

laborales -
democráticas
abiertos para el
desarrollo
Seguro de
desempleo
Flexibilidad
Sindicatos
Autonomía progresista
laboral sindical
Equidad
No hay Migración Laboral de género
democracia sin libertad sin

40 AÑOS, 40 RESPUESTAS

IDEAS PARA LA DEMOCRATIZACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO

- Inés González Nicolás -
coordinadora

Diálogo
Tema de nota Cláusula
Registro Sindical de exclusión
Negociación Sindicatos
Colectiva imprescind
ratos Democracia en el s
esión Sindical
patronal

40 AÑOS, 40 RESPUESTAS

IDEAS PARA LA DEMOCRATIZACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO

Primera edición: 2009

Diseño y portada: Enrico Gianfranchi / Rethink (www.rethink-bpd.com)

D. R. 2009, Características tipográficas, diseño y edición.

Fundación Friedrich Ebert en México

Yautepec No. 55

Colonia Condesa

06140 México, D. F.

Teléfono: 5553-5302

www.fesmex.org www.fesmex.org/40

ISBN: 978-607-7833-02-4

Impreso en México

ÍNDICE

I. RELACIONES LABORALES NACIONALES

_17 *Francisco Zapata*

HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES: CORPORATIVISMO,
NEO-LIBERALISMO Y TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA.

_21 *María Xelhuantzi López*

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO.

_25 *Enrique de la Garza Toledo*

MODELOS DE PRODUCCIÓN IMPERANTE EN MÉXICO.

_33 *Francisco Hernández Juárez*

FLEXIBILIDAD LABORAL, SALARIOS Y BILATERALIDAD.

II. ADMINISTRACIÓN Y JUSTICIA DEL TRABAJO

_41 *Jorge Robles*

TOMA DE NOTA Y TRANSPARENCIA SINDICAL.

_45 *Néstor de Buen L.*

REGISTRO SINDICAL, TOMA DE NOTA Y PUBLICACIÓN DE LOS
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

_49 *Patricia Kurczyn Villalobos*

DEL TRIPARTISMO AL DIÁLOGO SOCIAL.

_53 *Rubí de María Gómez Campos*

JUSTICIA PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS. FEMINIZACIÓN DEL
TRABAJO Y DETERIORO DE LA VIDA LABORAL.

III. RENOVACIÓN Y MODERNIZACIÓN SINDICAL

_61 *Víctor Daniel Trujillo Pedroza*

LA RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO EN EL MÉXICO ACTUAL.

_69 *Benito Bahena*

SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO EN EL SIGLO XXI.

_75 *Agustín Rodríguez Fuentes*

LIBERTAD SINDICAL, UNA PREMISA NECESARIA PARA LA DEMOCRACIA
EN MÉXICO.

_79 *Luis Emilio Giménez Cacho*

HACIA UN CAPÍTULO DE DERECHO A LA INFORMACIÓN EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

_85 *Roberto Zepeda*

DECLIVE DE LA DENSIDAD SINDICAL EN MÉXICO DURANTE EL
PERIODO NEOLIBERAL.

_91 *Martha Heredia*

LA AGENDA DE GÉNERO: PARTE DE LA MODERNIZACIÓN SINDICAL.

IV. SEGURIDAD SOCIAL. ENTRE LA UNIVERSALIDAD Y LA PRIVATIZACIÓN.

_99 *Alejandro Encinas Rodríguez*

UNA PROPUESTA PARA UN SEGURO DE DESEMPLEO EN MÉXICO.

_105 *Rosario Ortiz Magallón*

SEGURIDAD SOCIAL: ¿UN DERECHO SIN FUTURO PARA HOMBRES Y MUJERES?

_111 *Rosa Albina Garavito Elías*

DEMOCRATIZAR EL MUNDO DEL TRABAJO.

_117 *Darío Rojas Macías*

FONDOS DE AHORRO PARA EL RETIRO: DINERO DE LOS TRABAJADORES
PARA FINANCIAR A LOS RICOS.

_123 *Gustavo Leal*

GUARDERÍAS EN MÉXICO: ¿UN DERECHO SOCIAL?

V. RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

_131 *Mauricio R. Aguilera*

CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL: EL SÓTANO DEL MUNDO LABORAL EN MÉXICO.

_137 *Claudia Patricia Juan Pineda*

CONTRATACIÓN COLECTIVA Y MUJERES. DE ADELITAS Y ROSITAS O DE LA INVISIBILIDAD.

_143 *Manuel Padrón Flores*

LOS PROTAGONISTAS DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA: ¿FIELES O INFIELES?

_149 *Beatriz Elena Valles Salas*

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GÉNERO.

_155 *Alfredo Sánchez-Castañeda*

FUTURO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO: DE LA CONTRATACIÓN SIN NEGOCIACIÓN A LA NEGOCIACIÓN CON CONTRATACIÓN.

VI. REFORMA LABORAL

_163 *Graciela Bensusán*

LA REFORMA ESTRUCTURAL DEL MUNDO DEL TRABAJO: EN BUSCA DE LA COMPETITIVIDAD Y LA PROTECCIÓN SOCIAL.

_169 *Cecilia Talamante Díaz*

EL DERECHO A LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA NORMATIVIDAD LABORAL.

_173 *Arturo Alcalde Justiniani*

LA REFORMA LABORAL: FACTORES, CONDICIONES Y PROPUESTAS BÁSICAS.

_177 *Carlos de Buen Unna*

EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123: UNA DISCRIMINACIÓN
CONSTITUCIONAL.

_183 *Marcelina Bautista*

UNA REFORMA LABORAL PROTECTORA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.

VII. EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

_191 *Jorge Carrillo*

GLOBALIZACION Y OUTSOURCING.

_197 *Saúl Escobar Toledo*

QUE LOS TRABAJADORES RECUPEREN SU PROPIA VOZ.

_201 *Ulises Vidal*

“TENER UNA BUENA CHAMBA”: TRABAJO Y PERSPECTIVAS DE LOS
JÓVENES EN MÉXICO A INICIOS DEL SIGLO XXI.

_205 *Jennifer Ann Cooper*

DISPARIDAD EN EL MERCADO LABORAL: ¿CÓMO LOGRAR LA IGUALDAD
ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

_211 *Carlos Reynoso*

EL FENÓMENO DE LA TERCERIZACIÓN DEL TRABAJO.

_217 *Olimpia Flores Ortiz*

UN CÍRCULO VIRTUOSO. EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO
EN MÉXICO.

VIII. RELACIONES LABORALES TRANSNACIONALES

_225 *Oscar Calderón Morillón*

LA MIGRACIÓN LABORAL Y EL RETO DE SU REGULACIÓN EN EL
CONTEXTO DEL TLCAN.

_229 *Alfonso Bouzas Ortíz*

SOLUCIÓN INTERNACIONAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

_235 *Luis Bueno Rodríguez*

MONITOREO DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES: ¿UNA CONTRIBUCIÓN
PARA MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES TRANSNACIONALES?

_241 *José Luis Rodríguez Salazar*

LAS RELACIONES SINDICALES INTERNACIONALES MARCAN LA
DIFERENCIA. EL CASO DEL SITIAVW.

_247 *Inés González Nicolás*

RELACIONES LABORALES TRANSNACIONALES. EN BÚSQUEDA DE
LA JUSTICIA.

_255 **SOBRE LOS AUTORES**

PRESENTACIÓN

Promover el fortalecimiento de la democracia y la justicia social es un compromiso central de la Fundación Friedrich Ebert, FES. En este afán los sindicatos cumplen un papel muy destacado. El fomento del diálogo social y de relaciones laborales en un pie de igualdad y con una dimensión social, es una tarea prioritaria de nuestra labor. Sin sindicatos no hay democracia.

Este compromiso ha guiado el trabajo de la FES desde sus inicios en México, desde el año 1969. Ahora, en 2009, la FES está cumpliendo 40 años de presencia en México. Durante este tiempo ha sido testigo de muchos cambios, cambios marcados por profundas reformas económicas como también por ambiciosas reformas políticas. El mundo del trabajo ha sido y sigue siendo uno de los epicentros de estos cambios. La globalización y la apertura comercial por un lado, y la transición hacia la democracia por el otro, ejercen presión hacia profundos ajustes en el mundo de trabajo. Esos procesos de adaptación todavía no han concluido. Así, aunque la inserción de la economía mexicana en la economía internacional ha avanzado considerablemente, el mundo del trabajo sigue siendo caracterizado por la falta de cumplimiento de estándares laborales internacionales. Y aunque se puede observar en el movimiento sindical el fortalecimiento de sectores que exigen formas de relaciones laborales nuevas y progresistas y que parecen capaces de imprimirle una nueva orientación al sindicalismo, las viejas prácticas del corporativismo sindical, como la ausencia de transparencia, la sumisión frente al Estado y el clientelismo, no han desaparecido, sino perviven en el nuevo contexto político.

40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización del mundo del trabajo, pretende dirigir la atención de los actores políticos y sociales a esos procesos de cambios no concluidos en el mundo de trabajo, a la tarea importante en avanzar en la democratización de las relaciones laborales. Con este motivo hemos invitado a cuarenta personas de diferentes contextos - académicos, políticos, activistas de organizaciones civiles y sindicalistas, todos ellos contrapartes de la Fundación Friedrich Ebert en México – a plantear sus visiones e ideas acerca de la democratización del mundo de trabajo, abriendo de esta manera un espacio alternativo y

plural para la reflexión y discusión de temas de eminente importancia para el futuro de México, quienes aceptaron gustosos en escribir su aporte.

El libro está organizado en ocho apartados, para facilitar la ubicación temática. A su vez la independencia de los artículos permite leerlos sin orden alguno. Las contribuciones parten de dos grandes ejes, uno teórico y otro práctico, con lo cual intentamos aportar dos vertientes importantes: hechos y teorías, lo que puede dar la posibilidad de dimensionar la problemática y valorar cada uno de los aportes al tema de referencia.

En el libro se encuentran colaboraciones históricas, de análisis político, jurídico, social y de casos concretos. La perspectiva de género está visible en todos los apartados, con lo cual se evitó separar un tema que es transversal.

Para seguir provocando el interés, en el libro se aprecia un común denominador en casi todos los autores, la preocupación de que el mundo del trabajo atraviesa uno de los momentos más álgidos, en tanto que, incomprensiblemente, no existen políticas estructurales de largo plazo para atender un problema que es central para el futuro de la democracia.

Sin más, a todos los autores les agradecemos el ánimo que mostraron por participar en este proyecto y su interés que, de una y otra forma, plasmaron en sus propuestas para avanzar en la democratización en el mundo del trabajo. Nos parece inédito el aporte de los líderes sindicales progresistas; presentar sus ideas a partir de la experiencia y el conocimiento acumulado al frente del sindicato, es importante en esta lógica por contar con otras miradas.

Esperamos que esta obra conmemorativa de los 40 años de la FES en México sea de utilidad para las y los lectores, principalmente para los actores políticos y, no por último, para las trabajadoras y trabajadores mexicanos.

Dr. Thomas Manz

I

RELACIONES LABORALES NACIONALES

HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES: CORPORATIVISMO, NEO-LIBERALISMO Y TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA.

La democratización de la sociedad mexicana fue producto de la acción transformadora del movimiento obrero y campesino que durante la revolución (1910-1920) enfrentó exitosamente la dictadura porfirista y definió un proyecto de transformaciones que incluyó la estructura agraria, la creación de un sistema educativo, el fortalecimiento de la identidad nacional a través de una política cultural original (recuperación del patrimonio precolombino, muralismo, reconocimiento del componente étnico, etc.) y en la década de los 1930's la aplicación de una política de desarrollo que amplió la base productiva de la economía. Después de lograr conformarse como actor autónomo, el movimiento obrero y campesino logró traducir las demandas por mejores salarios y condiciones de vida en instituciones que perdurarán en el tiempo como es la Ley Federal del Trabajo y la presencia de trabajadores en la representación parlamentaria. Con esa institucionalización de las relaciones laborales, los trabajadores mexicanos lograron vincular a la sociedad con la política y más tarde a ésta con el proceso de construcción del Estado.

Fue este proceso el que dio lugar a la articulación corporativa en la que los tres elementos constitutivos de la democracia – la sociedad civil, la sociedad política y el Estado – en vez de situarse independientemente cada uno en relación a los demás, se confundieron en una estructura que enmarcó los logros de la fase autónoma, identificada con la institucionalización de los derechos de los trabajadores que resultó del proceso revolucionario. Si bien, la corporativización acarreó beneficios sustantivos para los trabajadores y sus familias (salud pública, educación gratuita, programas de bienestar entre otros), cuando el modelo económico que lo sustentaba experimentó problemas para reproducirse y las elites adoptaron al neoliberalismo (apertura comercial, privatización de las empresas estatales) como política macroeconómica, se produjo una desregulación masiva de esos derechos que pudo llevarse a cabo sólo a través del uso instrumental de la estructura corporativa.

De esta forma, desde el estallido de la crisis de la deuda y del inicio de la década perdida (1982-1989), el corporativismo, que había sido a la vez un mecanismo de subordinación de la acción obrera al Estado y un medio a través del cual los trabajadores se habían podido incorporar a ciertas estructuras de decisión (consejos de administración del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto Nacional de Fomento de la Vivienda para los Trabajadores, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, entre otras) y sobre todo un elemento de redistribución del producto del desarrollo económico, limitó considerablemente lo positivo que pudo tener para los intereses de los trabajadores.

Lo dramático de esta situación es que se correlacionó con la larga transición democrática por la que atraviesa el país. Paradójicamente, la crisis del modelo de desarrollo industrializador y modernizante coincidió temporalmente con la puesta en marcha, desde 1977, de la reforma política que dio lugar al establecimiento de mecanismos de garantía de la transparencia de los procesos electorales, de la necesidad de fomentar la representación de la sociedad en los partidos políticos y del financiamiento público de la actividad política. No obstante, lo notable de esa transición es que se realizó sin que se modificaran las estructuras corporativas que habían sustentado políticamente al régimen autoritario. Es decir, nos encontramos frente a la paradoja de la coexistencia de estructuras corporativas de representación con formas de democracia también representativas, lo que ha hecho muy difícil sino imposible que la necesidad de ciudadanía se logre implementar plenamente.

El profundo arraigo del corporativismo en la conciencia popular, que se explica por la capacidad que tuvo el Estado para desarrollar políticas clientelares, ha bloqueado el desarrollo de una conciencia ciudadana desprovista de reflejos paternalistas. A la vez, ha impedido que los nuevos ciudadanos mexicanos, surgidos a la sombra de la transición democrática, puedan imaginar una auténtica participación de los trabajadores en la administración de sus demandas, es decir que permita, entre otras cosas, el ejercicio de la autonomía sindical. Al contrario, esa coexistencia bloqueó sistemáticamente la posibilidad de la expansión de la sindicalización, el mantenimiento de estructuras anquilosadas de administración sindical y, en términos generales, impidió la negociación de contratos colectivos

equitativos, así como la aplicación de políticas salariales que permitieran que los trabajadores pudieran mejorar sus niveles de vida.

En el análisis e interpretación de todos estos procesos, la Fundación Friedrich Ebert ha realizado una contribución propia y original pues ha dado tribuna a la expresión personal y directa del pensamiento de los trabajadores y de las trabajadoras mexicanas en foros, cursos, seminarios en dónde han coincidido con los mejores intelectuales y estudiosos de los problemas del país. Todo ello, se ha condensado en la publicación de una importante colección de libros cuya difusión ha sido amplia y de acceso directo a públicos variados en todos los rincones de México. Han sido de particular importancia sus esfuerzos para la difusión de la problemática de las trabajadoras de la industria maquiladora de la frontera norte de México, el análisis de las implicaciones de los contratos de protección y la reflexión acerca de las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos. De esta manera la Fundación Friedrich Ebert ha logrado en estos 40 años de existencia vincular, explicar y comprender una serie de asuntos de gran repercusión en al vida de México. Enhorabuena.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO.

El cuadragésimo aniversario de la Fundación Friedrich Ebert en México es una celebración afortunada que no requiere de preámbulos complicados. En cambio, caracterizar a las relaciones laborales en México no es algo afortunado, aunque tampoco necesita de mayores complicaciones. Basta decir que las características fundacionales y fundamentales de las relaciones laborales en México han sido, por cerca de cien años, el corporativismo y el autoritarismo. Es posible agregar algunas características adicionales o complementarias, sin embargo, lo esencial reside en estos dos rasgos, que se encuentran estrechamente interrelacionados entre sí. Es importante entender en qué radican el corporativismo y el autoritarismo de las relaciones laborales en México para comprender por qué, a contracorriente de lo que ocurre en otros ámbitos de la vida política en el país, en el mundo laboral, las tendencias más fuertes de dichos corporativismo y autoritarismo, que son operados principalmente por el gobierno y por el régimen, pero cuyos beneficiarios mayores son los grupos económicos dominantes, se están acentuando y profundizando de manera por demás preocupante, pues constituyen verdaderos obstáculos para la democratización y para el desarrollo productivo del país.

