta perspectiva de género.

Frente Auténtico del Trabajo

Esta agrupación del sindicalismo independiente en México surge en 1960 como iniciativa de grupos cristianos que trabajaban con obreros: Juventud Obrera Católica, ligada a la Teología de la Liberación, y Promoción Obrera. En los años setenta, los católicos se retiran de la organización, que empieza a trabajar por la autogestión obrera.

En la actualidad, agrupa a trabajadores de sindicatos, cooperativas, grupos productores autogestivos, colonos y campesinos. De seis cargos en su Coordinación Nacional, dos están ocupados por mujeres (33.3%). Cuenta con una Coordinación Nacional de Equidad de Género para fortalecer los liderazgos de las mujeres activistas e incrementar su número en las organizaciones y estructuras decisivas.

Algunas breves notas sobre la perspectiva de género en los sindicatos mexicanos

Del recuento anterior, vale la pena destacar algunas de las cláusulas incorporadas en los contratos colectivos de trabajo que son paradigmáticas en el sindicalismo mexicano. Destaca entre ellas la del SITUAM sobre cuidados paternos, que contribuye a aligerar la carga de la responsabilidad familiar para las mujeres. Otros sindicatos, como el STRM, el STUNAM y el de Teckmarketing instituyeron el tema del hostigamiento sexual en sus contratos colectivos, e incluso el STUNAM fue más allá al especificar sanciones como el despido para los trabajadores que agreden sexualmente; sin embargo, en ninguno de ellos se estipulan procedimientos de atención para los casos que se presenten.

Posicionamiento femenino en puestos de decisión sindical

El cuadro 1 muestra los porcentajes de mujeres en estructuras de decisión sindical, así como las instancias específicas creadas para promover la equidad entre los géneros. Las centrales y sindicatos se presentan en orden de menor a mayor presencia femenina.

En promedio, se registra 12.7% de participación de mujeres en los Comités Ejecutivos Nacionales de las centrales y confederaciones obreras, mientras que en los órganos de conducción de los sindicatos el porcentaje de presencia femenina se eleva a 22.2%. En el primer caso, el índice es sumamente bajo y apenas rebasa una tercera parte de los mínimos establecidos como cuotas sindicales en varios países de América Latina, mientras que el porcentaje de mujeres en los sindicatos se va incrementando gradualmente.³⁰

En los extremos se ubican los casos de los electricistas y los trabajadores de la UAM, pues en el SME ninguna mujer ocupa ni ha ocupado cargos en el Comité Ejecutivo Nacional, mientras en el nuevo Comité Ejecutivo del SITUAM, encabezado por una mujer, además de la Secretaría General hay otras cinco secretarías di-

³⁰ Cifras previas al año 2000 indicaban que el porcentaje de mujeres en puestos de decisión sindical era de 5.5%. Es importante recalcar que estos datos no son representativos del sindicalismo en México, pues muchas agrupaciones ocultan dicha información.



Cuadro 1. Presencia de mujeres en puestos de decisión en centrales obreras y sindicatos

Organismo	Total de integrantes del CEN	Número y porcentaje de hombres	Número y porcentaje de mujeres	Instancia de equidad de género
Centrales obreras				
Confederación Regional Obrera Mexicana	25	24 (96%)	1 (4%)	No existe
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	53	50 (94.3) %	3 (5.7%)	No existe
Unión Nacional de Trabajadores	32	30 (93.7%)	2 (6.2%)	Secretaría de Equidad de Género
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	13	12 (92.3%)	1 (7.7%)	No existe
Congreso del Trabajo	34	30 (88.2%)	4 (11.8%)	Secretaría de las Mujeres
Confederación de Trabajadores de México	17	15 (88.2%)	2 (11.8%)	Secretaría de Acción Femenil
Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos	19	15 (78.9%)	4 (21.1%)	No existe
Frente Auténtico del Trabajo	6	4 (66.7%)	2 (33.3%)	Coordinación Nacional de Equidad de Género
Sindicatos				
Sindicato Mexicano de Electricistas	9	9 (100%)	0	Comisión Mixta Auxiliar de la Mujer
Alianza de Tranviarios de México	120	118 (98.3%)	2 (1.7%)	Secretaría de Género
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación	75	67 (89.3%)	8 (10.7%)	No existe
Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal	62	53 (85.5%)	9 (14.5%)	Secretaría de Acción Femenil y Desarrollo de la Mujer
Sindicato de Trabajadores de la UNAM	19	16 (84.2%)	3 (15.8%)	Secretaría de Acción para la Mujer
Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social	18	15 (83.3%)	3 (16.7%)	Secretaría de Acción Femenil
Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro	23	17 (73.9%)	6 (26.1%)	Secretaría de la Mujer
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud	95 secciones sindicales	70 (73.7%)	25 (26.3%)	Se desconoce
Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto Mexicano de la Radio	10	7 (70%)	3 (30%)	Se desconoce
Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE	25	17 (68%)	8 (32%)	No existe
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana	12	8 (66.7%)	4 (33.3%)	Secretaría de Género
Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM	10	4 (40%)	6 (60%)	No existe