Las relaciones laborales son las interacciones, vínculos e interdependencias que se dan entre el capital y el trabajo (que constituyen el núcleo del Estado capitalista), y que en su conjunto integran lo que se conoce como sistema laboral. El sistema laboral vigente en México tuvo sus orígenes a principios del siglo XX, y fue claramente diseñado por la oligarquía económicamente consolidada y políticamente ascendente, para garantizar sus intereses y elevados niveles de ganancia por la vía del control de los sindicatos. Fuerte desde sus comienzos, a lo largo de los años el control corporativo fue dando lugar a mecanismos cada vez más complejos y sólidos que han seguido cumpliendo los objetivos estratégicos de los grupos oligárquicos en el país, en especial en las últimas décadas: la contención salarial y la des-salarización, el debilitamiento de la negociación colectiva, la injerencia y la sobreintervención del gobierno en las cuestiones

sindicales y obrero-patronales en general, así como la corrupción y el descrédito de las organizaciones sindicales en la vida pública y política, en la medida en que la corrupción en algunos sindicatos, alentada, solapada y publicitada desde el poder, ha funcionado como un magnífico medio de control de sindicatos y de sus dirigentes.

El corporativismo del sistema laboral en México se refiere entonces al poder real y con frecuencia abusivo y excesivo que el gobierno tiene para intervenir y normar la vida sindical y las relaciones obrero-patronales. Esto es lo que ha dado en llamarse la sobreintervención del gobierno en el mundo del trabajo. Dicha sobreintervención nace con las primeras instituciones públicas del trabajo en el periodo revolucionario y post-revolucionario y radica en las atribuciones que las autoridades laborales y políticas se adjudican para inmiscuirse e influir en el mundo del trabajo. Estas atribuciones no son sólo legales o reglamentarias, muchas de ellas son ilegales (ilegalmente existentes, como las famosas “*Tomas de Nota*”, que en última instancia restringen la libertad de asociación amparada en el artículo 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos). Son discrecionales, no escritas e informales, de aquí la lúcida posición de algunos analistas en insistir en que para la democratización del mundo del trabajo en México no basta con la reforma de la legislación laboral. La política ha tenido y tiene un peso determinante en la vida laboral del país, de aquí no sólo que el sistema laboral sea un componente sustantivo del sistema político, sino el que una gran cantidad de respuestas, soluciones e instrumentos del cambio y de su democratización dependan tanto o más de la política y de las instituciones que de las leyes.

A diferencia de la opinión generalizada en algunos medios – incluido con frecuencia el académico – el origen y el desmantelamiento del corporativismo no radica en los sindicatos, sino en el gobierno, en su estructura institucional y política para intervenir, controlar y dirigir los grandes aspectos de la vida sindical y las relaciones obrero-patronales en México. Además de las facultades para registrar, reconocer o desconocer sindicatos, del corporativismo de las relaciones laborales en México sobresale y daña al avance democrático del país el llamado “*monopolio de representación de intereses*” que le es otorgado a los sindicatos desde el poder el cual, por un lado, limita el radio de acción de los propios sindicatos para organizar a los trabajadores

– tarea sustantiva de cualquier sindicato – y la libertad de asociación de los trabajadores. Por otro lado, los “*monopolios de representación de intereses*” han generado las nuevas formas dominantes del corporativismo, caso concreto el sindicalismo de protección.

Ahora bien, cabe preguntarse, ¿cuáles han sido el papel y la relación de los patrones en el esquema corporativo? No hay que perder de vista que, como se señaló con anterioridad, al final de cuentas los beneficiarios históricos y principales del corporativismo han sido los patrones y los grupos económicamente poderosos, nacionales y extranjeros, que han encontrado en dicho modelo el instrumento más efectivo para asegurar niveles muy convenientes de explotación de los trabajadores y de ganancias para sus empresas. El gobierno ha sido sólo el brazo ejecutor y el operador del corporativismo y un beneficiario político menor, si se compara el beneficio político con las ganancias económicas de los empresarios. La respuesta a la pregunta está en la vinculación perversa que desde los orígenes mismos del corporativismo en México, y sin duda como clave para su articulación, ha existido entre el dinero y la política, en la figura primero del empresario-político y del político-empresario: en sus intereses compartidos, en sus complicidades y en su afán por hacer del aparato público un recurso para favorecer y enriquecer intereses particulares.

El carácter autoritario y oligárquico de las relaciones laborales en México está estrechamente vinculado al corporativismo, pero merece una explicación aparte. Si bien el corporativismo supone un fuerte autoritarismo, el caso mexicano es más intenso incluso que el corporativismo fascista, del cual retoma elementos muy importantes. El presidencialismo es la causa de esa fuerza extraordinaria, y constituye el entramado de relaciones institucionales y políticas que sustenta al corporativismo autoritario en México. Sin lugar a dudas, el presidencialismo ha sido el rasgo particular y distintivo del corporativismo mexicano, tanto en sus formas peculiares como en su longevidad. Del Poder Ejecutivo Federal emanan al final de cuentas los poderes de la Secretaría del Trabajo, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de decretos presidenciales que dan lugar a la extinción y liquidación de empresas públicas, o de actos que favorecen o someten a empresas privadas mediante licitaciones, concesiones, exenciones, transferencias, etcétera, con frecuencia poco transparentes o mediadas

por la corrupción. Algo semejante sucede en los niveles locales, con el poder que emana de los gobernadores en los estados y su injerencia en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en la vida económica regional. Desmantelar al corporativismo implica, en mucho, la transformación del presidencialismo y la construcción de nuevos equilibrios de poder en el país, en el que los sindicatos deben de ser componentes indispensables, aunque en un régimen de autonomía, de libertad y de democracia sindicales.

Un último rasgo fundamental de las relaciones laborales en México es su carácter oligárquico, en la medida en que, como se ha mencionado, el sistema laboral fue diseñado por y para favorecer a los patrones y al capital, y en el que el beneficio de la función tutelar del gobierno no siempre funciona y depende de coyunturas o de vaivenes estrictamente políticos, no institucionales. Uno de los grandes desafíos del movimiento sindical en la reforma laboral consiste precisamente en plantear una propuesta propia, una concepción y un diseño del mundo de trabajo desde el punto de vista de la clase trabajadora, como ocurrió en numerosos países del mundo desarrollado, en donde el diseño de las instituciones públicas del trabajo correspondió en mucho a los trabajadores y a sus sindicatos. Entender por qué en esos países las Secretarías, Ministerios o Departamentos del Trabajo están desprovistos de funciones de control político sindical, salarial o laboral, y por qué se enfocan más en desarrollo productivo y en la búsqueda de las mejores prácticas y estándares laborales, no resulta difícil si revisamos cuáles fueron los orígenes de esas instituciones y el papel de los sindicatos en su diseño, implantación y operación. La neutralidad y el carácter técnico y verdaderamente conciliador debieran ser aspectos del nuevo diseño de las instituciones públicas para una reforma democrática del mundo del trabajo en México. Más que decretar la extinción y refundación de empresas o sindicatos de manera autoritaria, el gobierno debiera comenzar con decretar la extinción y refundación de sus viejas instituciones y prácticas corporativas y arbitrarias, enormemente disfuncionales para el desarrollo económico y productivo del país.

Felicidades a la Fundación Ebert por su cuadragésimo aniversario en México, y mis mejores votos para que siga siendo un actor que impulse y propicie el debate, la búsqueda y la construcción de un sistema laboral y político mejor para los trabajadores de México.

MODELOS DE PRODUCCIÓN IMPERANTE EN MÉXICO.

La Reestructuración Productiva¹ en México primero tomó la forma de cambio tecnológico en la primera mitad de la década del ochenta, fue llamada reconversión industrial y se dirigió preferentemente a la industria, aunque posteriormente se extendió a los servicios modernos de grandes empresas. Pronto se transitó hacia un énfasis en la organización del trabajo, con la introducción de nuevas formas de organización, bajo la idea de la posibilidad de una reestructuración organizacional que no implicara grandes inversiones de tecnología. Posteriormente, hacia finales de la década del ochenta, arribó el concepto de flexibilidad, primero asociado al Toyotismo, muy pronto implicando al conjunto de las relaciones de trabajo y finalmente al mercado de trabajo. La idea de los distritos llegó a fines de los ochenta, todavía en esos años se creía utópicamente que las pequeñas y medianas empresas competían con las grandes, pero se encontró que muchos distritos de PyMES en realidad eran detritus de changarros y hacia mediados de los noventa la perspectiva más realista se contentó con la formación de clusters y organismos intermedios de apoyo mutuo entre empresas. De cualquier forma el eje dominante de la reestructuración productiva fue en toda la década del noventa y posiblemente hasta la actualidad el del Toyotismo-flexibilidad. Recientemente, ya en el siglo XXI, llegaron las perspectivas de la economía del conocimiento, pero su constitución en países como México es, en el mejor de los casos, un proyecto de académicos, organismos internacionales, funcionarios públicos y algunas empresas.

La reestructuración productiva en México, a diferencia de otros países, tuvo su centro en la manufactura, conformando un modelo económico secundario exportador, que operó desde finales de los ochenta hasta el año

1 Reestructuración productiva de las empresas: introducción de tecnologías de punta, nuevas formas de organización del trabajo, flexibilización en las relaciones laborales a través de cambios en los contratos colectivos de trabajo, cambios en las calificaciones de la mano de obra, nuevos encadenamientos productivos y vínculos no productivos entre las empresas e instituciones intermedias privadas y gubernamentales, y la llegada de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito productivo y distributivo.

2000 con relativo éxito en exportaciones, empleo e inversión. Sin embargo, desde el 2001 el sector manufacturero entró en crisis y tras su estancamiento debemos plantearnos la hipótesis de sí este modelo económico con su reestructuración productiva de los noventa llegó a su límite.

De investigaciones anteriores podemos concluir que la reestructuración productiva avanzó en México, especialmente durante la década pasada, pero el camino principal seguido no fue el cambio tecnológico en su nivel más alto, sino el cambio en la organización del trabajo, sin flexibilidad numérica ni salarial importantes, no obstante la implantación de bonos de productividad estos no representaron mucho en el total de las remuneraciones, la flexibilidad avanzó hasta alcanzar a los contratos colectivos de trabajo en lo funcional permitiendo la movilidad interna, la polivalencia y el ascenso por capacidad. Algo de lo más significativo es la no diferencia de fondo entre la operación de la gran empresa con las de otros tamaños. Así como en la maquila es probable que haya en la manufactura tres o cuatro configuraciones sociotécnicas dominantes, la primera puede corresponder a las empresas macro con tecnologías elevadas, con extensión de nuevas formas de organización del trabajo y mano de obra calificada; la segunda puede ser el Toyotismo precario, caracterizado por tecnología media o baja, nuevas formas de organización del trabajo, flexibilidad media o baja y calificación media o baja; la tercera la persistencia del Taylorismo Fordismo, con tecnología media o baja, flexibilidad media o baja, media o baja calificación y organización fordista, sin olvidar en las micro y una parte de las pequeñas configuraciones tradicionales. En cuanto a la forma principal que en casi todos han adquirido la reestructuración productiva, esta ha sido la vía del Toyotismo, pero un Toyotismo a la mexicana: con bajos salarios en general, baja calificación, flexibilidad funcional, alta rotación externa de personal. Excepto el primer perfil, los otros dos corresponden a los que predominan en la maquila, sin embargo, para una parte de la manufactura no maquiladora con los dos perfiles mencionados se podría hablar de una maquilización de ésta, en cuanto a producir de una manera semejante que dicho sector.

De cualquier forma, de manera sistemática en los inicios de los ochenta las nuevas doctrinas gerenciales, una parte de la academia y de los gobiernos y organismos internacionales plantearon como salida a la crisis de productividad de los setenta la implantación del Toyotismo con

sus principios: reintegración de tareas vs. segmentación del Taylorismo; polivalencia vs trabajo simplificado y rutinario; movilidad interna entre puestos, categorías y departamentos vs. un puesto un hombre; participación e involucramiento del trabajador para poner a disposición de la empresa el saber hacer tácito acumulado por éste vs un trabajador que se reduce a obedecer reglas; la creación de una cultura propiamente organizacional, es decir compartida por directivos y trabajadores y una identidad del trabajador con la empresa y con su trabajo vs la actitud instrumental del trabajador. Sin embargo, como sucede con todas las recetas abstractas, tenía el defecto de ignorar que las doctrinas gerenciales siempre se asientan en contextos y con actores locales que las llenan de contenido y con esto las formas y los resultados de su aplicación pueden diferir. Se olvidaba que el éxito de Japón a partir de la década del 50 y en especial durante la crisis de los setenta no se podía disociar de instituciones del sistema de relaciones de trabajo que sobrepasaban a las empresas, como era la institución en las grandes compañías del trabajo de por vida, el ascenso no por capacidad sino por antigüedad, la existencia como fenómeno histórico construido con conflictos después de la segunda guerra mundial de la figura del sindicato de la casa (sindicato que coopera con la gerencia en la gestión cotidiana de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo), la existencia de un reparto de utilidades según el desempeño financiero de la empresa (muy diferente de los bonos occidentales por productividad individualizados), la presencia de un mercado dual de trabajo, uno muy protegido por las empresas grandes y otro desregulado que permitía la expulsión de trabajadores de las compañías subcontratistas, y, finalmente una seguridad social en las firmas grandes dependiente de la empresa y no del Estado.

Pero, el nuevo Toyotismo, como antes el Taylorismo, se asentó inevitablemente en contextos locales. Para países como México: 1 Con una abundante mano de obra en busca de empleo, no calificada, de bajo nivel educativo, joven, sin experiencia laboral. 2 Dispuesta a aceptar bajos salarios. 3 Con sindicatos corporativos poco representativos, dispuestos a aceptar condiciones laborales bajas. 4 Con un gobierno controlador de las relaciones de trabajo a favor de las empresas que avala, protege y contribuye junto con los sindicatos a erradicar la disidencia.

Esta “*nacionalización*” del Toyotismo ayudó, junto a decisiones de los actores principales, Estado, empresas, sindicatos y trabajadores, a la conformación de un Toyotismo precario, como forma dominante de la reestructuración productiva en México, que implicó: aplicación parcial del Justo a Tiempo y el Control Total de la Calidad, en la mayoría de las empresas reducido a sus aspectos más simples como los círculos de control de calidad; un Toyotismo que en México implicó la continuación de la segmentación entre el trabajo de operación de los obreros y el de concepción de técnicos, ingenieros y directivos, con el predominio de obreros no calificados; el achatamiento de los tabuladores para obreros, con la consiguiente no carrera profesional, sobre todo la persistencia de la barrera entre ser obrero y no; flexibilidad salarial extensa, pero convenios de productividad que premian sobre todo puntualidad y asistencia, además de montos poco atractivos como bonos; persistencia en el sector estructurado de la Economía de la rigidez en el empleo y desempleo, las reglas generales de cómo desemplear no han cambiado y están contenidas en la Ley Federal del Trabajo; flexibilidad funcional más amplia que la numérica; bajos salarios y una mayoría de los obreros en los linderos de la pobreza. El Toyotismo precario se combinó con la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo a partir de la segunda mitad de los ochenta. Esta forma de Toyotismo se tradujo en alta rotación externa voluntaria, y elevadas demandas individuales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por violación en derechos laborales.

El Toyotismo precario se extendió con cierto éxito durante la década del noventa, especialmente en el sector estrella del modelo neoliberal en México, el manufacturero, pero al inicio del presente siglo – así como en el segundo quinquenio de los setenta para el Taylorismo Fordismo – la coyuntura de recesión en la Economía en los Estado Unidos, bajó la demanda de productos manufacturados mexicanos, se articuló con la propia recesión en México y la nueva competencia en las inversiones extranjeras directas de países como China, especialmente en el área de las manufacturas. Esta crisis no se dio sin un contexto nacional que le ayudó: la extensión del Toyotismo precario en la maquila y, a la vez, la maquilización de una parte de las manufacturas no maquiladoras, es decir, la extensión de los modelos productivos dominantes en la maquila a otros sectores; la gran desarticulación de antiguas cadenas productivas, no substituidas por los escasos encadenamientos

que el modelo maquilador ha propiciado, reflejado en el déficit persistente de la balanza de pagos en la manufactura. La casi inexistencia de investigación y desarrollo en las empresas del país, correlacionado con la importación creciente de su maquinaria y equipo; el fracaso para las empresas productivas de la privatización bancaria con el encarecimiento del crédito y su escasez; y, finalmente la falta de una política industrial de fomento, que supliera desventajas por un tiempo de aquellos sometidos adentro y afuera del país a la competencia internacional.

Es decir, la crisis económica en México de los primeros años de este siglo, tiene en su centro no el sector financiero como en la anterior crisis, sino el aparato productivo, especialmente en el eje del modelo que ha sido el manufacturero. Esta crisis a la fecha no ha sido remontada y han influido factores externos a las empresas como los mencionados más otros internos que contribuyen a convertirla en crisis de la productividad, al menos en la parte en que predomina el Toyotismo precario.