Fuente: Elaboración propia a partir de Flasco, 1995; De la Cruz, 2007; Rodríguez y De la Cruz, s/f, y las páginas electrónicas de las organizaciones sindicales.



rigidas por mujeres. Este hecho corresponde a una visión moderna y comprometida de los dirigentes sindicales sobre la necesidad de avanzar hacia la equidad de género, ya que mientras la presencia de las electricistas posicionadas en la estructura sindical es mínima, en el caso de las académicas y administrativas de la UAM se revirtió la ecuación de la equidad, correspondiéndole 60% a las mujeres y 40% a los hombres.

Por lo que se refiere a la creación de secretarías de equidad de género u organismos similares en las 20 centrales y sindicatos reseñados en el cuadro, 11 cuentan con esa instancia (la mayoría con secretarías, una como coordinación y otra como comisión); en siete no existe ninguna instancia, y en dos se carece de información. Hasta hace pocos años, las secretarías de Equidad de Género servían para promover los festejos del Día de la Madre, organizar cursos de verano y ceremonias cívicas. Esta dinámica se ha ido transformando con la propia acción de las mujeres que las presiden, quienes se han interesado en que estas instancias sean autónomas y cuenten con formas de organización desburocratizadas a fin de que logren atender efectivamente la problemática de inequidad y generar conciencia sobre la necesidad de fortalecer los liderazgos femeninos para posicionar a más mujeres en puestos decisivos.

Encuentros y foros sindicales promovidos por las mujeres sindicalistas

Para organizarse y promover sus demandas, las mujeres trabajadoras han impulsado foros, encuentros e intercambios para crear espacios de interlocución y reflexión sobre la problemática específica que viven en el ámbito laboral. Algunos de los más destacados se resumen en el cuadro 2.

Este breve recuento muestra algunas de las principales acciones emprendidas por las trabajadoras, que las han llevado a organizarse por fuera de las estructuras sindicales ante la falta de apoyo y sensibilidad sobre sus problemáticas específicas en el trabajo y en el ámbito social.

Desafíos del sindicalismo en el siglo XXI

El sindicalismo continúa siendo “el único movimiento universal y democráticamente organizado en el ámbito mundial y que defiende implícita o explícitamente, el modelo de una sociedad organizada al servicio del bienestar común y que se basa en los valores de justicia social, igualdad y cooperación. Su apego a esos valores, así como su resistencia frente a la adversidad, proviene de sus afiliados” (Gallin, 1999).

Por ello, resulta fundamental el rescate de estas estructuras para que recuperen protagonismo y vuelvan a constituirse en interlocutoras de la sociedad ante las políticas neoliberales instituidas por los gobiernos de la región. Los principales imperativos son: abrir su agenda a temas de interés social para promover nuevos pactos con otros actores; generar nuevas políticas de empleos dignos; incorporar en sus filas a trabajadores y trabajadoras del sector informal; instrumentar medidas para promover la libertad y autonomía en su interior; impulsar la renovación de los dirigentes a través de la formación; promover la igualdad de oportunidades y la transversalización de la perspectiva de género dentro de estrategias.

Para trascender en este sentido no es suficiente la buena voluntad o acuerdos instituidos en el papel, sino aplicar medidas de acción afirmativa³¹ en los sindicatos para asegurar oportunidades de capacitación y educación; fortalecer los liderazgos femeninos para su acceso paritario en la estructura sindical; incorporar cláusulas con perspectiva de género en los contratos colectivos de trabajo; impulsar campañas sobre la responsabilidad familiar compartida; promover la generación de estadísticas e investigaciones para ubicar los principales rezagos en materia de género y superarlos; instaurar sistemas de cuotas³² —como medidas temporales— de discriminación positiva para disminuir la desigualdad, así como promover mecanismos organizativos tendientes a impulsar la

³¹ Se trata de medidas destinadas a corregir las diferencias de trato social entre los hombres y las mujeres, instauradas por la Organización de las Naciones Unidas en los años sesenta del siglo pasado.

³² Son mecanismos para asegurar las candidaturas de mujeres en los comités ejecutivos nacionales de los sindicatos, en proporción a su afiliación (Darías, 2006).