En su aspecto más abstracto, el Toyotismo puede llegar también a su límite para permitir incrementar la productividad en ciertos contextos. El toyotismo, como el Taylorismo, también es un régimen laboral basado en la intensificación del trabajo, no en la alta automatización de los procesos productivos y en esa medida puede tener límites físicos y sociales. Los físicos son evidentes, aunque el trabajador esté más motivado que el del taylorismo y su trabajo sea más creativo, hay un límite a su capacidad física y a su ingenio para aumentar la productividad en términos de no poder desgastar más rápido su fuerza de trabajo, so pena de crisis biológica o psicológica. La muerte por exceso de trabajo en Japón como figura jurídica reconocida en la legislación es indicador de estos límites. Los límites sociales también pueden imaginarse: especialmente la rotación voluntaria, tan común en la maquila de exportación en México y la insatisfacción con el trabajo que puede originar demandas individuales o colectivas; también se puede ver la crisis del Toyotismo como crisis de las relaciones en la familia, olvidada frente a largas jornadas para cumplir con las metas de productividad o el trabajo en días de descanso con la misma finalidad.

A la crisis del Toyotismo en México han contribuido también, como aspectos específicos: la contraposición entre crisis en la Economía, especialmente en la manufactura en los primeros años de este siglo y

aumentos salariales reales en este sector como parte de la política laboral del actual gobierno, que contribuyeron a convertir la crisis de productividad en una de rentabilidad, sobre todo manifiesta en la maquila de exportación. Tampoco esos aumentos reales lograron recuperar el poder adquisitivo en la manufactura de inicios de los noventa, ni podrían llevar a la conclusión que el actual gobierno propició el tránsito hacia una vía alta del desarrollo, porque no contó con una política industrial acorde con esa meta y porque prefirió la restauración de la relación corporativa tradicional.

El corporativismo mexicano siempre fue de Estado, por largo tiempo se confundió con el partido político – los sindicatos corporativos en México pertenecen al PRI –, pero el cambio a un gobierno diferente en el año 2000 mostró que las raíces del corporativismo sobre todo están en lo laboral y no en el sistema de partidos. Lo laboral articulado con lo político estatal, pero no necesariamente con el sistema electoral. Así sucedió, las corporaciones sindicales son cada vez menos importantes electoralmente, pero son insustituibles en el control actual del sistema de relaciones de trabajo. Sistema que incluye todavía una cúpula de decisión en la presidencia de la república en comunicación con las cúpulas de los sindicatos y de los empresarios. Este sistema, largamente construido involucra a la Secretaría del Trabajo y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde confluyen nuevamente patrones y líderes de sindicatos y donde se reproduce principalmente el corporativismo como relación de intercambio de paz laboral a través del control sindical a cambio del sostenimiento de los cotos de poder de las direcciones gremiales. Este nodo central no cambió con el actual gobierno e incluso hubo intentos de renovar la alianza macro del Estado con los sindicatos en torno de la elaboración del proyecto de Ley laboral impulsado por la Secretaría del Trabajo que implicó un acuerdo de intercambio entre mayor flexibilidad laboral con protección al monopolio sobre los sindicatos por la dirigencia del Congreso del Trabajo.

La crisis del Toyotismo precario contribuyó al estancamiento o lento crecimiento de la Economía, especialmente del sector manufacturero, incluyendo a la maquila de exportación. Solo las macro corporaciones, como las 500 más grandes de México, que no formaban en general parte del Toyotismo precario pero si habían introducido desde los noventas nuevas formas de organización del trabajo, parecieran reconocer algunos de los

límites mencionados e iniciado otra reestructuración basada más en tecnología dura y la informatización de su administración y del propio proceso productivo recientemente. Economía del conocimiento diagnosticará algún académico, pero en términos más sencillos compra de tecnología, compra de sistemas informáticos, con algunas innovaciones en las propias empresas, que no eliminan la diferencia entre el conocimiento requerido para la creación de un nuevo equipo controlado por computadora o un software, con la operación del mismo. De cualquier forma como se conceptualice este posible cambio en los gigantes empresariales en México permite prever nuevas polarizaciones con las otras grandes, y sobre todo con las de menores tamaños, y abre la interrogante de cuales serían los modelos de producción alternativos al Toyotismo precario en el siglo XXI.

FLEXIBILIDAD LABORAL, SALARIOS Y BILATERALIDAD.

Agradezco a la Fundación Ebert el haberme incluido en esta significativa obra que celebra sus 40 años en México. Agradezco también el que hayan elegido para mí esta terna de temas así interrelacionados, que es exactamente como deben de afrontarse en la negociación colectiva y como debieran de asociarse en un proyecto de reforma para la democratización del mundo del trabajo en México. Creo que el tema de la flexibilidad ha sido uno de los más difíciles y ásperos para una buena parte de los sindicatos en el país, porque no se le ha colocado de manera adecuada en el proceso evolución de la negociación colectiva y del lenguaje contractual. La estrategia para insertarlo de manera positiva y superar el cerco ideológico que se ha tendido alrededor de él, es vinculándolo precisamente con la bilateralidad de la propia negociación colectiva y desde luego con los salarios. Por la vía de la bilateralidad y de la negociación colectiva, la flexibilidad puede convertirse en un instrumento para el mejoramiento de los salarios de los trabajadores y desde luego, para el mejoramiento de la productividad y la competitividad de una empresa.

Si planteamos uno de los temas fundamentales de la democratización del mundo de trabajo en México, que es el de los salarios, no basta sólo con sustentarlo en argumentos de justicia o igualdad, tenemos que encontrar y construir nuevos mecanismos que permitan una dinámica sostenida y efectiva de recuperación salarial. Es decir, necesitamos preguntarnos ¿cómo deben de ser la nueva estructura y la nueva dinámica salarial en México?

Superar la estructura de topes salariales y los mecanismos históricos de contención y de control salarial no pasa sólo por la desaparición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por el dismantelamiento del sindicalismo de protección y en general, por una transformación del corporativismo. Es indispensable tener claro qué tipo de estructuras y de prácticas van a sustituir y a mejorar los esquemas corporativos, y mostrar por qué las prácticas democráticas son al final de cuentas más convenientes no sólo para los trabajadores, sino para las empresas y para el desarrollo del país. Tenemos que plantear qué significa en concreto construir las nuevas

estructuras y mecanismos de la democratización del mundo del trabajo en México. Eliminar los controles y obstáculos a la negociación colectiva es el elemento más importante, sin duda, y esto nos lleva a una nueva estructura y dinámica salarial sustentada en factores como la productividad, la calidad, la capacitación y la flexibilidad, entre otros. La clave de esto es que todos estos factores se integren dentro de la negociación colectiva, es decir, que sean negociados, no impuestos, y por lo tanto que estén normados por la bilateralidad en las relaciones obrero-patronales y por último, pero no menos importante, que impliquen mejoras salariales para los trabajadores, cambios positivos en su desempeño productivo y profesional e incremento en la productividad y competitividad de la empresa.

Entender por qué la flexibilidad ha sido un tabú para algunas organizaciones sindicales en el país no resulta difícil si la colocamos al margen de la negociación colectiva. Esto es, si la flexibilidad se impone y no se negocia, si implica la unilateralidad de la empresa para desaparecer o mutilar los contratos colectivos; despidos o mayores cargas de trabajo sin que esto se vea reflejado en un incremento en los ingresos de los trabajadores o en cambios positivos en las propias condiciones de trabajo; inestabilidad laboral y en general precarización del puesto de trabajo y del empleo. Esto es lo que ha sucedido hasta ahora en muchos casos, y es la barrera que debemos superar, como condición para la democratización del mundo del trabajo en nuestro país.

Ningún tema, por más difícil e incómodo que parezca, debiera de resultar infranqueable para los sindicatos siempre y cuando se le coloque en el terreno de la negociación colectiva y de una genuina bilateralidad obrero-patronal. Esto es válido para todos los sectores productivos, pero en especial para aquellos que están ubicados en sectores de punta de la economía, sujetos a grandes cambios tecnológicos y al embate constante de la innovación capitalista. Es casi un requisito en el sector de servicios, por los imperativos de la competitividad y la atención al cliente o al usuario, esto último cuando se trata de servicios en el sector público. En todos esos sectores la flexibilidad es necesaria, la clave está en definir y establecer negociada y bilateralmente sus grados y tipos, el proceso de su implantación, sus aspectos positivos y negativos, los cambios y beneficios que puede representar para los trabajadores y para el desempeño de la empresa, sus impactos y consecuencias sobre el trabajo y sobre la propia relación obrero-patronal.

También es preciso tener claro que lo opuesto de la flexibilización, esto es, la rigidez laboral, fue en su momento creación de los patrones para someter a los trabajadores, para maximizar el rendimiento del trabajo y las ganancias del capital. Igualmente, la negociación colectiva y la bilateralidad pudieron acotar y revertir muchos de los efectos negativos de la rigidez laboral, al extremo en que algunos sindicatos han llegado a suponer que ésta es una conquista de los trabajadores y un derecho que hay que defender de manera irrenunciable, lo cual puede ser una estrategia equivocada y muy costosa para los sindicatos y más que todo, para los propios trabajadores, que en ausencia de una flexibilización pactada, tendrían que afrontar en mayor o en menor medida las consecuencias de la flexibilización salvaje o de la rigidez capitalista, no menos brutal y explotadora.

Una de las experiencias más interesantes y yo diría exitosas de flexibilización pactada que existen en México, es el proceso vivido entre el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, STRM, y la empresa Teléfonos de México desde hace varios años, el cual fue introducido en la negociación obrero-patronal por el Sindicato desde mediados de los ochenta. Fue poco después de los sismos de 1985 que el Sindicato encontró condiciones propicias para plantearle a la empresa un ambicioso proyecto de modernización, en el que específicamente con la renovación del Departamento de Tráfico buscábamos garantizar la seguridad en el empleo para esas compañeras, legitimando su materia de trabajo y la existencia misma del Departamento mediante cambios significativos y flexibilizadores a los que, paradójicamente, la empresa se resistió, de manera muy parecida a como ahora se opone al planteamiento sindical, colocando en la mesa de negociaciones, para la revisión de los perfiles de puesto o para avanzar hacia la medición individual de la productividad.

Como parte de las negociaciones que llevaron a la privatización de TELMEX en 1990, en 1989 asumimos y sacamos adelante el reto de negociar la vieja estructura de 56 convenios departamentales rígidos que nos regía desde los orígenes de la administración eminentemente Taylorista de la empresa casi desde los años cincuenta, para pasar a 14 perfiles de puesto. Esta estrategia, por supuesto pactada bilateralmente y reflejada en revisiones contractuales sucesivas en 1990 y 1992, se acompañó del diseño e implantación del convenio de calidad y productividad, que desplazó la

vieja, rutinaria, rígida y obsoleta práctica del tiempo extra en la empresa, por un esquema que a la fecha sigue siendo novedoso en el país y altamente funcional mediante el cual los telefonistas hemos superado en los hechos los topes salariales y hemos logrado una mayor profesionalización de los trabajadores, convirtiendo a TELMEX, de ser una de las empresas más demandadas por la mala calidad de servicio a finales de los ochenta, a la mejor empresa de telecomunicaciones en menos de diez años. Nada de esto habría sido posible sin una estrategia de capacitación, también materia de la negociación colectiva, que dio lugar incluso a la creación del Instituto Tecnológico de Teléfonos de México.

Nuestra estrategia ha seguido evolucionando en la propia negociación colectiva y en el lenguaje contractual, y también hay que decir que la empresa se ha seguido resistiendo a estos cambios. Mucho ayudaría al movimiento sindical progresista de este país, pero sobre todo mucho ayudaría al propio país, generalizar este tipo de flexibilización pactada y asociada a incrementos salariales, de cambios en la calidad y la productividad en las empresas, de empleos estables y de calidad, de una mayor calificación y valorización del trabajo.

Estos son algunos de los detalles finos de la reforma democrática del mundo del trabajo que nos hemos propuesto, en la que estamos trabajando y en la que estamos seguros la Fundación Ebert seguirá siendo uno de nuestros aliados más importantes. Enhorabuena por este aniversario.

II

ADMINISTRACIÓN Y JUSTICIA DEL TRABAJO

TOMA DE NOTA Y TRANSPARENCIA SINDICAL.

Desde la publicación y vigencia de la reglamentación del artículo 123 constitucional en la denominada Ley Federal del Trabajo, LFT, de 1931, acorde con la institucionalización del país en torno al modelo del Corporativismo de Estado de Benito Mussolini¹, donde el mismo que redacta los estatutos del Partido Nacional Revolucionario, PNR, José Manuel Puig Casauranc, ex embajador en la Italia fascista, es responsable de afinar la redacción final del proyecto de LFT en su calidad de secretario de Industria y Trabajo; la libertad y autonomía sindical quedan encarceladas bajo la estricta reglamentación jurídica laboral.

Desde el 123 constitucional la limitación de derechos se hace patente: ¡El poder ejecutivo queda como responsable del ejercicio de la justicia laboral! violando el principio republicano de la separación de poderes, cancelando la posibilidad de que sea el Poder Judicial el encargado de esta materia en el ámbito laboral; la limitación del derecho de huelga al reglamentar los motivos por los cuales se puede o no estallar una huelga, dejando a criterio del Estado, es decir, del poder ejecutivo, la legitimidad de la misma: *“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”* Y, ¿quién determina si existe desequilibrio de los factores de la producción? El estado, otra vez en la figura del poder ejecutivo, pues la pretensión del tripartidismo, si éste en verdad fuera representativo, dejaría en empate el voto del representante obrero con el del representante patronal quedando al representante del poder ejecutivo la definición de cada caso. En la práctica se da una alianza entre el sindicalismo corporativo; CROC, CTM, CROM, CTC y demás, con los patrones en contra de los legítimos derechos de los trabajadores.

Antes de 1931, la formación y existencia de cada sindicato dependía exclusivamente de la voluntad de los trabajadores, llegando a coexistir

1 Robles, Jorge. *El estado corporativo y el movimiento obrero*. En Bouzas, Alfonso (coordinador), *Democracia Sindical*, UNAM, UAM, AFL-CIO, FAT. México. 2001. pp 95 y sig.

varios sindicatos en alguna empresa, a veces, un sindicato por turno², y que dependiendo de su capacidad de negociación participaban en la definición de sus condiciones laborales, salarios y prestaciones. A partir de este año, los sindicatos dejaron de ser una expresión de la voluntad soberana de los trabajadores para existir sólo en función del reconocimiento del poder ejecutivo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Una vez aprobada y entrando en vigencia la LFT, se empezaron a negar los registros sindicales, a declarar ilegales o inexistentes las huelgas y aparecieron en escena los primeros Contratos de Protección Patronal³.

La LFT de 1931, renovada en 1970, en base a la propuesta de redacción elaborada por un equipo de trabajo dirigido por Mario de la Cueva, confirma su carácter de control corporativo al estilo fascista. A pesar de los férreos controles estatales, a lo largo de la historia, algunos sindicatos se han mantenido independientes, autónomos y funcionando con una eficiente democracia interna, por ejemplo el Frente Auténtico del Trabajo, FAT, y la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, quienes no solicitaron registro ni necesitaron Toma de Nota para existir y tener interlocución con sectores sociales, de gobierno e instancias internacionales.

Antes de 1980, una de las rendijas legales que existían para ejercer la democracia sindical, era el derecho a la formación de coaliciones con el derecho a representar a los trabajadores de una empresa, a pesar de la existencia del sindicato corporativo de esa empresa. Esta figura causó serias fisuras en los mecanismos de control, de tal manera que el ejecutivo decidió eliminar ese derecho y ordenó al poder legislativo, controlado totalmente por el PRI, a legislar en esta materia cancelando ese derecho y estableciendo la figura de Toma de Nota como criterio para ostentar la representatividad jurídica de los trabajadores y del los sindicatos. Tremenda violación a la Libertad Sindical registrada en nuestro código legal.

Pero además, si después de haber librado el arduo camino para obtener la Toma de Nota correspondiente al registro sindical y representación

2 Taibo II, Paco Ignacio, Ferrer, Guadalupe. *Los hilanderos rojos. Memoria del 2º Coloquio regional de Historia Obrera, Mérida Yucatán*. CEHSMO. México. 1979. pp. 669 y sig.

3 Robles, Jorge. *Los contratos de protección: un producto de la Ley Federal del Trabajo*. En *Contratación Colectiva de Protección Patronal en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*. UNAM. México. 2007. pp. 50 y sig.

legal del secretario general, hay que enfrentar la existencia de Contratos Colectivos de Protección Patronal, que previamente el patrón compró a un sindicato (Ramón Salvador Gámez, CROC, CTM. COM, CROM, COR, CTC, entre otros), a modo de seguro para evadir responsabilidades laborales. Modificar ese contrato requiere un procedimiento legal para definir la llamada titularidad de contrato, para lo cual es necesario conocer con que sindicato se firmó el mencionado contrato de protección y esa información viene en el propio documento, de tal manera que escondido el contrato, queda protegido también el nombre del sindicato vendedor de protección, haciendo mucho más difícil y riesgoso para los trabajadores, el proceso de recuperación de sus derechos.

Ante estas circunstancias la única posibilidad real de que los trabajadores se inmiscuyan activamente en la construcción de una sociedad justa pasa obligatoriamente por la democratización de sus sindicatos, para que estos representen auténticamente su voz y sus anhelos y con ello, sus compromisos reales en materia laboral y productiva.

Propuestas mínimas para el ejercicio de la libertad y autonomía sindical:

1. Es fundamental que el poder judicial se apropie de su materia de trabajo y se establezcan Jueces en materia laboral.
2. Acatamiento pleno del convenio 87 de la OIT, y el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU referente a la libertad sindical: el Estado no tiene legitimidad para intervenir o desconocer a sindicatos o directivas emanadas de la voluntad soberana de los trabajadores;
3. Es fundamental que los Contratos Colectivos de Trabajo sean del conocimiento público, además de ser aprobados y firmados por los trabajadores afectados; nunca más un contrato firmado sin el reconocimiento y aprobación por los trabajadores en pleno;
4. Las representaciones sindicales son sólo voceros de sus representados y no sustituyen su voluntad ni su capacidad para la toma de decisiones;
5. Ante la barbarie del poder ejecutivo en materia de justicia laboral, se requiere un Ombudsman en materia laboral, situación prohibida, hasta ahora, a la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

REGISTRO SINDICAL, TOMA DE NOTA Y PUBLICACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El problema de la libertad sindical no deja de ser una de las cuestiones en las que la regla constitucional, confirmada por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y expresada con claridad por todos los tratadistas mexicanos que se han ocupado de ella, choca de frente con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, LFT, que pone en manos del Estado el control del registro de los sindicatos y de la famosa Toma de Nota.

No puede ser más clara la disposición del artículo 374 de la LFT cuyo primer párrafo declara terminantemente que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y en su fracción III los autoriza para *“Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”*. Y antes, en el artículo 365, se fijan los requisitos para la legal constitución: lista de los miembros; copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea que se hubiese elegido la directiva.

Claro está que en el mismo artículo 365 se establece que los sindicatos deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, en los casos de competencia federal o ante una junta de conciliación y arbitraje, JCA, en los de competencia local, pero en parte alguna se hace depender de dicho registro la personalidad jurídica del sindicato. Inclusive, en el artículo 366 de la LFT se establecen expresamente los casos en que el registro puede negarse a los sindicatos, por no estar formado para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones que lo formaron, lo que implica que la negativa debe estar, en su caso, debidamente fundada.

Las autoridades mexicanas, particularmente la STPS, han convertido el registro en una condición suspensiva para el ejercicio de los derechos que corresponden a los sindicatos, de tal manera que si no se hace constar dicho registro el sindicato no puede actuar. A mayor abundamiento, han interpretado el artículo 692 fracción IV LFT en el sentido que si no

existe el oficio de Toma de Nota, no se puede acreditar la personalidad del funcionario sindical. De esa manera, con negar la expedición del oficio, pretenden desarmar a los sindicatos, impidiéndoles sus acciones procesales, como pueden ser la exigencia para la firma de un contrato colectivo de trabajo con emplazamiento a huelga.

Sin la más mínima duda, con esa actitud las autoridades mexicanas violan de manera sistemática lo ordenado en el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT que en su primera parte sanciona la autonomía sindical y en el segundo párrafo prohíbe a las autoridades intervenir para limitar el derecho de los sindicatos o entorpecer su ejercicio legal.

Perdonen la comparación. Pero esa actitud fascista de las autoridades mexicanas equivale a considerar nacido sólo al menor que ha sido registrado ante un funcionario del Registro Civil. En realidad comprueba la condición conservadora y corporativa de nuestro Derecho Colectivo del Trabajo, muy explicable históricamente porque en su formación la influencia del general Plutarco Elías Calles fue notable, como su vinculación con el régimen de Mussolini. Estoy convencido de que el Codice del Lavoro italiano sirvió de inspiración a la LFT de 1931 y mantiene vivos en la actualidad las mismas ideas.

Es claro que a través del juicio de amparo se pueden superar los escollos administrativos pero la actitud de las autoridades constituye un freno para el cabal ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, con evidente apoyo a los intereses empresariales.

Forma parte de la misma táctica la calificación de las huelgas. Las JCA gustan de declararlas inexistentes en cuanto con ello satisfacen el interés de un sector patronal. Y si el gobierno, como ocurre en este momento en México, es propicio para ello, no se puede dudar de que harán valer el acto de autoridad en contra de la autonomía y la libertad sindicales violando un convenio internacional, además de violar la frac. XVI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional. No hay que olvidar que la jurisdicción laboral depende de manera total del Poder Ejecutivo, federal o local y no del Poder Judicial, lo que envuelve el riesgo, siempre presente, de que los conflictos se resuelvan en función del interés gubernamental que de manera sistemática se inclina en favor de los empresarios.

Se menciona desde hace tiempo la necesidad de reformar la LFT. Desde luego que hace falta. Pero no, por supuesto, en los términos en que lo ha propuesto la STPS, tanto cuando era Secretario José María Abascal como ahora en que lo es, para desgracia de su función, Javier Lozano. En el fondo, plena responsabilidad del Ejecutivo Federal.

En el mismo orden, falta acordar la creación de un registro de los contratos colectivos de trabajo para superar la estrategia empresarial – con alianza evidente con ciertas centrales sindicales – de celebrar contratos de protección. Esa es otra de las consecuencias de la redacción interesada de la LFT, que no exige para el depósito de los contratos colectivos de trabajo, la conformidad de los trabajadores afectados.

DEL TRIPARTISMO AL DIÁLOGO SOCIAL.

El establecimiento de la Fundación Friederich Ebert en México coincide con el inicio de la aun vigente segunda Ley Federal del Trabajo, LFT, cuya promulgación se retrasó por acontecimientos que enturbiaban el panorama nacional (movimiento estudiantil de 1968). Sus disposiciones reglamentan las relaciones laborales con base en los artículos 5 y 123 de la Constitución Política. La Constitución de 1917 instituye el tripartismo y el diálogo social aun cuando no utiliza estas expresiones y crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad para resolver los conflictos laborales cuyo funcionamiento implica la participación de los actores sociales y del Estado a través del gobierno que las preside y que como factor de consistencia democrática fortalece la fórmula de equilibrio social. Este tripartismo que opera en la función jurisdiccional expresa e implica el diálogo social.

El diálogo social abarca todo tipo de negociaciones y consultas entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, OIT. En el escenario laboral mexicano, su práctica se encausa por la LFT y no obstante que la Constitución no regula la negociación colectiva, la ley sí la privilegia y la reconoce como uno de los derechos colectivos fundamentales junto con los derechos de asociación y de huelga, e igual propicia el diálogo bipartita al establecer la instalación de comisiones mixtas en los centros de trabajo con la representación de trabajadores y empleadores y la obligación de celebrar contratos colectivos o contratos-ley. El diálogo bipartita tiene puerta directa al diálogo tripartita como procede en caso de conflicto, al impulsar la ley soluciones mediante la conciliación, casi mediación al intervenir un representante del gobierno. No ha ocurrido así respecto del llamado diálogo tripartita “*plus*” que es cuando intervienen organismos no gubernamentales y otros como colegios de profesionistas, fundaciones, mutualidades, etc., no impulsado hasta la fecha.

El tripartismo se incrementó en los últimos cuarenta años en el ámbito administrativo mediante el funcionamiento obligatorio de

comisiones mixtas en los términos de la LFT, presididas siempre por el representante del gobierno estatal o federal, según el caso. Así, funcionan las Comisiones Consultivas Estatales de Salud e Higiene en el Trabajo y la Comisión Consultiva Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo; los Consejos Estatales y el Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Pero el tripartismo en México también se evidencia con instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores en que el Consejo Técnico en el primer caso y el Consejo Directivo en el segundo, se integran con representantes de los sectores de trabajadores, de empleadores y del gobierno.

Por otra parte, la proyección económica del tripartismo legal se hace patente en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de las Utilidades, el mismo Comité Nacional Mixto para Protección del Salario y la Comisión Nacional para el Sistema del Retiro creados los tres primeros en la década de los años setenta y la última en 1996 con motivo del cambio de sistema de pensiones. En la esfera política el tripartismo no es regla escrita pero ocurre en las negociaciones resultantes del diálogo social que refleja el consenso y el proceso democrático, similar a los términos en que la OIT lo conduce y como la mejor fórmula para el equilibrio y la paz social con su lógica repercusión en el ámbito económico y jurídico.

El tripartismo y en consecuencia, el diálogo social, son esencia en la tradición laboral y México no es la excepción. El diálogo social se visualiza en los acuerdos nacionales que han celebrado en las últimas décadas los interlocutores sociales y el Estado para enfrentar problemas mayores y crisis económicas, como puede ilustrarse con los Pactos de crecimiento económico (1982-1988), por medio de los cuales los empresarios, los sindicatos y el gobierno, acordaron no aumentar los precios, los salarios y tarifas con lo que se logró bajar la inflación de 159.2% en 1987 a 51.7% en 1988¹, o el Pacto de Solidaridad (1993) que permitió bajar la inflación de 179 por ciento en 1988 a 6.7% en 1994². Otros ejemplos de diálogo social tripartita pueden ser:

1 eugeniogomez.spaces.live.com/blog/cns!5A937ABC31F71391!455.entry

2 Messmacher, Miguel: *Políticas de estabilidad en México*. 1982-2000, p. 386 en <http://www.banxico.org.mx/tipo/publicaciones/seminarios/Messmacher.pdf>

“El Acuerdo Nacional para la elevación de la Productividad y de la Calidad y “ El Acuerdo Nacional para Estabilidad, la Competitividad y el Empleo” (1992); “El Pacto por el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento” (1994); “El Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica” y “La Alianza para la Recuperación Económica (1995); “Acuerdo en el Marco de la Alianza para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (1996)”, “La Alianza para el Crecimiento” (1996); “El Acuerdo de Cooperación y Consulta de los Sectores Productivos” (1998), “Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos (2001)”, el “Acuerdo Nacional a favor de la Economía Familiar y el Empleo” (2009) y el último celebrado, el “Acuerdo Nacional para la Productividad Laboral”³.

Igual puede decirse de la ya en desuso *“Nueva cultura laboral”* que sólo era un pacto de buena voluntad, y desde luego debe referirse la importancia del diálogo social para la celebración del Acuerdo Paralelo de Cooperación Laboral, en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, aun cuando no se concrete como una cláusula social.

Finalmente, para que el diálogo social resulte efectivo y otorgue seguridad jurídica, se requieren legitimidad y autenticidad de los interlocutores: *organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios, voluntad política y respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva*⁴.

El sistema actual de elección de representantes no es el idóneo pues si bien debe fomentarse el sindicalismo, por su decrecimiento, se deja sin representación a la mayoría de los trabajadores⁵. Para efecto de integrarlos al sistema representativo urge practicar el tripartismo plus, para lo cual es necesario incentivar la participación de organismos no gubernamentales, mutualidades y otras formas de organización de trabajadores que les permita designar representantes legítimos. Igualmente saludable puede ser que se propicien otras formas de diálogo social aún no exploradas en México. Tal es el caso del derecho a la información de los trabajadores y otras formas

3 Los Pinos. 22 de mayo, 2009.

4 <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>

5 V. Kurczyn Villalobos, Patricia: *“Diálogo social y tripartismo: autenticidad en la representación de los trabajadores ante las juntas de conciliación y arbitraje”* en *Memorias del X Congreso de la Barra Mexicana. Colegio de Abogados. Seguridad jurídica, Diagnóstico y Propuestas*, Febrero de 2007.

simples de cogestión que no han logrado desarrollarse en el país, no obstante la instalación y operación de empresas transnacionales.

En los últimos cuarenta años el diálogo social en México se privilegió y tuvo manifestaciones de alcance económico y político relevantes pero cierto es también que el sindicalismo obrero ha decrecido y ha perdido unidad y representación, lo cual, aunado a la proliferación de los llamados contratos de protección y la ingerencia sindical debilitan peligrosamente el diálogo social.

JUSTICIA PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS. FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO Y DETERIORO DE LA VIDA LABORAL.

La necesidad de conciliar el ámbito laboral y la vida familiar y personal de las mujeres en las sociedades contemporáneas ha propiciado un progresivo deterioro de la vida laboral en general. Los espacios del ámbito laboral se han ampliado paulatinamente, sin que ello implique una transformación de los criterios de acceso real de las mujeres a la justicia y la igualdad en términos laborales; dichos criterios son regulados cada vez más por un “*modelo de trabajador*” que se define a medio camino entre lo que se concibe como un sujeto productivo y los llamados sujetos no productivos, que realizan las tareas de crianza (estrictamente remitidas al espacio de la reproducción de las fuerzas de trabajo).

De esa manera la antigua exclusión de las mujeres de los espacios laborales se ha transformado al incorporar progresivamente mano de obra femenina en algunos sectores, aunque esa incorporación no haya implicado una inclusión plena de la mujer trabajadora en todos los procesos que atañen a la vida laboral: participación sindical igualitaria, prestaciones sociales satisfactorias a las necesidades reproductivas y de crianza (de hombres y de mujeres), salarios iguales, capacitación para el trabajo e ingreso equitativo a puestos superiores. Por el contrario, la inclusión de mano de obra femenina se ve reducida a ciertos espacios de acción laboral determinados como “*propiamente femeninos*” y las condiciones de necesidad del cuidado de los hijos (asignadas tradicional y reductivamente a ellas) ha funcionado como un recurso para limitar la posibilidad de una inserción laboral plena para las mujeres.

En un libro que recorre el camino de las mujeres en los inicios de desarrollo del modelo de producción capitalista y neoliberal en nuestro país: *El movimiento social pintado de magenta. Productividad, sexismo y neo-corporativismo*¹ se demuestra que las categorías de análisis de un

¹ Solís de Alba, Alicia. *El movimiento social pintado de magenta. Productividad, sexismo y neo-corporativismo*. Itaca, 2002.

determinado periodo no sólo condicionan y determinan la configuración y prefiguración de una época, sino que también alimentan las visiones críticas que puedan hacerse frente a la realidad misma. Este libro es notable en torno a la descripción del proceso en el que patriarcado y capitalismo se refuerzan. La división sexual del trabajo y la consecuente legitimación ideológica que la acompaña hicieron que en México, en donde priva una cultura conservadora que reduce a las mujeres a las tareas reproductivas de la crianza, el anhelo de desarrollo y de inserción en la modernidad plena mantuviera a las mujeres en la misma condición subordinada, sólo agravada posteriormente por la asfixia de un modelo de desarrollo que produjo la pauperización de toda la clase trabajadora.

Pero lo más notable es que la condición subordinada de las mujeres también sirvió como un medio para legitimar el proceso de degradación del trabajo. La política económica y laboral seguida del proceso de globalización que insertó a México como esclavo del primer mundo (y que aún continúa en el proyecto de ampliación de la apertura comercial ahora con Asia) es resultado de la misma lógica instrumental del sistema capitalista global, cuyos fines no son otros que la liberalización de la fuerza de trabajo a las tensiones de la oferta y la demanda mundial. Así la explotación de los seres humanos sigue su ascenso a la cima de la deshumanización plena.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral no produjo como se esperaba, de manera automática, la emancipación económica, porque nunca se produjo tal emancipación. Lo que realmente estaba ocurriendo al interior de la lógica del capital – mientras parecía que las mujeres obtenían logros y reconocimiento social a través de su participación laboral – era que los procesos de explotación se ampliaban hacia ellas. El avance progresivo que se produjo en el campo laboral en México no se tradujo en un avance correlativo en la consecución y fortaleza de los derechos sociales de las mujeres (a pesar del simultáneo avance de su desarrollo educativo y la disminución de su fertilidad que fueron paralelas) y sí, por el contrario, sirvió para legitimar formas extremas de explotación también a los varones.

Mientras que las mujeres avanzaban lentamente en el proceso de integración social y educativa, los recursos mínimos de supervivencia

con los que un jefe de familia proveía a su hogar resultaron insuficientes y esto obligó a las mujeres a una participación no elegida en las actividades laborales. Sin embargo, su intervención no duplicó los ingresos familiares (ni transformó su imagen de sujeto reproductivo); produjo, en cambio el mismo resultado de limitación e insuficiencia de los recursos familiares, con el agravante de que ahora las mujeres también quedaron sometidas al principio del rendimiento², sin haber cambiado las representaciones sociales de lo femenino.

Una vez que las mujeres penetraron masivamente en este espacio y al realizarse este proceso en una sociedad “*esencialmente sexista*”, debido a la devaluación sistemática de las mujeres, las actividades económicas produjeron un abaratamiento de la fuerza de trabajo. Alicia Solís da cuenta de cómo las “*directrices sexistas*” se mantuvieron entre los ejes programáticos del modo de producción capitalista neoliberal y produjeron que las limitaciones de tiempo que la crianza les exige a las mujeres – las dotes de mansedumbre que se les inculcan y su adscripción inexcusable al trabajo doméstico – una degradación del trabajo, paralela a su “*feminización*”, que se expresa en la proliferación de trabajos de medio tiempo y la consecuente carencia de garantías laborales y de prestaciones sociales; que hoy se ha convertido en el modelo laboral más deseable (por rentable) a nivel internacional.

Dice Solís de Alba que, debido a las condiciones ideológicas de devaluación de la mujer y de lo femenino, al entrar en contradicción los papeles sexuales reproductivos con las funciones productivas recientemente adquiridas “*la liberalización de la fuerza de trabajo femenina y el fomento a su incorporación al mercado de trabajo (...), su participación creciente en la población económicamente activa (...), no significaron mejores condiciones de trabajo y de calidad de vida para ellas; como tampoco mayores posibilidades para desempeñar labores altamente calificadas y remuneradas*”. Por consecuencia, estos procesos de “*flexibilización salarial*” limitaron sindicalmente a las mujeres y obstaculizaron su desempeño como trabajadoras y como mujeres, ya que tal situación “*no les permitió desarrollarse laboralmente y les impidió, al mismo tiempo, cumplir con las funciones que la misma sociedad les había encomendado*”.