Cuadro 2. Foros y órganos para analizar y promover la lucha sindical con enfoque de género, 1979-1997

Año	Actividad	Objetivos y participantes
1979	Frente Nacional por la Liberación y los Derechos de las Mujeres	Instancia unitaria de grupos feministas, sindicalistas, lésbicos y partidos de izquierda para presentar un proyecto de ley sobre maternidad voluntaria.
	Encuentro de Mujeres Trabajadoras DF	Intercambio para analizar la posibilidad de conformar un grupo amplio para pugnar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres.
1980	Primer Encuentro Nacional de Mujeres DF	Acudieron 500 participantes de colonias, sindicatos, comunidades rurales, organizaciones populares, militantes de partidos políticos, organizaciones no gubernamentales y comunidades eclesiales de base. Este encuentro fue el inicio de una ola de reuniones, seminarios, foros y talleres de mujeres, e inauguró la lucha y reflexión de género en los sectores populares. Los ejes de la discusión fueron: trabajo doméstico y asalariado, doble jornada, familia y sexualidad, y participación política de la mujer.
	Comunicación, Intercambio y Desarrollo Humano en América Latina (CIDHAL) Cuernavaca, Morelos	El grupo, conformado por feministas, inició su labor con trabajadoras del sector público; posteriormente se dividió por desacuerdos internos.
1984	Primer Foro Nacional de la Mujer DF	Unas 500 mujeres trabajadoras, campesinas y colonas se reunieron convocadas por el Frente Nacional Contra la Represión para impulsar una instancia general de mujeres.
	Primer Foro de Trabajadoras de las Maquiladoras de la Frontera Norte Ciudad Juárez, Chihuahua	Acudieron unas 40 trabajadoras de diversas ciudades fronterizas del norte del país, así como observadoras del movimiento feminista e investigadoras del sector. Se discutió sobre las condiciones de trabajo y la organización de las obreras en las maquilas durante esa década.
1985	Primer Foro Regional de Obreras del Valle de México	Unas 40 trabajadoras de varias fábricas del Estado de México y de secretarías de Estado se reunieron para profundizar en temas como el hostigamiento sexual, el incremento de las jornadas de trabajo, la falta de prestaciones sociales, el deterioro económico, así como las dobles jornadas para las mujeres. Se pronunciaron por la sindicalización y a favor del establecimiento de una escuela de formación político-sindical.
	Sindicato Nacional de Trabajadoras de la Costura 19 de Septiembre	Se otorgó el registro al Sindicato luego de que los terremotos de septiembre de ese año develaron la explotación y clandestinidad en la que las autoridades laborales y los líderes corruptos mantenían a este sector.
1987	Primer Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras Asalariadas DF	Asistieron 400 trabajadoras de 30 sindicatos para discutir en torno a la reconversión tecnológica y la legislación laboral, a fin de establecer acciones conjuntas.
1988	Coordinadora Benita Galeana y Mujeres en Lucha por la Democracia, A.C.	Ambas agrupaciones nacieron a raíz del fraude electoral. La primera aglutinó a 33 organizaciones de mujeres urbanas, sindicalistas, de organizaciones no gubernamentales y partidos políticos; la segunda pretendía unir a las mujeres al margen de su adscripción partidaria.

Continúa



Continuación. Cuadro 2. Foros y órganos para analizar y promover la lucha sindical...

Año	Actividad	Objetivos y participantes
1989	Primer Foro de las Trabajadoras ante las Reformas a la Ley Federal del Trabajo DF	Acudieron unas 100 trabajadoras de diversos sindicatos y organizaciones de colonias para analizar las posibles reformas a la ley laboral.
1990	Tercer Encuentro Nacional de Trabajadoras de la Educación Superior DF	Trabajadoras universitarias discutieron sobre las afectaciones de la política de productividad sexista en sus lugares de trabajo.
1991	Primer Encuentro Trinacional de Trabajadoras México, Estados Unidos y Canadá Oaxtepec, Morelos	Convocado por Mujer a Mujer y Mujeres Trabajadoras Unidas, A.C.-Mujeres en Acción Sindical (Mutuac-mas) para intercambiar información y establecer estrategias de organización entre trabajadoras sectoriales de los tres países, a raíz de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.
1995	II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras Oaxtepec, Morelos	Se reunieron 460 delegadas de 89 sindicatos y organizaciones feministas para discutir sobre las repercusiones del proyecto neoliberal en el trabajo y exigir la inserción de una perspectiva de género en los contratos de trabajo, así como fomentar los liderazgos femeninos en los sindicatos.
1997	Red de Mujeres Sindicalistas	Creada por 25 mujeres, provenientes de ocho sindicatos. Se pretendía trabajar para erradicar las desigualdades de género a través de la promoción del liderazgo de las mujeres sindicalistas.
	Coordinadora Nacional de Mujeres del Frente Auténtico del Trabajo	Se conformó con la incorporación de tres mil mujeres de sindicatos, cooperativas y colonias para impulsar el compromiso sindical con los temas de género, a fin de posicionar a más mujeres en puestos ejecutivos.