2 Cf. H. Marcuse, “*Marxismo y feminismo*”, *Calas en nuestro tiempo*, Icaria, Barcelona, España. 1983.

En el contexto cultural de una sociedad jerárquica en la que el desarrollo económico está asentado sobre la desigualdad estructural de hombres y de mujeres; y en la que tal desigualdad no está desligada de otras formas de exclusión como la clase, la etnia, la edad y la posición social; la atribución exclusiva y excluyente de roles preestablecidos y de tareas socialmente determinadas como femeninas o masculinas, ha limitado el acceso igualitario de los trabajadores de uno y de otro sexo a prestaciones laborales que deberían ser universales. Un claro ejemplo de esta delimitación es la prestación social de “*guarderías*”, que se asigna exclusivamente a las mujeres. Los permisos temporales post-parto y de horario para lactancia, además de reducir la concepción de la atención a la familia y del desarrollo personal de los hijos a la función biológica del alumbramiento y la lactancia, tienen por consecuencia práctica, en los hechos, la no contratación de las mujeres.

La única forma real de mantener esos derechos, sin que ello implique la exclusión femenina que todos conocemos, sería una ley de cuota laboral igualitaria, de contratación de un 50% para cada sexo, que se aplicará eficientemente en todos los sectores, así como la extensión del permiso post-parto a los varones. Las limitaciones en el proceso de democratización de las relaciones laborales son sólo una expresión más de la desigualdad que priva en todas las esferas de la realidad social. Lo cierto es que, bajo este panorama de carencia de impulso democrático al seno de las relaciones laborales, lo más grave resulta el hecho de que esta condición humana fundamental, que es el cuidado de los hijos, sirva para extender a todos los trabajadores de cualquier sexo la idea, aplicada ya en otros lugares, de reducir jornadas de trabajo o sustituirlas por tiempos parciales y contratos limitados que eliminan la práctica de la contratación directa, que anulan el derecho a prestaciones sociales generales y reducen las garantías laborales ya conquistadas.

Debido a esta experiencia, que se extiende cada vez a más países, consideramos que es importante atender los efectos colaterales a los que el proceso de feminización del trabajo ha conducido. La participación creciente de las mujeres en un contexto de desigualdad que no ha cambiado ha producido, más que un acceso a la justicia social para las mujeres, nuevas formas de justificación para la explotación de los

trabajadores y una degradación de la vida laboral en su conjunto. Por supuesto creemos, en la medida en que la participación laboral de las mujeres es una realidad creciente, que ellas – por su vinculación ineludible con las tareas reproductivas – podrían proveer al ámbito laboral con los criterios humanos de dignidad y desarrollo humano imprescindibles en ésta y en cualquier esfera de actuación social de nuestro siglo.

Democratizar las relaciones laborales bajo el parámetro de la igualdad de las trabajadoras y los trabajadores, sin menoscabo de las funciones reproductivas pero considerando sobre todo la necesidad humana de que los hombres compartan las actividades de la formación de los hijos y la crianza, es una premisa fundamental para el desarrollo pleno (económico y humano) del país. La participación laboral de las mujeres en condiciones de igualdad social y en atención a la especificidad reproductiva que las signa podría ser el parámetro con el que la igualdad proyectada a otras esferas fuera medida.

México, como cualquier país sumido en el atraso de un desarrollo confinado a los avatares de la política en curso, necesita que los procesos democráticos sean vistos con la mirada crítica de una teoría que ha demostrado su vigencia en el plano internacional tanto como en entornos locales. La teoría feminista no puede ser ignorada en una perspectiva integral del desarrollo. Sólo reconociendo el carácter específico e irrenunciable de la función reproductiva que les toca cumplir a las mujeres pero sin renunciar a la aspiración liberal de la igualdad humana podremos enfrentar los desafíos de una cultura en la que los niveles de industrialización creciente y la esperanza de un mundo más humano puedan ser superados. La esfera del trabajo en su nivel propio de dignificación humana está pendiente.

III

RENOVACIÓN Y MODERNIZACIÓN SINDICAL

LA RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO EN EL MÉXICO ACTUAL.

En México se ha hablado mucho de la necesidad de cambios en el sindicalismo y su relación con sus pares: las organizaciones sociales y el Estado, que repercutan en cambios del modelo de desarrollo social y económico, basado en la justicia y la equidad. A pesar de que las condiciones han cambiado en los últimos tiempos y de que existe una mayor flexibilidad política, comparado con la cerrazón de los movimientos estudiantiles, sindicales y campesinos desde el '68 hasta los '80, algunos vicios se mantienen e incluso, bajo el neoliberalismo, hay un claro retroceso en las condiciones de los trabajadores. Para el grupo en el poder, la alternativa es destruir a las organizaciones sindicales favoreciendo la *“flexibilidad del trabajo”*. En las siguientes líneas intentaré responder las preguntas ¿qué es lo que ha imposibilitado que el sindicalismo se renueve y modernice? y ¿qué tendría que hacer para conseguirlo?

La vida sindical está sumamente ligada al régimen político y económico del país.

La cultura del mundo del trabajo y las organizaciones de los trabajadores han sido un reflejo de la vida política nacional, están inmersos en la misma civilización y no han sabido forjar un rasgo distintivo como organizaciones sindicales y del trabajo. La dificultad inicial es muy obvia, dado que son las autoridades en turno quienes definen el rumbo económico y político del país; y las organizaciones sindicales, integradas por las y los trabajadores, se mueven de acuerdo con las tendencias dominantes, porque dependen del empleo, que es su actividad productiva y es donde nace la organización.

La raíz está en la alianza de las organizaciones sindicales con el gobierno a principios del siglo XIX, misma que dio origen a la Ley Federal del Trabajo de carácter liberal. Ambas se estructuran bajo la dirección de los grupos de poder que marcaron el rumbo de la Revolución Mexicana, consolidando el pacto social que hasta la fecha subsiste fundamentalmente intacta, signada por la alianza de las cúpulas sindicales con el gobierno, con algunas variantes por la *“alternancia*

gubernamental” del año 2000. Los cambios en la vida nacional no han tocado esa simbiosis entre las burocracias política y sindical, la mayoría de los sindicatos se han mantenido con una fuerte dependencia del régimen, lo que ha marcado su impedimento para una actuación autónoma y con una defensa real de sus agremiados¹.

En los últimos 25 años, el gobierno ha atacado fuertemente a los trabajadores, tanto económica como políticamente. El régimen, acatando los dictados de los organismos internacionales, ha forzado una extrema restricción salarial, directamente por medio de *“topes salariales”* y negociaciones adversas e indirectamente, por la contracción del sistema de seguridad social y salud, o incluso el despido masivo, lo que posibilita una mayor ganancia a los grandes empresarios y permite un gran ahorro al Estado en su proceso de adelgazamiento, pero también debilita al movimiento sindical², logrando con esto que las grandes centrales dejen de incidir en la vida política del país. Evidentemente se habla del sindicalismo oficial, mismo que, como parte importante del *“partido en el poder”*, influía en la definición de políticas, siendo el sector del partido con mayor cantidad de representantes de elección popular en el país.

En diferentes momentos, mayormente desde los ‘70, ha habido intentos de trabajadores de sindicatos corporativos, para independizarse funcionalmente. La mayoría han sido frustrados por presiones del gobierno en alianza con los *“charros”* o por la represión directa³. Algunos esfuerzos importantes han prevalecido, aunque son limitados, con una influencia mínima en la democratización del país y en la defensa de los

1 Esa alianza se convirtió en parte de la cultura del sindicalismo, pues durante mucho tiempo la mayoría de las organizaciones que se independizaron continuaron confiando en el régimen. Sólo en fechas recientes, cuando los últimos gobiernos han sido insensibles a la negociación con las organizaciones sociales, se empiezan a fortalecer las prácticas de autonomía real de una parte del sindicalismo.

2 Los organismos que imponen el rumbo de las economías capitalistas son el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, mismos que actúan bajo la consigna de que el mercado sea el regulador de la sociedad y todas sus actividades, en contraposición con lo que promovían en los años ‘40, bajo el Keynesianismo. Margaret Thatcher y sus aliados, explicarían su programa con la consigna TINA: *“There is No Alternative”* (No hay alternativa) y para ellos, todo el mundo occidental debía alinearse a los designios del neoliberalismo.

3 Son muchos los casos y van desde el movimiento ferrocarrilero en la década de los ‘50; maestros y trabajadores de la salud en los ‘60; electricistas en los ‘70; nucleares y universitarios en los ‘80; maestros en los ‘90 y mineros en la presente década, sólo por mencionar algunos casos de trabajadores organizados.

trabajadores más allá de sus organizaciones. Así, si bien durante los '90 el fortalecimiento de la tendencia independentista del sindicalismo logró construir alternativas orgánicas, se ha mantenido prácticamente sin un fortalecimiento notorio⁴.

La democracia en el país y los sindicatos.

Hay un claro paralelismo entre el avance de la democracia política partidista y las restricciones para la participación en la vida nacional de la sociedad, particularmente de los sindicatos. Las reformas políticas que posibilitaron el acceso de opciones distintas al PRI, producto de las movilizaciones sociales posteriores a las de los años '50 y hasta los '70, comenzaron a finales de esta misma década. Al inicio de los '80 comenzó otra fase de agresión al sindicalismo, pues a las fuertes restricciones del ingreso, se agregaron las represalias por el cierre de empresas con el recorte masivo de personal⁵ y la postración del sindicalismo oficial, con su notoria marginación de las decisiones económicas, ya que entonces surgió la acción de los tecnócratas en la toma de decisiones sin consultar a los sectores sociales, incluyendo a los oficialistas. Así, las reformas han servido para crear una democracia formal (la partidocracia), diseñada para limitar la participación directa de los ciudadanos.

Este impulso democratizador, no tuvo su contraparte en el mundo del trabajo y en los sindicatos. Ello porque la globalización como superación de la crisis mundial del capitalismo, es contradictoria; necesita la ampliación de los mercados internacionales por la competitividad surgida de la colaboración de las y los trabajadores y, simultáneamente limita su injerencia, aun cuando su trabajo imprime valor comercial a los procesos productivos y de servicios. Las condiciones actuales de México son muy complicadas y peligrosas, pues contrariamente al avance prometido y

⁴ La Unión Nacional de Trabajadores (UNT), el Frente Sindical Mexicano (FSM), la Federación de Sindicatos al Servicio de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS) y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT).

⁵ El primer golpe del neoliberalismo al movimiento sindical lo dio el gobierno de Miguel de la Madrid al SUTIN, con el cierre de URAMEX y el despido de todo su personal, con motivo de las huelgas de junio de 1983, aunque éste se concretó hasta 1984.

esperado, hay una clara regresión generalizada. Presenciamos la debacle económica y una gran descomposición social⁶, por la ausencia de una política sustentada en la realidad nacional, tanto por sus recursos limitados o no, como por su población y sus posturas.

Existen dos visiones para alcanzar el desarrollo del país. Para el sector de los grandes empresarios y la burocracia gubernamental, se trata de alcanzar un importante crecimiento económico, reflejado en el PIB. Para el sector del mundo del trabajo y los sindicatos independientes, significa una calidad de vida para todos, un trabajo digno y bien remunerado con acceso a los servicios básicos como la salud, la educación, la alimentación y la vivienda; algo imposible si la mitad de la población está en pobreza extrema y menos del 5% concentra la mayor parte de la riqueza nacional y si se vive una democracia aparente, donde unos pocos deciden las políticas públicas y las leyes. Mientras que los primeros (apoyados por los principales partidos políticos de la democracia formal), actúan copiando e imponiendo políticas de modelos externos “exitosos”, sin que se favorezca el consenso con los demás en la toma de decisiones, los segundos, no instrumentan una estrategia adecuada para contrarrestarlo, por lo que se dedican a defender sus pequeños espacios. En esta democracia los partidos de izquierda, antes representantes de la sociedad, se han “desconectado” de las bases sociales que intentan modificar las condiciones económicas y políticas del país⁷.

El diálogo es indispensable para la democracia y el fortalecimiento del país.

Ante esto, diversas organizaciones sociales, principalmente sindicatos independientes, han buscado la apertura de un diálogo que permita tomar el camino hacia una economía basada en el interés social y que, por ello,

6 Contrariamente a la publicidad oficial, el deterioro social es el resultado lógico de que México siga al pie de la letra el programa neoliberal, pues como advirtió en 1944 Karl Polanyi, en su obra *La Gran Transformación*: “Permitir al mecanismo del mercado ser el único director del destino humano y de su ambiente natural... resultaría en la demolición de la sociedad”.

7 El Ing. Heberto Castillo decía en 1986, que los diputados de izquierda sufrían del “Síndrome de Estocolmo”, porque estaban secuestrados y alejados de la sociedad, condición que al parecer a muchos terminaba por gustarles, al convencerse de las bondades que les acarrea, aunque así fueran nulificados para realizar la labor que debían en favor de la población.

fortalezca el tejido social. No ha habido respuesta para la sociedad, pero en cambio, el gobierno mantiene comunicación con el sector empresarial del que recibe sugerencias en consonancia con los organismos financieros internacionales y continúa en la misma dirección, esperando solamente los resultados que no llegan. Desde esta postura han incurrido en flagrantes violaciones a la Ley, como es el reciente caso de la “*extinción de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro*”, que es a todas luces violatoria de la Constitución y el derecho laboral elemental. Y hay muchos casos semejantes en todos los sectores productivos y de servicios.

La democracia no puede permanecer en los estrechos límites de la burocracia política, con su “*pluralidad partidista*” aunque en ello se sustenta su propia formalidad, a todas luces fraudulenta para la sociedad. El mundo del trabajo, en donde se encuentran quienes ejecutan las tareas que dan riqueza a México, las y los trabajadores, y por lo tanto su organización legítima, el sindicato, debe ser tomado en cuenta si se aspira a tener una democracia realmente participativa, en la que el diálogo y la concertación sean los valores donde se sustenten las definiciones de la política económica del país.

Los sindicatos y la organización social.

Existe un falso dilema sobre las prioridades para el análisis y la acción de los trabajadores y los sindicatos. Se piensa que debe valorarse al trabajador y el proceso de trabajo, donde se encuentra su fortaleza; aunque por otro lado, se considera que es más importante la lucha política por un régimen que beneficie a los trabajadores, a las industrias donde laboran y a la sociedad en su conjunto. Así, la contradicción entre el “*ver adentro y valorar el trabajo*” o “*ver afuera y favorecer la lucha política*” puede minar los esfuerzos que se hagan en uno u otro sentido, por lo que la combinación adecuada de ambos aspectos es lo que puede dar fuerza a esta lucha.

La renovación de la organización sindical debe partir de su capacidad para hacer las modificaciones que permitan a la sociedad fortalecerse, no sólo como trabajadores o sindicatos, sino como ciudadanos parte del tejido social. Lo anterior implica que los sindicatos deben construir una identidad propia que les permita una mayor cercanía al resto de la población, no

solamente en términos de solidaridad, sino bajo la premisa de que forman parte de esa sociedad que les rodea pues, finalmente, cada trabajador es un ciudadano y contribuye con su trabajo a la construcción de la sociedad en su conjunto. De ahí que necesita ampliar sus miras para encontrar una estrategia de integración social, bajo la cual establezca los pasos que impidan que la propaganda los diferencie del resto de la sociedad⁸.

Un elemento desdeñado en la estrategia, es la necesidad de que los trabajadores organizados en su lugar de trabajo contribuyan, a su vez, a la propia organización de quienes no lo tienen, es decir, de los desempleados, los trabajadores informales, etc. Las organizaciones independientes deben contribuir con este esfuerzo dirigido a la población, como una labor social que muestre, en los hechos, su aspiración a que la unidad de toda la sociedad sea su defensa.

La acción debe llevarse a cabo de manera tal que se evite que los resultados de su trabajo, puedan ser utilizados indebidamente en contra de la población, ya sea con un sobreprecio o como un mal servicio o producto. Esto obliga a la organización a preocuparse por observar los procesos de producción y estar al pendiente de sus ritmos, lo que también es una función del trabajador y su sindicato. La planta de trabajadores debe estar consciente de cómo se dirige, tanto tecnológicamente como en términos de decisiones, el proceso y sus resultados, exigiendo su integración al análisis de la calidad y los costos del producto o servicio⁹.

Ahora bien, cualquier estrategia debe ir acompañada de una buena organización y ésta sólo se puede lograr por medio de acciones de integración interna. Respecto a este punto, una situación importante es comprender que el trabajador de base no tiene la información de lo que sucede en el “*afuera*” o la vida política, por lo que se requiere un gran

8 En la dinámica de menosprecio y ataque a los trabajadores y su organización, el gobierno ha recurrido a una campaña en los medios de información, para hacerlos ver como un sector privilegiado, entre otras, por tener seguridad social y derecho a la jubilación, etc. Ante esto, e independientemente de las dificultades que implica contrarrestar una campaña de este tipo, los sindicatos no han hecho énfasis por explicar a la sociedad, las razones de sus condiciones y la trampa que implica dicha publicidad cuyo objetivo es manipular y dividir las opiniones.

9 En los hechos, es impedir desplazar al trabajador de su participación en el diseño y evaluación de la producción, a través de los sistemas de calidad, las competencias, la productividad y toda administración moderna. Es importante que los trabajadores y sus representantes, participen en este tipo de programas y no permitan que sea una exclusividad de los administradores.

esfuerzo de comunicación y formación, a manera de homogenizar los niveles de comprensión de lo interno y lo externo; considerando, por supuesto, que también sucede lo contrario: quien observa permanentemente las condiciones políticas, suele no comprender bien lo que pasa en el proceso de trabajo o la organización interna.

En resumen, renovación implica evitar los vicios tanto históricos como culturales, desarrollar una visión integradora del trabajo, la organización de las y los trabajadores, con y a favor de la sociedad y como parte de ésta, a favor de sus propios derechos como trabajadoras y trabajadores, pero evitando cualquier tipo de aparente privilegio por encima de los demás, sin dejar de luchar porque el resto de la sociedad se organice y obtenga las prestaciones y las condiciones de seguridad y salud que puedan tener las y los integrantes de un sindicato. Con esto, el sindicalismo contribuiría a impulsar una democracia más directa, una democracia real “*con apellidos*” y que no evada responsabilidad alguna.

SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO EN EL SIGLO XXI.

El movimiento obrero en México se enfrenta a cambios vertiginosos, en el contexto de la realidad nacional e internacional, que impactan profundamente al mundo del trabajo y de manera especial en las condiciones laborales. Ante esta realidad los sindicatos tendrían que responder con eficacia a las expectativas de miles de trabajadoras y trabajadores que lo reconocen como instancia de organización y alternativa para la defensa y expresión de sus legítimos intereses. Sin embargo, los sindicatos han sido desplazados a un rol secundario ocupando un lugar marginal como actores políticos y sociales.

En general, la influencia de las organizaciones sindicales de trabajadores es mínima y su poder de negociación limitado contra los enormes desafíos que están a la vista. Los profundos cambios en la esfera del trabajo y la falta de modernización sindical, los conflictos sociales nacionales y locales, se muestran claramente en casos como el de Oaxaca y el magisterio; la lucha por la defensa de la tierra de los pobladores de Atenco; el Sindicato de Mineros y su líder Napoleón Gómez Urrutia; la disputa en la empresa Euzkadi y el más reciente, el decreto de extinción de Luz y Fuerza del Centro, motivado además de por intereses económicos por acabar con el Sindicato Mexicano de Electricistas, organización que históricamente se ha distinguido por defender férreamente su contrato colectivo de trabajo, entre otros muchos otros casos.

Aunada a estas problemáticas se encuentra la realidad económica, política y social de un país que requiere avanzar en la dirección de un sindicalismo sociopolítico: organizaciones capaces de convertirse en el instrumento de prácticas que permitan la crítica frontal al capitalismo salvaje y al mismo tiempo plantear una plataforma sociolaboral que se integre a la lucha por transformar a los gobiernos en verdaderas democracias que promuevan el desarrollo equilibrado.

Es necesario referirme al derecho laboral y a la autonomía de los sindicatos, temas que siguen estando pendientes en la democracia mexicana. El viejo sistema autoritario-corporativista convive con el reclamo de nuevas y

mejores políticas y estructuras, convalidando mecanismos de control (SNTE y FTSE, entre otros) que desequilibran la consolidación democrática del país. En su mayoría, los sindicatos, son sus líderes, no el conglomerado de trabajadores, de ahí la ausencia de las masas para luchar desde el seno de los sindicatos. Se ha dejado de promover la participación de los obreros y con ello la democracia interna de los sindicatos, evitando que se avance por el camino de un sindicalismo sociopolítico de clase, entendiendo por éste, aquel que defienda una orientación general en la que lo determinante son los intereses de la clase obrera, con la perspectiva de combinar otros asuntos de interés social y políticos de la agenda nacional.

El Estado ha sido sumergido en la lógica perversa del “*libre mercado*” y las “*sociedades de mercado*”, donde el diálogo social es sofocado “*desde arriba*”, esto es, por el poder de unos cuantos y que cada día se muestra más intolerante y deshumanizado. Pero tanto en condiciones políticas favorables como desfavorables, la institución del diálogo social, principalmente tripartita (gobierno, empresario y trabajadores) es, en sí mismo, una necesidad para que el mundo del trabajo camine en una lógica de justicia social y desarrollo económico. La falta de promoción de un verdadero diálogo social ayuda a fortalecer cualquier práctica poco comprometida ya sea de los sindicatos o de la empresa, no es más que el interés por mantener el status quo, esta forma de corporativismo del cual no hemos podido transformar, sino por el contrario lo fortalecemos con el pensamiento y la práctica plenamente gremialista, mientras el mundo y los trabajadores están sumergidos en una lógica global.

Ante la nueva figura de la empresa competitiva se atomiza a la masa trabajadora, la política individualista desde el puesto de trabajo, debilita los conductos definidos de los trabajadores para la organización. Al mismo tiempo, en los centros de trabajo se modifica la organización del trabajo, dando lugar a cambios de jornada, horarios, movilidad y políticas con metas laborales cada vez más grandes e inalcanzables, como ocurre en el sector servicios, la pelea férrea por vender los servicios de la empresa en que se trabaja es parte de la realidad de cualquier trabajador y trabajadora.

Un problema que merece nuestra atención son las formas diversas por evadir la responsabilidad social, los derechos laborales y mejora en las condiciones de trabajo por parte de las empresas. Las reivindicaciones

sindicales específicas en la empresa se vuelven privilegios y no son merecedoras de plantearse como pliegos petitorios, en esencia hay un común denominador, mayor flexibilización laboral y menor salario, los trabajadores dan todo a cambio de nada o casi nada. Un resultado común de todo esto, es la depresión de la negociación colectiva, ocasionando que la figura del contrato colectivo de trabajo se diluya ante los problemas de la empresa y de paso, en la práctica, a modalidades de negociaciones colectivas simuladas a espaldas de los trabajadores, generando los “*contratos de protección patronal*”, problema que no se menciona en el debate político.

A raíz de la apertura comercial iniciada por México en 1985 y con motivo de la firma del tratado de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá se nos ha señalado que la globalización o mundialización es un fenómeno totalizador y complejo que afecta a todos los pueblos, de tal forma que no hay regiones por remotas que estas sean, que puedan sustraerse a sus efectos tanto positivos, como negativos, que derivan de estos procesos y por lo tanto, dicen, conviene una actitud receptiva ante este escenario, para aprovechar las oportunidades que nos brinda y poder “*poner a México al día y a la vanguardia*”.

De frente a estas demandas, producto de la globalización, se ha impulsado en nuestro país una “*Nueva Cultura Laboral*”, que no es otra cosa que la flexibilización total de nuestras condiciones laborales, la persona es el motor de la empresa, es el socio del negocio, que para alcanzar sus metas requiere ser polivalente, de múltiples habilidades, dispuesto a dejar ahí la vida, renunciando al derecho del tiempo lúdico, a su salud, a los alimentos, al descanso y a las vacaciones, y lograr una mayor productividad para que la empresa sea más competitiva en el mercado nacional o internacional.

La globalización para algunos es la panacea, para mí es un proceso lleno de contradicciones que involucra ventajas y desventajas. Ventajas que se expresan en la posibilidad de mejorar las condiciones de acceso a los mercados, así como a la información y la tecnología. Sin embargo, entre las principales desventajas está el hecho de agudizar los desequilibrios sociales y económicos entre los países desarrollados y los subdesarrollados, donde, como vemos, los más afectados son las y los trabajadores.

Ante todo esto, los Estados están cada vez más debilitados en la toma de decisiones. Un estado replegado de sus responsabilidades de regulador,

un estado social abandonado, falto de líneas de dirección, ausente de la política laboral, como el mexicano, se convierte en represor y oligárquico; sacando la milicia a la calle; expidiendo decretos para extinguir fuentes de trabajo sin consultar a nadie; un estado donde la delincuencia se fortalece, donde las personas no encuentran alternativas de progreso y que se ven orillados a tomar caminos delictuosos. Frente a este grave desafío, ¿qué rol juegan las organizaciones sindicales? Estas instancias son únicas en el mundo pues realmente tienen la oportunidad de representar a las grandes masas, si acaso no se mimetizan y se pierden en la vorágine de la realidad mexicana, sumergida en la realidad global de la que hablamos. ¿Qué hace el sindicato? Esa central poderosa en sus buenos tiempos, tan efectiva para el control del poder en épocas electorales, ¿dónde está y qué debe hacer?

En este contexto, consideramos que se requiere de un sindicalismo sociopolítico, como vía de acceso para que los trabajadores puedan conformar alianzas, no sólo nacionales sino también internacionales, que les permitan acceder a la creación de organizaciones independientes, democráticas, que instalen el compromiso y la acción sociopolítica frente al neoliberalismo y luchar por avanzar hacia el Estado regulador, que favorezca los acuerdos micro y macroeconómicos básicos para el crecimiento económico sostenido del país.

Un sindicalismo sociopolítico que aspire a fundar una estrategia renovada para dar una dirección progresista a las políticas sindicales, construyendo relaciones estratégicas que refuercen la presencia de México en toda Latinoamérica, con quienes nos une la economía, la política y la cultura, más allá del sueño por fortalecer a la región. Y aunque geográficamente México se encuentra en el Norte, debe recordar que ocupa en un lugar estratégico geopolíticamente y puede ser el segundo país más importante de América Latina.

Avanzar en un escenario común que no se limite a los mecanismos del mercado sino que nos permita actuar con mayor legitimidad y fuerza en el ámbito regional e internacional, facilita con ello, el pleno despliegue de acciones en la política de desarrollo social y del mundo laboral. Avanzar en la libertad sindical y pluralismo ideológico son necesarios para erradicar la vieja cultura de políticas sindicales corporativistas y de subordinación a los partidos políticos que aún son existentes. Propiciar

que los partidos progresistas y de izquierda, procedan a reformular sus concepciones y estrategias para avanzar en una agenda social progresista, donde el tema laboral sea parte de los ejes estratégicos de partido.

La construcción de una verdadera democracia con justicia social para toda la ciudadanía, sólo será una realidad, a través de la acción colectiva, donde el sindicato como conglomerado organizado juegue un papel protagónico. Se requiere un despliegue nacional, regional, local en el país. Es tarea de todos. Tienen el desafío de honrar a la democracia organizaciones progresistas como la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, y el Frente Sindical Mexicano, que con su esfuerzos por aglutinar a organizaciones sociales, civiles, campesinas y políticas, hoy se encuentran en la búsqueda por conformar el Movimiento por la Soberanía Alimentaria y Energética, los Derechos de los Trabajadores y las Libertades Democráticas, dando con ello un buen ejemplo al resto de los sindicatos mexicanos, para transitar hacia un sindicalismo sociopolítico tan necesario en el siglo XXI.

LIBERTAD SINDICAL, UNA PREMISA NECESARIA PARA LA DEMOCRACIA EN MÉXICO.

Para México, resulta fundamental la reforma del régimen sindical rumbo a alcanzar una reforma laboral y productiva que permita remover los obstáculos para lograr acuerdos en torno a un crecimiento sostenido, sustentable y redistributivo.

El régimen sindical fue un subproducto del régimen político autoritario posterior a la Revolución. A los grupos obreros, afines al gobierno, se les apuntaló con una serie de medidas jurídicas y políticas que les aseguraba el monopolio de la representación sindical, una representación, por supuesto, de carácter oficialista. Las famosas cláusula de exclusión y de exclusividad, junto con la Toma de Nota por parte de Juntas Laborales nombradas por el ejecutivo, se constituyeron como el círculo de hierro que aseguraba el monopolio de la representación y el control férreo por parte del gobierno. Si a eso agregamos el conjunto de las prestaciones otorgadas a través de los mecanismos de mediación, tales como vivienda, salud y seguridad, educación y muchas otras, en manos de los grupos favorecidos, explica el enorme enriquecimiento de los dirigentes de dichos grupos y el gran poder de los aparatos de control.

La clase política y empresarial ha apostado desde entonces a mantener el control con todos los costos que ello implica. Quizá el más importante, la existencia de un poder sindical retrógrado, que en ninguna de las empresas o ramas productivas o de servicios significa posibilidad alguna para una liberación de las fuerzas modernas de aliento productivo. En Petróleos Mexicano y Comisión Federal de Electricidad, por mencionar a las más importantes, los sindicatos representan un poder burocrático y corrupto, un verdadero obstáculo para el avance productivo y el buen servicio. No digamos en el SNTE, o, en otro sentido, la CTM, la CROM, la CROC.

Pero ese estado sindical es reconocido en aras del control y de la corrupción que, hasta ahora, han sido los medios que han permitido la máxima flexibilización de las leyes y los usos y costumbres en el mundo del trabajo,

siempre manejados a discreción. En otras palabras, el régimen sindical sigue siendo en México, premoderno, corrupto y patrimonial, útil para el control político pero muy caro para las necesidades del desarrollo económico y social.

Muy importante es para el país que se liberara el mundo del trabajo y que por lo menos se le pusiera a tono con las reformas democráticas que, en el terreno político electoral se han logrado. La libertad sindical, junto con la democracia, permitirían la conformación de los nuevos consensos que el país requiere.

La polémica reciente sobre libertad sindical en México, parte de las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que, en unión a otros antecedentes, constituyen ya jurisprudencia. El texto dice, entre otras cosas:

“Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1 Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2 Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3 La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación”.

La libertad sindical así entendida ha sido rechazada en bloque por el Congreso del Trabajo, CT, y por la mayoría de la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, en su sentido negativo. La explicación radica en el origen y la evolución histórica de los sindicatos en México. Protegidos por el gobierno contra las prácticas antiobreras de patrones y autoridades discrecionales, los sindicatos muy pronto se volvieron monopolios de la representación de los trabajadores, correas de transmisión de la política del partido oficial (del Presidente) y corporaciones de control sobre los trabajadores y de enriquecimiento de los líderes.

Por ello, el CT se opone a la libertad sindical porque todavía en el papel, y en buena parte de la realidad, mantiene las condiciones de monopolio, mientras que la UNT acepta la libertad positiva, pero rechaza la negativa, acostumbrados como están a mantener las formas corporativas (caudillescas y caciquiles) de control, con el argumento, en parte válido, de que sin las garantías legales para proteger a los sindicatos como tales y otorgando a los trabajadores la posibilidad de no afiliarse, los empresarios y parte de las autoridades impulsarían un proceso de debilitamiento de los sindicatos a través de la desafiliación masiva y la pulverización sindical.

Por tanto, ser partidarios de la libertad sindical exige, en primer lugar, ser partidarios del propio sindicalismo y, en segundo lugar, del conjunto de valores asociados a él para que pueda desarrollarse libremente, es decir, de la democracia, la independencia, la educación y formación, las libertades políticas más generales, la vigencia del Estado de derecho y las formas jurídicas concretas que protejan esa libertad e impidan a otros agentes (patronales o gubernamentales) la intervención en los asuntos propios de los trabajadores y sus sindicatos. En mi opinión, la libertad, asociada a la democracia, requiere el fin de los monopolios, pero debe reconocer la fuerza organizada de los trabajadores.

Como todo valor o concepto, la libertad no existe separada de la realidad; convive con otros valores, conceptos o fenómenos. Para que florezca la libertad más plena se requiere de un ambiente favorable y de muchos cuidados y labores propicios. En México la libertad ha crecido disminuida, por no decir torcida. Pero a diferencia del árbol, si podemos enderezar su tronco. La libertad sindical, en su sentido pleno, no podía crecer sana en un ambiente regido por la discrecionalidad del poder, por las asimetrías de ese mismo poder, por la falta de cultura democrática. Sólo podrá desarrollarse enteramente en condiciones democráticas, con equilibrios, certeza jurídica, educación y limpieza.

En el STUNAM aspiramos a la más plena y desarrollada libertad sindical. Por ello entendemos los factores que hoy impiden su pleno desarrollo. Pero el problema fundamental radica en los propios trabajadores y su capacidad para recuperar a los sindicatos como bienes públicos para el equilibrio entre los factores de la producción; de la autoridad para saber mantener ese equilibrio y de las conductas empresariales que coadyuven al desarrollo de los trabajadores y sus sindicatos. Esto requiere también de condiciones para que los trabajadores, como personas y ciudadanos, ejerzan sus plenos derechos. Nada puede coartar más a la libertad que trabajadores sometidos tanto al sistema político general como al sindical, en cualquiera de sus variantes monopólicas, que se les impida decidir libremente regir su vida de la manera más conveniente.

En México hoy tenemos la posibilidad de dar un paso muy importante para enderezar el tronco del árbol de la libertad: la consolidación democrática en el contexto de un Estado de derecho. Trabajadores

conscientes y libres, en relaciones de respeto con los empleadores y con autoridades justas permitirán a la libertad su pleno florecimiento, tanto desde el punto de vista general, es decir, de asociaciones libres y fuertes, como de trabajadores que decidan en donde afiliarse para exigir mayor capacidad en la defensa de sus intereses. La libertad entonces se encuentra asociada fundamentalmente a la democracia, a la educación y al derecho. Trabajar en estos tres frentes permitirá su más pleno florecimiento.