Fuente: Elaboración propia con información de Lovera, s/f; Rodríguez y De la Cruz, s/f; Ravelo y Sánchez, 2001; Solís, 2002.

igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una línea estratégica y permanente.

Finalmente, es importante mencionar el papel estratégico que deben desempeñar las propias mujeres, sobre todo las dirigentes, para fomentar la formación y capacitación de nuevas trabajadoras que se sumen a las instancias sindicales, a fin de ir generando una *masa crítica* comprometida con la equidad de género.

Coincido en que las mujeres, por el solo hecho de serlo, no tienen que estar comprometidas con la equidad de género. Es necesario impulsar agendas feministas—promovida por hombres y mujeres— para ir transformando el patriarcado sindical hacia una visión más incluyente y democrática.

Para superar la competencia entre mujeres, fenómeno presente en el ámbito público, es necesario fortalecer y multiplicar los liderazgos femeninos. Por ello, coincido con Charlotte Bunch (1976) en que “La única manera de que las mujeres dejen de criticar a las

mujeres fuertes es que ellas mismas se vuelvan fuertes. Las dos cosas (estructura y liderazgo) van juntas: las estructuras son necesarias para ayudar a las mujeres a aumentar su fuerza; ahora las dirigentes tienen que hallar el modo de construir esas estructuras y en ese sentido es un ciclo reforzador. Cuanto más fuerte hagamos a una mujer, más cada mujer será capaz de reconocer diferentes papeles de liderazgo para diferentes personas y no tener miedo de ellos”.

De esta forma, las mujeres podrán articularse con otras mujeres y hombres sensibles para fomentar valores como la sororidad, la solidaridad y la igualdad,³³ a fin de remontar los claroscuros del sindicalismo y avanzar hacia un futuro más luminoso y pleno.

³³ *Sororidad* viene de *sor*, hermana, y es lo que las feministas italianas llaman *affidamento*, una forma específica de solidaridad entre mujeres para eliminar la misoginia; *solidaridad* se refiere a un pacto feminista para que las mujeres se apoyen mutuamente en el desarrollo, en tanto la *igualdad* es concebida como la forma de “volverse como” o asemejarse (Lagarde, 1999).