HACIA UN CAPÍTULO DE DERECHO A LA INFORMACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Fundación Friedrich Ebert tenía apenas 8 años instalada en México cuando por primera vez se mencionó en la constitución mexicana la obligación del Estado de proteger el derecho a la información. En aquél entonces, con motivo de las reformas electorales de 1977, este derecho se entendía principalmente como un mandato que haría posible el pluralismo político. Se trataba de asegurar por medio de reformas legales que todas las fuerzas políticas – y no sólo el PRI, entonces partido hegemónico absoluto – tuvieran acceso a los medios de comunicación para hacer llegar a sus mensajes políticos a la ciudadanía. Así se inició la apertura obligatoria de los medios de comunicación, en especial de los electrónicos, al debate democrático. Esa reforma constitucional fue parte inicial de la serie de cambios legislativos que con los años fueron conformando lo que hoy es ya, con sus claroscuros, un sistema político electoral competitivo y plural.

Las ideas y la doctrina jurídica en torno al derecho a la información han evolucionado mucho desde entonces en todo el mundo. En el año 2002 se aprobó la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. Con esta ley, el derecho a la información tomó un sentido mucho más amplio que poco a poco está produciendo importantes consecuencias en el funcionamiento de los gobiernos. Junto a ella surgieron legislaciones de la materia en todos los estados de la República. A partir de la vigencia de las leyes de transparencia, el derecho a la información no consiste únicamente en que los ciudadanos puedan estar informados de los puntos de vista y las propuestas de los partidos políticos. Ahora se reconoce además que, en ejercicio de su papel activo como titulares que son de los derechos democráticos, todos los ciudadanos, y de hecho todas las personas, pueden investigar con libertad y conocer directamente la información que les concierne y se encuentra en poder de los gobiernos.

Con el derecho de acceso a la información gubernamental se busca, por una parte, que el actor principal de la democracia, que es el pueblo, pueda conocer datos e informes indispensables para participar de

una manera consciente y cada vez más ilustrada en los asuntos públicos. Pero además, se pretende dar vida al concepto democrático de la rendición de cuentas, es decir, al principio de que los gobernantes están obligados siempre a explicar y justificar sus actos ante quienes los han elegido. Desde luego que esta idea incluye la obligación de informar del uso y destino que se da a los dineros públicos, que provienen de los propios ciudadanos a través de los impuestos. Pero va más allá. En la democracia, la rendición de cuentas se refiere también a la obligación de los funcionarios, de demostrar que usan el poder que se les ha conferido, para cumplir con los fines de interés público que las leyes les fijan y no para su beneficio personal.

La aplicación de la legislación de transparencia en el territorio propio de las autoridades del trabajo y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es uno de los escasos acontecimientos significativos que la política democrática ha aportado a las relaciones laborales en años recientes. Nada ha cambiado en las instituciones del trabajo en México fuera de la polémica reforma del sistema de pensiones y de este derecho de acceso a la información pública que está en su etapa inicial. Es cierto que los principios de la democracia, con su exigencia de respeto a la legalidad y reconocimiento de los derechos y la dignidad de las personas, se expandieron progresivamente en el país en los últimos treinta años. Pero nadie puede afirmar que esos progresos hayan afectado en lo más mínimo los vicios y las prácticas paternalistas y autoritarias que predominan en las relaciones laborales y sindicales. Por eso el mundo del trabajo no es un mundo de libertades y derechos. En sus instituciones y prácticas cotidianas los valores dominantes son los de la incertidumbre de la parte más débil, la sumisión y muchas veces también, los del abuso de poder.

La reforma a las leyes mexicanas del trabajo se encuentra paralizada desde hace años principalmente por la temerosa negativa de los representantes de los empleadores y los intereses del viejo corporativismo sindical a permitir que en los centros de trabajo sople el aire fresco de la democracia y por una resistencia a incorporar en la legislación laboral las normas y principios modernos del trabajo digno y el estado de derecho. Sin embargo, por muchas razones, aún las económicas, las exigencias de un cambio son intensas y crecientes y es probable que en breve se plantee de nuevo en el Congreso un ciclo de revisión de las leyes laborales. Por esa

razón conviene tener muy presente el desarrollo reciente del derecho a la información. Ninguna reforma laboral verdaderamente modernizadora y democrática podrá ignorar que el derecho a la información ha pasado a ser en México un derecho humano. Un derecho de la más alta jerarquía.

En efecto, en el año 2007, el Congreso mexicano dio un nuevo paso al aprobar una nueva reforma al artículo 6° de la constitución por la cual quedó establecido que en nuestra sociedad el derecho a la información es un derecho fundamental de todas las personas. Con la adición de un extenso párrafo segundo se precisaron las obligaciones de transparencia de todos los órganos de gobierno, con lo que se introduce el germen de una profunda transformación en el manejo de la información y los documentos en poder de los gobiernos. Pero además, y esto es una noticia importante para el mundo del trabajo, el debate parlamentario dejó abierta la posibilidad de legislar el derecho a la información en otras instituciones distintas del gobierno, como los partidos políticos y los sindicatos. El dictamen de reforma constitucional de 2007 en la Cámara de Diputados estableció lo siguiente: “... *la reforma propuesta no exige a los partidos políticos de sus obligaciones de acceso a la información y transparencia, ni a ninguna otra figura de autoridad pública o de interés público. Significa que las leyes que las regulan...deben de desarrollar y traducir en sus peculiaridades específicas las bases mínimas constitucionales que se proponen con la adición.*”

¿Qué significa esto? Quiere decir que aunque los partidos políticos y los sindicatos, que no son órganos del gobierno, no están sujetos a las leyes de transparencia gubernamental, al ser instituciones de interés público sí se considera que tienen obligaciones ante los ciudadanos en materia de derecho a la información. Esa es la razón de que poco después de la reforma constitucional, en diciembre del mismo año 2007, la revisión del código electoral (COFIPE) incorporara un nuevo capítulo “*De las obligaciones de los partidos políticos en materia de transparencia*” que establece nuevos deberes de éstos y precisa los mecanismos que las autoridades electorales deben poner en marcha para garantizar el cumplimiento del derecho a la información de los ciudadanos, y de los propios militantes de los partidos.

Este ejemplo ilustra con claridad las consecuencias del reconocimiento del derecho a la información como un derecho fundamental en

la Constitución. Los partidos políticos hoy son sujetos obligados de la transparencia porque los obliga la ley electoral que los regula. No cabe duda de que cuando se debata con seriedad y en clave democrática la legislación que se necesita para modernizar el trabajo en México, también será indispensable poner sobre la mesa las modalidades que debe adoptar el derecho a la información en los sindicatos. La razón es relativamente fácil de comprender, aunque difícil de aceptar para los temperamentos autoritarios: sin información veraz y amplia sobre la manera en que son manejadas sus organizaciones los trabajadores no pueden ser los actores decisivos y responsables de su representación colectiva. Sin mecanismos accesibles para obtener información los trabajadores se encuentran privados de un derecho fundamental. Por otra parte, como es de sobra conocido, sin una mínima democracia interna los sindicatos pierden su representatividad y su reconocimiento social para convertirse en una ficción en beneficio de unos cuantos. Por esa razón no puede hoy en día entenderse una revisión seria de las leyes que norman la vida sindical que no contemple la novedad democrática del derecho a la información.

Las leyes de transparencia han abierto la puerta para que los ciudadanos puedan escrutar la actividad de las autoridades del trabajo. Hoy en día es posible para cualquiera acceder a los contratos colectivos de jurisdicción federal, a los estatutos de los sindicatos registrados ante la Secretaría del Trabajo y a muchos documentos oficiales que hasta hace poco eran inaccesibles o secretos. En el ámbito de las autoridades locales del trabajo se ha avanzado poco, pero la ruta legal está dispuesta para quien quiera explorarla. En el caso de los sindicatos, como se ha expuesto, la base constitucional admite ya la posibilidad de una legislación laboral que al abrir la información sindical garantice derechos democráticos básicos de los trabajadores en sus organizaciones. La posibilidad de un avance en este sentido está en el campo de la voluntad de las autoridades y el poder legislativo para enfrentar inercias que hoy en día mantienen con vida prácticas inaceptables en cualquier sociedad democrática.

Faltaría en esta apretada síntesis mencionar al menos que el avance contemporáneo sobre el derecho a la información en el mundo – aunque en México no todavía – incluye también a las propias empresas. Hoy en día la información en temas como las medidas de seguridad y los riesgos de

trabajo, las mediciones de la productividad, o los efectos medio ambientales de la actividad económica no puede quedar limitada a círculos estrechos de personas. En estos tres campos y en otros más de la vida de las empresas, la dinámica de la sociedad de la información y de la participación ciudadana consciente y responsable, que incluye naturalmente a los propios trabajadores en sus centros de trabajo, exige de un flujo de información creciente. En muchos casos, como en el de los efectos en el medio ambiente, las obligaciones legales de difundir información empresarial existen ya.

Estas novedades, todas propias del desarrollo de la democracia participativa en la sociedad de la información, apuntan a la conveniencia de que la reforma laboral del futuro – ojalá que no muy lejano – contemple entre sus temas centrales la regulación básica del derecho a la información en los tres grandes grupos de instituciones del mundo del trabajo: las autoridades, los sindicatos y las empresas.

DECLIVE DE LA DENSIDAD SINDICAL EN MÉXICO DURANTE EL PERIODO NEOLIBERAL.

Introducción

La densidad sindical¹ es uno de los indicadores más efectivos para medir el desempeño y la fortaleza de los sindicatos en un periodo determinado. Los niveles de representación sindical ejercen un efecto sobre la posición de los sindicatos en la negociación colectiva. Además, los recursos financieros de los sindicatos dependen en gran medida de su membresía. En este sentido, es pertinente analizar las variaciones de la densidad sindical durante el periodo neoliberal e identificar algunos factores explicativos de los estados que imponen tendencias. Los sindicatos, entendidos como organizaciones constituidas para representar los intereses de los trabajadores en los centros de trabajo, han experimentado un declive en términos de representación en la fuerza laboral en la mayoría de los países capitalistas y desarrollados. México no ha sido la excepción.

Declive sindical en México

Es evidente la escasez de información oficial provista por el gobierno en términos de afiliación sindical. A pesar de estas circunstancias, realizamos un análisis estadístico generando valiosos resultados². En México, como en otros países, se presentó un declive de la densidad sindical durante las últimas dos décadas del siglo XX, aunque en la actual década la sindicalización permanece estable. En términos generales, la caída de la tasa de densidad sindical fue del 14% en 1984, al

1 La densidad sindical es el porcentaje que se obtiene de la membresía sindical, respecto de la fuerza laboral.

2 En nuestro análisis utilizamos dos métodos: el primero se basa en micro-datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) y en el segundo se recurre a una combinación de datos obtenidos de fuentes oficiales como la STPS, INEGI e ISSSTE. Véase: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). Aguascalientes. Además, STPS (2009). Estadísticas Laborales. Versión electrónica: www.stps.gob.mx

10% en 2009³. Los niveles de sindicalización en México se asemejan a los de Estados Unidos y Francia; la magnitud del declive en este periodo es muy similar a la de Alemania y Japón. Además, la representación sindical en México durante tal periodo fue una de las más bajas entre los países de la OCDE. En Latinoamérica, países como Argentina y Brasil tienen mayores niveles de sindicalización que México.

El declive de la densidad sindical durante el periodo 1984-2009 en nuestro país fue más drástico en el sector privado, mientras que el sector público permaneció prácticamente en el mismo nivel. Existe una mayor y más efectiva oposición de los empleadores a la organización sindical en el sector privado que en el sector público; mientras que el sector informal no ofrece muchas oportunidades para la organización sindical.

Con respecto a la densidad sindical por género en México, la sindicalización fue más alta entre las mujeres que entre los hombres que forman parte de la Población Económicamente Activa, PEA. En 2006, la tasa de densidad sindical entre las mujeres trabajadoras fue del 10.5%, mayor que la de los hombres (9.2%). La brecha entre hombres y mujeres en términos de densidad sindical se ha reducido en años recientes. Por otra parte, el número total de afiliados fue más alto entre los hombres que entre las mujeres en ese mismo año: 2.4 millones, contra 1.8 millones, respectivamente. Estos datos indican la expansión de las mujeres tanto en la fuerza laboral empleada como en la membresía sindical. En el periodo 1980-2000, la presencia de las mujeres en la PEA se expandió más del doble; de 6.1 a 13.5 millones. En el caso de los hombres el salto fue de alrededor del 60%: de 15.9 a 26.0 millones en este periodo. Estos patrones en la composición de la fuerza laboral son similares a los de países como Estados Unidos, Alemania, Canadá y el Reino Unido.

La densidad sindical por edad en México tiene sus niveles más altos en los grupos de trabajadores entre los 36 y 54 años de edad (14%). Por otra parte, las tasas más bajas de densidad sindical se dieron en el grupo de trabajadores entre 16 y 35 años (8%). Estas estadísticas se asemejan a las

³ De acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, en el primer trimestre de 2009, la membresía sindical en el país era de 4,354,612; mientras que la Población Económicamente Activa, de 45,204,274, lo que daba como resultado una tasa de sindicalización del 10%. INEGI (2009). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Versión electrónica: www.inegi.gob.mx

tendencias mostradas por países desarrollados, donde las tasas de sindicalización aparecen más altas entre los trabajadores entre 30 y 50 años de edad, mientras que las tasas de densidad sindical más bajas aparecen en trabajadores más jóvenes. La sindicalización representa una fracción cada vez más reducida en la nueva composición del empleo. Las perspectivas para los sindicatos, en este escenario, no son muy alentadoras, debido a que el grueso de la membresía sindical está por abandonar la fuerza laboral empleada y los nuevos trabajadores no están siendo afiliados.

En términos de la distribución de la membresía sindical por región en México se concentra notablemente en un número reducido de estados. Por ejemplo, la mayoría de la fuerza laboral sindicalizada se localiza en el Estado de México, Distrito Federal, Nuevo León y Veracruz. Al mismo tiempo, estas entidades contribuyen de manera significativa a la producción económica en el país. Este panorama sugiere que la sindicalización está determinada por la relevancia de las actividades económicas y la dimensión de la fuerza laboral en regiones específicas.

Sin embargo, todo análisis de la densidad sindical en México tiene que tomar en cuenta la existencia de los contratos colectivos de protección patronal. Un número considerable de sindicatos, principalmente en el sector privado, se puede considerar como sindicatos fantasma (sindicatos creados por las corporaciones y el sindicalismo oficial para prevenir la creación de sindicatos auténticos). De esta manera, las estadísticas oficiales subestiman la membresía sindical auténtica. Entre el 70% y el 90% de los contratos colectivos en el sector privado son contratos de protección⁴. Sin embargo, no hay cifras exactas acerca del número de trabajadores dentro de estos contratos laborales. En 2009, alrededor del 50% de la membresía sindical total estaba en el sector privado. De esta manera, la sindicalización auténtica en México puede ser calculada considerando al total de afiliados en el sector público y a una fracción (entre el 10% y el 30%) de la membresía sindical en el sector privado. Los resultados finales revelan una densidad sindical total entre el 7% y el 5% en México, aun más baja que el 10% identificado líneas arriba.

⁴ Al respecto, véase: Inés González (coordinadora), *Auge y perspectivas de los contratos de protección: ¿corrupción sindical o mal necesario?*, Fundación Friedrich Ebert. México. 2006.

Las crisis económicas fueron recurrentes durante las últimas tres décadas en México, propiciando altas tasas de desempleo y un crecimiento económico bajo y en ocasiones negativo. Estas características desalentaron el empleo formal y la organización sindical y, en parte, explican la caída de la tasa de densidad sindical en el país. Sin embargo, durante las administraciones de Salinas (1988-1994) y Zedillo (1994-2000) se presentaron algunos periodos de auge económico, pero las tasas de densidad sindical no se modificaron al alza. A pesar de que durante el periodo 1984-1996 se registró una caída permanente de la densidad sindical, por algunos años consecutivos la economía mejoró: de 1988 a 1992 la economía creció en promedio 3%. Por lo tanto, si el crecimiento económico determinara la sindicalización, entonces la tasa de densidad sindical hubiera aumentado en este periodo. De igual manera, de 1996 a 2000, la economía creció aproximadamente 5% por año en promedio, pero la densidad sindical permaneció estancada.

No obstante, a pesar del relativamente bajo desempeño económico, consideramos que los factores más relevantes que explican el declive de la densidad sindical en México se encuentran dentro del marco político-institucional que regula la creación de sindicatos; por ejemplo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, JLCA y JLFA, y la Secretaria del Trabajo, STPS, que otorgan o rechazan el registro de los sindicatos recién creados. De esta manera, al restringirse la libertad de los trabajadores para organizar sindicatos auténticos, se inhibe al mismo tiempo el crecimiento de la membresía sindical, lo que lleva a una caída en las tasas de sindicalización. Lo que los trabajadores mexicanos necesitan es la creación de un nuevo marco jurídico-institucional que garantice la afiliación sindical de los trabajadores, como un derecho fundamental que debe existir en cualquier país democrático.

Las políticas neoliberales que se han aplicado en México desde la década de 1980 han reducido el número de empleos en el sector público (mayormente sindicalizado), han aumentado los empleos precarios del sector privado (escasamente sindicalizado) y han contribuido al aumento de los empleos del sector informal (nulumente sindicalizado). Estos procesos

han impedido el fortalecimiento de los sindicatos y han debilitado el movimiento laboral organizado, reduciéndolo a la más mínima expresión de su otrora fuerza y representatividad.