Bibliografía

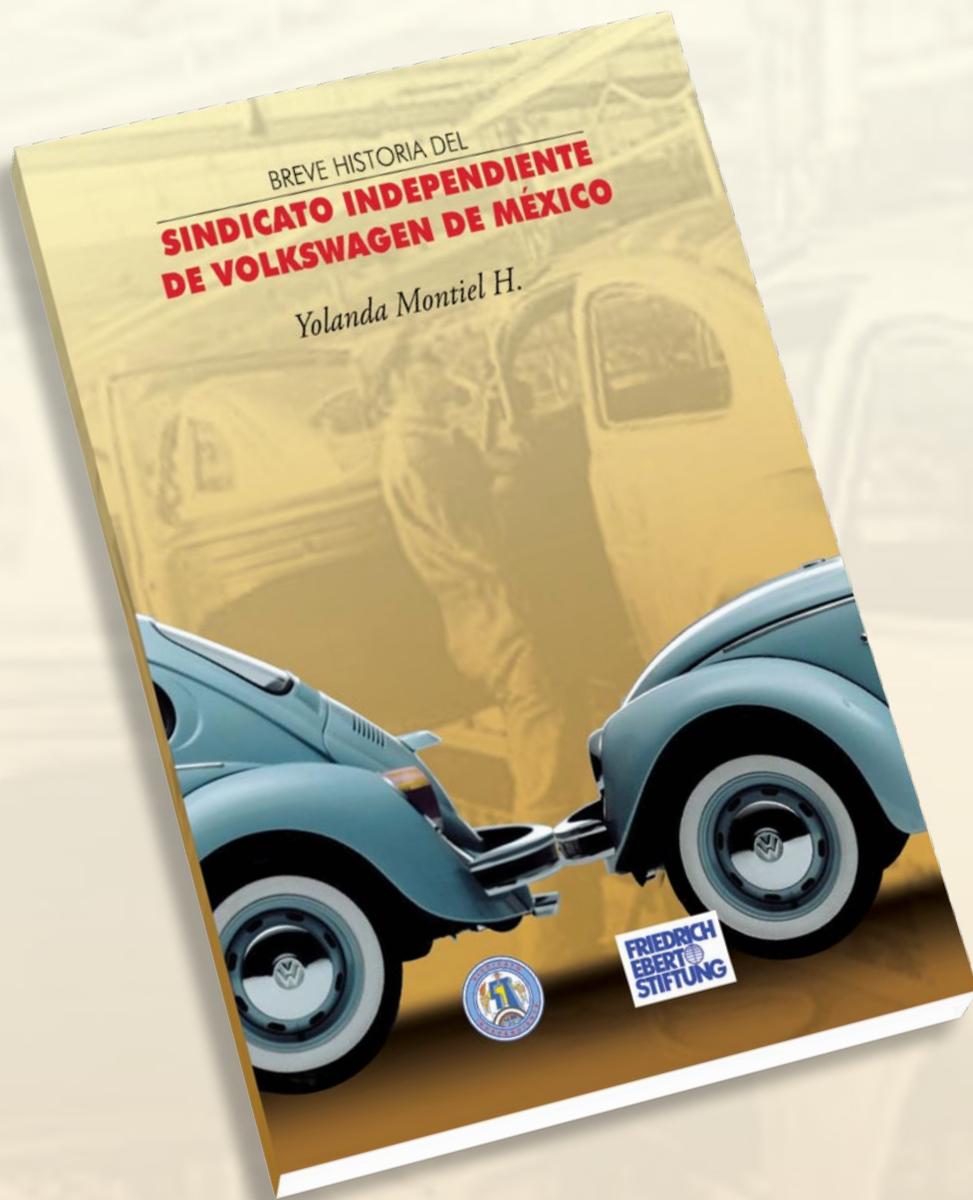
- Aguilar, María Elena y Manuel Pando (2002) "El nuevo envejecimiento en México: un enfoque socioantropológico médico". *Revista Universidad de Guadalajara*, núm. 23, Dossier, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud, México. Disponible en: <www.cge.udg.mx/revistaudg/rug23/contenido23.html> [acceso: diciembre de 2007].
- Alarcón, Diana y Terry McKinley (1998) "Mercados de trabajo y desigualdad del ingreso en México: dos décadas de reestructuración económica". *Papeles de Población*, núm. 18, pp. 49-79. Disponible en <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11201803>> [acceso: diciembre de 2007].
- Alcalde, Arturo (2007) "Pretende sector patronal aniquilar al sindicalismo". *El Diario de México*, Sección Nacional, nota de Armando Téllez, 6 de agosto.
- ANUIES (2003) Anuario Estadístico 2003. Licenciatura en universidades e institutos tecnológico-concentración nacional de la población escolar por áreas de estudio y carreras. En: <www.anui.es.mx/indez1024.html> [acceso: 2005].
- Avilés, Karina (2006) "Corrupción y despolitización marcan los 28 años del STUNAM. El sindicato acabará como la CTM, y su líder como Fidel Velázquez, advierten críticos". *La Jornada*, 29 de enero.
- Balderas, Irma (1997) "Las trabajadoras y el patrón neoliberal en México". *Papeles de Población*, núm. 14, octubre-diciembre, pp. 145-170. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11201409>> [acceso: diciembre de 2007].
- (2006) *Mujeres trabajadoras en América Latina. México, Chile y Brasil*. México, Plaza y Valdés y Universidad Obrera de México.
- Benites, Marcela (1994) "El trabajo y la dimensión subjetiva". *Papeles de Población*, núm. 3, mayo-junio, pp. 45-51. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11200305>> [acceso: diciembre de 2007].
- Blanke, Svenja (2007) "El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición". *Nueva Sociedad*, núm. 211, septiembre-octubre.
- Bunch, Charlotte (1976) "What Future for Leadership?". *Quest*, vol. 2, núm. 4, pp. 2-13.
- Burín, Mabel (2007) Cuando la diferencia es desigualdad: el techo de cristal (glass ceiling) para el género femenino en las instituciones psicoanalíticas. Disponible en: <http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm> [acceso: noviembre de 2007].
- Carlsen, Laura (2005) "Las costureras de la ciudad de México recuerdan. Veinte años de sacudidas tras el terremoto en México". *The Americas Program*. En: <<http://americas.irc-online.org/pdf/commentary/0511veinte.pdf>>.
- Carrillo, Jorge y María Eugenia de la O (2003) "Las dimensiones del trabajo en la industria maquiladora de exportación en México". Disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/afl_cio/xicarrillo.pdf> [acceso: noviembre de 2007].
- CAW (1998) *La mitad del cielo. La Red de Mujeres Sindicalistas en México. Un estudio de caso*. Canadá, Fondo para la Justicia Social del Sindicato de Trabajadores Automovilístico de Canadá (CAW).
- CCLA-Plades (2004) "Las cuotas de género: aportes al debate sindical". *Cuadernos de Integración Andina*, núm. 12, Lima, Perú, Consejo Consultivo Laboral, Programa Laboral de Desarrollo.
- CIMAC (2006) "Mujeres: más trabajo, peores condiciones. Madres solteras, 70.8% de las empleadas", diciembre, México. Disponible en: <www.cimac.org.mx> [acceso: noviembre de 2007].
- (2007) "Mujeres: más trabajo remunerado, ¿menos bienestar?", marzo, México. Disponible en: <www.cimac.com> [acceso: noviembre de 2007].
- Conapo (2007) "En México viven 53.7 millones de mujeres". Comunicado de Prensa 03/07, Unidad de Comunicación Social, Consejo Nacional de Población. Disponible en: <<http://www.conapo.gob.mx/prensa/2007/prensa032007.pdf>> [acceso: noviembre de 2007].
- Cordera, Rolando (2007) "La dinámica demográfica en México". Disponible en: <http://www.rolandocordera.org.mx/esta_nac/Estadis_demogra_mex.htm>.
- Darias, Celia (2006) "Sindicalismo y desigualdades de género. La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales". *Mujeres en Red*. Disponible en: <www.mujeresenred.net> [acceso: noviembre de 2007].
- De la Cruz, Margarita (2007) "¿Discriminación en los sindicatos?". Disponible en: <<http://www.misalarior.org/main/mujeresytrabajo/discriminacionsindicatosdoc>> [acceso: diciembre de 2007].
- De la Garza, Enrique (2000) "Sindicato". En: *Léxico de la política*. México, Flasco/FCE.
- (2001) "El sindicalismo mexicano frente a la transición política". *Cuadernos del Cendes*, año 18, núm. 47, segunda época, Caracas, Venezuela.
- y Carlos Salas (coords.) (2006). La situación del trabajo en México 2006. México, UAM/IET/AFL-CIO/Plaza y Valdés Editores.
- De la O, María Eugenia (2002) "La flexibilidad inflexible: estudios de caso en plantas maquiladoras electrónicas en el norte de México". *Papeles de Población*, núm. 33. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11203306>> [acceso: diciembre de 2007].
- (2006) "El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio". *Revista de Antropología Iberoamericana*, vol. 1, núm. 3, ago-dic. Disponible en: <www.aibr.org>.
- De Oliveira, Orlandina (coord.) (1989) *Trabajo, poder y sexualidad*. México, El Colegio de México.



- Díaz, Ximena y Eugenia Hola (eds.) (2001) *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso*. Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer.
- Esquinca, Marco Tulio y Javier Melgoza (2006) "La afiliación sindical y premio salarial en México". En: De la Garza, Enrique y Carlos Salas (coords.) *La situación del trabajo en México*, 2006. México, UAM-IET/AFL-CIO/Plaza y Valdés, pp. 459-485.
- Fedesp (2004) Estatutos sindicales. México, Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos.
- Flasco (1995). *Mujeres latinoamericanas en cifras*. Chile, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Gallin, Dan (1999) "El Global Labour Institute. Desarrollo social: sindicatos y ONGs, una colaboración necesaria". Global Labour Institute. Disponible en: <http://www.global-labour.org/desarrollo_social.htm>.
- Gandásegui, Marco A. (1997) "La segmentación del mercado de trabajo y la discriminación de la mujer". *Papeles de Población*, núm. 14, pp. 91-121. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11201407>> [acceso: diciembre de 2007].
- García, Brígida (1999) "Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI". *Papeles de Población*, núm. 21, pp. 9-19. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11202102>> [acceso: diciembre de 2007].
- Gómez, Luis Ángel y Jorge Robles (s/f) "El Frente Auténtico del Trabajo". Disponible en: <www.fatmexico.org/historia/Librito%20FAT.doc> [acceso: diciembre de 2007].
- González Marín, María Luisa (1998) *Los mercados de trabajo femeninos. Tendencias recientes*. México, Miguel Ángel Porrúa.
- Guadarrama, Rocío (2005) "Identidades ocupacionales en transición. El caso de las operadoras de Telmex". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Migraciones Laborales*, año 10, núm. 17. México, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- Gutiérrez, Estela (1999) "Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998". *Papeles de Población*, núm. 21, pp. 21-55. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11202103>> [acceso: diciembre de 2007].
- Hirata, Helena (2005). "Perspectiva internacional sobre las relaciones laborales y de género". En: Digitale Bibliothek, Friedrich Ebert Stiftung, <www.library.fes.de/fulltext/iez/01108002.htm> [acceso: julio de 2005].
- IMSS (2001) *Foro Internacional Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y familia*. México, IMSS/Inmujeres/DIF.
- INEGI (2000) Estadísticas educativas de hombres y mujeres 2000. Disponible en: http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/estduhym/2000/est_eduhym.pdf [acceso: noviembre de 2007].
- (2003) Estadísticas a propósito del día del médico. *Datos nacionales*. Disponible en: <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2003/medico03.pdf> [acceso: noviembre de 2007].
- (2004a) Encuesta Nacional de Empleo en el cuarto trimestre de 2004. Disponible en: <<http://www.inegi.com.mx>> [acceso: noviembre de 2007].
- (2004b) Los hombres y las mujeres en las actividades económicas, censos económicos 2004. Disponible en: <<http://www.inegi.gob.mx>> [acceso: noviembre de 2007].
- (2004c) Estadísticas a propósito del día de la enfermera. Datos nacionales. Disponible en: <<http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2004/enfermera04.pdf>> [acceso: diciembre de 2007].
- (2006) *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. México.
- (2007a) Indicadores de ocupación y empleo (nacional) (porcentajes). Servicio de Información Estadística de Coyuntura (SIEC), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Disponible en: <<http://www.inegi.gob.mx>> [acceso: noviembre de 2007].
- (2007b) Estadísticas económicas: Industria maquiladora de exportación. Disponible en: <<http://www.inegi.gob.mx>> [acceso: noviembre de 2007].
- Inmujeres (2003a) "Heterogeneidad en el empleo y remuneraciones de mujeres y hombres: el aporte de la Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones 2003". Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100781.pdf> [acceso: noviembre de 2007].
- (2003b) *Perfil de mujeres y hombres en México*. México, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Izquierdo, María de Jesús (1998) *Aguantando el tipo. Desigualdad social y discriminación salarial*. Barcelona, España, Área de Serveis Socials, Diputació de Barcelona.
- La Jornada (2004) "Miles de burócratas de Durango y Colima emigran a la central gordillista. La FSTSE ya no cumplía nuestras expectativas, argumentaron". 24 de noviembre. Disponible en: <<http://www.jornada.unam.mx/2004/11/24/038n1est.php>> [acceso: noviembre de 2007].
- (2007) "Casi sin credibilidad, la UNT cumple diez años. Pese a todo, es la única opción gremial, dice experta". Disponible en: <<http://www.jornada.unam.mx/2007/11/28/index.php?section=politica&article=017n1pol&partner=rss>> [acceso: noviembre de 2007].
- Lagarde, Marcela (1999) Claves feministas para liderazgos entrañables. Memoria del Taller, mimeo, octubre, Nicaragua.
- Lamas, Marta (2007) "Género, desarrollo y feminismo en América Latina". *Pensamiento Iberoamericano*, núm. 0, segunda época: La nueva agenda de desarrollo en América Latina. España, Fundación Carolina, pp. 133-151.



- Logia, Silvia María (1998) "Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo". *Papeles de Población*, núm. 15, pp. 95-125. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11201505>> [acceso: diciembre de 2007].
- Lovera, Sara (s/f) *La participación de la mujer trabajadora en la historia del sindicalismo. Documentos de Trabajo*, núm. 50, Comisión Nacional de la Mujer Trabajadora. Una propuesta. México: Fundación Friedrich Ebert/Mujeres en Acción Sindical.
- Maya, Rafael (2002) "Las maestras de la sección IX, mujeres con M mayúscula. Las castigan porque participan con la disidencia". Disponible en: <<http://www.cimacnoticias.com/noticias/02may/02051402.html>> [acceso: noviembre de 2007].
- Murdoch, Linda (1996) "Peligro, el trabajo de las mujeres avanza". *Papeles de Población*, núm. 11, pp. 80-84. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11201108>> [acceso: diciembre de 2007].
- Nevado, Teresa y María de los Ángeles Sallee (1984) "Notas acerca de la actividad feminista en las organizaciones sindicales". En: *Jornadas de Feminismo Socialista*, Colectivo Feminismo Utopico. Madrid, Mariasa.
- Nitoslawska, Ana (1999) "Retos del sindicalismo con una perspectiva de género". Ponencia presentada en el Seminario Internacional: Las mujeres en la construcción de nuevas estrategias y espacios sindicales, noviembre, México.
- ORIT (2007) "25 de noviembre de 2007. Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres". *ORIT Info*. Organización Regional Interamericana de Trabajadores, Confederación Sindical Internacional. *ORIT Info*. Disponible en: <<http://www.cioslorit.net/espanol/noticia1.asp?id=1093>> [acceso: noviembre de 2007].
- Quintero, Cirila (2002) "Movimiento sindical reciente en la industria maquiladora". En: Ana Alicia Solís et al. (2002) *El primer año del gobierno foxista*. México, Itaca.
- (2003) "El sindicalismo actual en la industria maquiladora". Ponencia presentada en el IV Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, 9 al 11 de abril, Hermosillo, Sonora, México.
- Ramírez, Elia e Hilda Dávila (coords.) (1990) *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*. México, UAM Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Ravelo, Patricia y Sergio Sánchez (2001) "Transformando las estructuras de poder. Notas sobre las sindicalistas en México". *El Cotidiano*, vol. 18, núm. 110, México, UAM Azcapotzalco.
- Rendón, Teresa (1990) "El trabajo femenino remunerado en México durante el siglo xx. Cambios, tendencias y perspectivas". En: Elia Ramírez e Irma Dávila (coords.), *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*. México, UAM Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Rodríguez, Hilda y Margarita de la Cruz (s/f) *Mujeres, trabajo y liderazgo sindical*. México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical.
- SITUAM (2007) Contrato colectivo de trabajo. En: <www.situam.com.mx>.
- SME (2007) "El trabajo de la mujer electricista". Video en: <www.sme.org.mx> [acceso: noviembre de 2007].
- SNTISSSTE (2007) Página web del sindicato: <<http://www.sntissste.org.mx/>> [acceso: noviembre de 2007].
- Solís de Alba, Ana Alicia (2002). *El movimiento sindical pintado de magenta. Productividad, sexismo y neocorporativismo*. México, Itaca.
- STRM (2006) "Comité Ejecutivo Nacional 2004-2008". En: <<http://www.strm.org.mx/org/cen.htm>> [acceso: julio de 2006].
- (2007) "Francisco Hernández Juárez. Biografía". En: <www.strm.org.mx>.
- STUNAM (2006) Contrato Colectivo de Trabajo 2006-2008. México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Today, Rosalía y Sonia Yáñez (eds.) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer.
- UNT (2007) Declaración de Principios de la Unión Nacional de Trabajadores. Disponible en: <www.unt.org.mx/docs/estunt.htm#tit1> [acceso: diciembre de 2007].
- Urrutia, Carmen (s/f) "La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales". Mujeres en Red. Disponible en: <http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html> [acceso: noviembre de 2007].
- Valdés, Guillermo (2006) "Sindicatos, ¿para qué?". *Milenio Diario*, 9 de marzo, p. 14.
- Vargas, Wenceslao (2007) "Comités ejecutivos nacionales del SNTE". Disponible en: <<http://www.wenceslao.com.mx/snte32/comitesnacionales.htm>> [acceso: diciembre de 2007].
- Velasco, Hypatia (2007) "Sindicato 19 de Septiembre gana recuento en Vaqueros Navarra. Las y los trabajadores ganaron recuento". *Criterios*, 28 de noviembre, Puebla. Disponible en: <www.criterios.com/modules.php?name=Noticias&file=article&sid=13141> [acceso: noviembre de 2007].
- Verea, Mónica y Graciela Hierro (1998) *Las mujeres en América del Norte al fin del milenio*. México, Programa Universitario de Estudios de Género-UNAM/Centro de Investigaciones Sobre América del Norte.
- Zapateando (2007) "Cómo el sindicato 19 de Septiembre venció a los charros". Disponible en: <<http://zapateando.wordpress.com/2007/11/29/como-el-sindicato-19-de-septiembre-vencio-a-los-charros/>> [acceso: diciembre de 2007].



Para nadie es una novedad el hecho de que las transformaciones tecnológicas, organizacionales y comerciales que ha protagonizado la economía mundial a lo largo de los últimos treinta años, ha sido de tal intensidad que ha puesto en entredicho gran parte de la acumulación institucional de las sociedades capitalistas.

Unas de las instituciones más afectadas por estos cambios han sido los sindicatos. Hay excepciones. El caso del Sindicato Independiente de Volkswagen de México, es ilustrativo, transitar hacia la democracia y responder a los retos de nuevos tiempos, es lo que se presenta a los lectores en esta Breve Historia del SITIAVV.

LA FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT - FES es una institución privada sin fines de lucro, comprometida con las ideas y los valores de la democracia social. Su nacimiento data del año 1925, debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido. Hoy en día los ejes centrales del trabajo de la FES son justicia social, democracia activa, fomento de la investigación, reforma social y estrategias políticas para la configuración de una globalización incluyente.

Nuestra oficina en México es una de las más antiguas de América Latina; en 1969 comenzó sus primeras actividades. En la actualidad, el trabajo de la FESMEX se organiza a través de tres programas: a) diálogo político e internacional, b) diálogo sindical y de género y, c) fortalecimiento de capacidades de actores socio-políticos identificados con la centro-izquierda. Ofrecemos plataformas de reflexión sobre la política exterior mexicana, su papel como actor regional y global; diálogos para la modernización de los sindicatos, la democracia sindical, el fortalecimiento de capacidades para su acción internacional y herramientas para una inserción equitativa y competitiva en la globalización. La formación política de nuevos liderazgos democráticos y progresistas ocupa un lugar central de nuestros esfuerzos, así como la asesoría a nuestras contrapartes en conceptos políticos innovadores, tales como: participación política femenina, política social, seguridad ciudadana y espacios públicos, migración y desarrollo fronterizo, calidad de la política, ciudadanía y democracia comunicacional.



FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT
Yautepec 55 Col. Condesa
06140 México DF

Tel. +52(55) 5553 5302

Fax. +52(55) 5254 1554