Conclusiones

El nuevo paisaje moldeado por la globalización neoliberal ha resultado desfavorable para la clase trabajadora, ya que ha propiciado una caída de la densidad sindical, principalmente en el sector privado. La pérdida neta de empleos y la insuficiente creación de los mismos ha disminuido la afiliación sindical en México. En el periodo posterior al TLCAN, el empleo informal y la migración se han disparado con saldos negativos para los sindicatos. Los gobiernos que accedieron al poder en la década de los ochenta, aplicaron políticas neoliberales y retiraron el apoyo a las organizaciones sindicales que se consolidaron en la segunda posguerra.

En México se implantó la flexibilización del sistema productivo y laboral. Aún a pesar de que la legislación no se modificó, se flexibilizó la contratación laboral y las funciones del trabajador, expropiándose derechos básicos. Se ha dado un proceso de extracción de los derechos laborales con la participación decisiva del Estado y los empleadores. A través de tácticas disuasivas, se ha obstruido la creación de nuevos sindicatos y el aumento de la afiliación sindical en los sindicatos existentes, con el consentimiento de las autoridades laborales.

El movimiento sindical ha perdido la capacidad de representar y aglutinar a la clase trabajadora. En México, presenciamos un sindicalismo fragmentado, débil y disperso con una frágil alianza con los partidos políticos y el Estado; tanto los sindicatos independientes como los oficiales han sido incapaces de afiliar a la enorme franja de trabajadores del sector informal y del sector servicios de baja calificación; al tiempo que los sindicatos ven erosionada su membresía, se reduce su presencia como catalizadores en otros ámbitos; la tasa de salarios del mercado laboral ya no está determinada por los sindicatos y existe una agenda política y de gobierno desfavorable para la clase trabajadora.

LA AGENDA DE GÉNERO: PARTE DE LA MODERNIZACIÓN SINDICAL.

Las Organizaciones Sindicales son imprescindibles en la promoción de la democracia, en la defensa de los intereses de los y las trabajadoras, en la transformación social y la justicia social. La participación sindical de las mujeres trabajadoras es señal de avances democráticos del movimiento sindical. Los sindicatos tendrán que promover la igualdad de oportunidades y de trato, fomentar acciones positivas ante los problemas específicos de las mujeres para superar prácticas y actitudes discriminatorias.

Un primer paso en la comprensión de las acciones sindicales en dirección democrática y de justicia social, tiene que ser el reconocimiento de la existencia de las necesidades, intereses y condiciones, que hacen que hombres y mujeres tengan una posición diferenciada ante la sociedad y en el sindicato, debido a factores socioculturales que asignan un menor valor a los aspectos relativos a las mujeres, a lo femenino, con lo que se justifica y promueve la discriminación y exclusión de uno de los géneros, anulando así la igualdad de derechos y oportunidades.

Esta realidad plantea una serie de desafíos para el movimiento sindical, uno de ellos es el de revertir la visión negativa que se tiene con respecto a la diferencia. Ser diferente implica tomar en cuenta las desiguales concepciones y visiones de la realidad, rumbo a ampliar la perspectiva de análisis y ser más asertivo en las decisiones sindicales. De ahí la importancia de promover la participación de las mujeres, no sólo en los temas que tradicionalmente han sido considerados de su competencia, si no ampliar su espectro hacia lo económico, político, social, cultural, organizativos, etc., retirando la concepción equivocada de que las mujeres, por el hecho de serlo, no son capaces de realizar otras tareas que tradicionalmente han sido masculinas.

Aún cuando en los últimos años se advierten avances significativos, la desigualdad todavía persiste y es necesario trabajar en diferentes niveles para contribuir a su superación. Hombres y mujeres deben tomar conciencia de su situación e impulsar acciones afirmativas para disminuir las brechas de desigualdad de género persistentes en el sindicato.

Es de especial importancia la conformación y consolidación de instancias responsables de estos temas, contar con respaldo estatutario, recursos humanos, económicos y materiales necesarios para desarrollar de forma adecuada el trabajo. Estas instancias tienen como objetivo la especialización en temas de género, para asesorar la organización y acción sindical desde esta perspectiva; atender y visualizar las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras, propiciar la inclusión de un mayor número de mujeres en el debate político sindical y en los espacios de dirección, además de promover acciones centralizadas en el tema de la igualdad de derechos y oportunidades para los y las trabajadoras.

Es necesario fortalecer, a través de políticas y acciones, a las mujeres para el pleno ejercicio de su participación y liderazgo, que le permita expresar y llevar a las últimas consecuencias la problemática de género en el mundo del trabajo, sistematizar y presentar las reivindicaciones históricas de las trabajadoras, que hoy representan el 40% de la Población Económica Activa¹.

Una forma democrática y de desarrollo, coherente con el trabajo digno (de acuerdo a la OIT), exige modificar la actual división sexual del trabajo, que establece una rígida asignación de los roles, sustentada en desigualdades entre hombres y mujeres. El logro de la igualdad tanto en el campo laboral como en el de un desarrollo humano sustentable, requiere que ambos compartan el trabajo doméstico y el productivo, que se revalore la importancia de ambas esferas de la vida, que redundará en el bienestar y democracia de la sociedad. Es fundamental implementar políticas que promuevan la corresponsabilidad familiar, el estado debe asumir la reproducción humana, el cuidado y el bienestar de la población como una responsabilidad social.

Uno de los objetivos de las organizaciones sindicales es proteger y mejorar a través de la negociación colectiva las condiciones económicas y sociales de los y las trabajadoras, contratos colectivos que en el país se encuentran copados por la protección patronal. Más allá, los pocos estudios relativos al tema, señalan que los contratos colectivos no recogen las demandas de las mujeres trabajadoras, salvo, y no en todos los casos, los relativos a la maternidad.

1 INEGI 2009

A medida que ha aumentado la participación laboral de las mujeres, una agenda sindical moderna debe considerar todos aquellos temas que reivindiquen la problemática actual. Considerar el marco normativo internacional vigente, que si bien México ha suscrito decenas de convenios de la Organización Internacional del Trabajo, las actualizaciones de las legislaciones nacionales no han sido posibles, y tienen que ver con la aplazada reforma laboral y por qué no decirlo, en el país prevalece profundamente los patrones socioculturales que minan los derechos de las mujeres trabajadoras, siendo una vivencia cotidiana de prácticas discriminatorias basadas en su condición de género. Señalaré algunas, por considerarlas importantes para la comprensión de la dimensión del problema de género en el trabajo:

1 Las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral pero sus empleos son más precarios, establecen remuneraciones menores (30% menos que los salarios de los hombres en el mismo puesto de trabajo).

2 Menor acceso a la seguridad social y, por la crisis económica global, aumento de sus responsabilidades para con los familiares enfermos.

3 El índice de desempleo es mayor entre las mujeres que entre los hombres, tomando en cuenta los números absolutos que maneja el INEGI.

4 Los instrumentos jurídicos existentes no garantizan la equidad ni la igualdad de trato, la Ley Federal del Trabajo, solo legisla lo relativo a la maternidad.

5 Existe violencia laboral para las trabajadoras, principalmente el acoso y hostigamiento sexual y no hay una norma laboral que prohíba esta falta, salvo lo que establece el Código Penal.

6 El sector informal y el empleo doméstico operan mayormente con el trabajo femenino, lugar común para las mujeres, carentes de seguridad social y de ingresos bajos, más allá de la desvaloración social y económica de la actividad.

7 La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, en sus órganos de decisión, de gestión y en los procesos de negociación colectiva, sigue siendo insuficiente con relación a su presencia en el mercado laboral y en la afiliación sindical.

2 Beatriz Elena Valles Salas. Ponencia: *Contratación Colectiva, una arista de género*, presentada en la Fundación Friedrich Ebert. México, DF, 29 de agosto 29 de 2007.

Si bien, el trabajo femenino es fundamental en el desarrollo de la sociedad, este no ha sido reconocido y regulado en su justa dimensión, por el contrario, es utilizado como una variable para abatir costos y derechos. No existen políticas laborales que regulen la actividad y promueva el desarrollo, salvo programas de corto plazo, muy dirigidos y poco efectivos ante el problema que requiere atención estructural. Debe llamar nuestra atención la forma en que no se viven de igual manera los impactos que se derivan de la crisis global y de los acuerdos del libre comercio. Los efectos son diferenciados por las razones ya expuestas, pero que en esencia tenemos una mayor profundización de la feminización de la pobreza (de 3 hogares, uno es dirigido por mujeres). De esta manera nos encontramos con un conjunto particular de relaciones asimétricas dentro de las economías, basadas en la desigualdad.

Estas realidades deben representar retos para cualquier organización sindical que se considere progresista y democrática. Es innegable la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo, el movimiento obrero se ha recompuesto, es ahora de hombres y mujeres, por lo que las organizaciones sindicales tendrían que modernizar su agenda, sus postulados y sus políticas. Reconocer en sí mismo el problema de género es todo un reto del movimiento sindical. ¿Hasta cuándo y qué tanto las trabajadoras tendrán que esperar? ¿Cómo avanzar en las legislaciones laborales nacionales? Estas siguen siendo una asignatura pendiente, la negociación colectiva es la vía, pero ahí se requieren también a las mujeres que viven cotidianamente en el proceso de trabajo en las mesas de negociación.

Para las mujeres trabajadoras estos procesos significan también un gran desafío, en la medida que no podemos ser pasivas frente aquello que nos afecta. En todo momento y en todos los espacios en los que tenemos posibilidad de actuar e incidir, debemos estar analizando y realizando proyectos alternativos para el acceso al empleo digno y la garantía de un trato equitativo entre hombres y mujeres. Todo esto es un desafío para todo el movimiento sindical y para las mujeres trabajadoras en particular, pasar a la acción y hacer realidad nuestras demandas. Es prioridad la articulación y el fortalecimiento de la participación sindical de las mujeres, proponiendo acciones positivas para una mayor participación en los sindicatos.

Urge avanzar por una cultura de la igualdad de género, premisa fundamental para el desarrollo, la justicia social y el respeto a los derechos humanos laborales. A través de la historia las mujeres trabajadoras no sólo han sido capaces de contribuir al desarrollo, también han fortalecido las luchas sociales y los sindicatos. Falta mucho para arribar a sociedades más justas y en ese sentido, los sindicatos tienen una responsabilidad sustantiva, en donde estén todos tomados en cuenta, hombres y mujeres trabajadores.

IV

SEGURIDAD SOCIAL: ENTRE LA UNIVERSALIDAD Y LA PRIVATIZACIÓN

UNA PROPUESTA PARA UN SEGURO DE DESEMPLEO EN MÉXICO¹.

Desempleo, el rostro de la crisis

México enfrenta un panorama alarmante en materia de empleo. Tan sólo durante el segundo trimestre de 2009 la economía mexicana registró una caída del 10.3%, lo que llevó a que el desempleo registrara en septiembre de 2009 una tasa histórica de 6.41% de la población. Es decir, alrededor de 3 millones de mexicanos se encuentran sin trabajo; a los que se suman 5 millones 865 mil personas disponibles en el mercado laboral; más 2 millones 800 mil personas que laboran sin remuneración; más 800 mil jóvenes que cada año se incorporan a la población económicamente activa, que en su conjunto representan 12 millones 266 mil personas en condición de desempleo. Trayendo consigo un deterioro tangible en la calidad de vida, que se expresa en el aumento de la pobreza, que en 2008 sumó a 50.6 millones de mexicanos.

Esta situación tiende a agravarse ya que de acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para atender la demanda creciente de empleo, la economía nacional debe mantener una tasa de crecimiento sostenido de 5% anual.

Hacia un seguro de desempleo

Enfrentar una situación de esta magnitud, requiere de una política integral que incluya medidas económicas, fiscales, administrativas y sociales que permitan impulsar el crecimiento económico que el país exige. Aunado a ello, es necesario adoptar políticas de solidaridad y seguridad social a favor de los más vulnerables, y dentro de estas medidas, destaca de manera fundamental el establecimiento del derecho al seguro de desempleo.

¹ Síntesis de la iniciativa de "*Ley del Seguro de Desempleo*" presentada a nombre del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática en la LXI Legislatura, por los diputados Alejandro Encinas, Vidal Llerenas, Armando Ríos Piter y Jesús Zambrano, el 3 de septiembre de 2009.

Nuestro país es el único de los integrantes de la OCDE que no cuenta con este programa de seguridad social, violando lo previsto en el artículo 123 constitucional, que consagra a favor de todos los mexicanos el derecho a un trabajo digno y socialmente útil, y establece la obligación del Estado para promover la creación de empleos y la organización social del trabajo, a fin de permitir a los mexicanos gozar de un trabajo y salarios dignos, garantizando un ingreso mínimo para satisfacer sus necesidades básicas, como lo ratifica el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, al prever que el trabajo *“es un derecho y un deber sociales”*.

La creación del seguro de desempleo en México, encuentra su fundamento legal, además de en los preceptos señalados, en el apartado A del artículo 123, fracción XXIX, que tiene por esencia la seguridad social integral, por lo que se podrá impulsar este seguro *“encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares”*.

¿Es financieramente sostenible el seguro de desempleo?

De acuerdo con diversas estimaciones, la creación de este nuevo derecho social implicaría una erogación máxima de 4 mil 500 millones de pesos, que podrían complementarse con aportaciones complementarias de los gobiernos locales, monto que representa menos del 0.15% del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal de 2009, lo que muestra su viabilidad para ser fondeado anualmente por asignaciones del propio Presupuesto de Egresos de la Federación.

Ley del Seguro de Desempleo

Partiendo del principio constitucional de que el empleo es un asunto de interés público, así como un derecho y un deber sociales, el establecimiento de una Ley de Seguro de Desempleo debería contener las siguientes disposiciones:

ARTÍCULO 1. La presente ley es de orden público e interés social y será de observancia general en toda la República.

ARTÍCULO 2. La presente ley tiene por objeto crear el seguro de desempleo, para otorgar protección a los trabajadores asalariados del sector formal de la economía que hayan perdido su empleo; así como crear las condiciones para su reincorporación a un trabajo.

ARTÍCULO 3. El seguro de desempleo se otorgará a los trabajadores que, además de haber estado empleados en el sector formal de la economía al menos durante un año antes de solicitar este seguro, no hayan sido beneficiarios del seguro de desempleo en los dos años anteriores. También podrán ser elegibles para este seguro los trabajadores que cobren en forma regular por honorarios al menos por un año. No calificarán para este beneficio quienes hayan sido liquidados a través de un programa de retiro voluntario.

ARTÍCULO 4. Los derechohabientes del seguro recibirán los recursos de acuerdo a la remuneración que gozaban en su último empleo.

La prestación señalada en el párrafo anterior se otorgará por un periodo de seis meses y, sólo una vez cada dos años, y tiene carácter personal e intransferible.

El plazo de seis meses antes referido será prorrogable por otros tres meses, en cuyo caso el derechohabiente sólo percibirá el 80% del monto inicial, siempre que el trabajador no se haya empleado, y que haya tomado y aprobado algún curso de capacitación, provisto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por un ente certificado por la misma Secretaría.

El beneficio señalado se entregará a través de una tarjeta de débito u otro mecanismo que se considere conveniente conforme a la ley.

ARTÍCULO 5. Para acceder a la prestación que brinda el seguro de desempleo, el trabajador, además de lo señalado en artículo 3 de esta ley, deberá cubrir los siguientes requisitos:

- I Haber laborado previamente a la pérdida del empleo, para una persona física o moral, al menos durante seis meses;
- II Haber perdido su empleo por causa ajena a su voluntad;
- III No percibir ingresos económicos por concepto de jubilación, pensión, subsidio o relación laboral diversa;
- IV Ser demandante activo de empleo.

Al efecto deberá presentar, ante la unidad del Instituto Mexicano del Seguro Social que corresponda: original y copia del acta de nacimiento, identificación oficial vigente con fotografía, clave única de registro de población, y baja expedida por una institución de seguridad social.

ARTÍCULO 6. En relación con lo señalado en el artículo anterior, el Instituto Mexicano del Seguro Social o cualquier otra de las instituciones de seguridad social competentes estarán obligadas a expedir la baja del trabajador, máximo en tres días hábiles contados a partir de la separación efectiva del trabajo.

ARTÍCULO 7. Durante el periodo de otorgamiento de la prestación económica, el beneficiario deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

I Proporcionar al Instituto Mexicano del Seguro Social la información y documentación que se le solicite, así como presentarse en las oficinas de éste cuando se le requiera a los efectos de este seguro;

II Comunicar los cambios de domicilio;

III Buscar un nuevo empleo en, cuando menos, cinco empresas durante cada mes y asistir a las entrevistas con las empresas que están ofreciendo empleos, lo que deberá acreditar fehacientemente;

IV Asistir, cuando corresponda a su perfil y necesidades, a las jornadas de capacitación y formación que sean convocadas;

V Permitir los controles, registros y supervisiones que lleve a cabo el Instituto Mexicano del Seguro Social;

VI En caso de no conseguir empleo, firmar mensualmente una declaración bajo protesta de decir verdad, de que continúa desempleado.

Si el derechohabiente no cumple con estas obligaciones se le cancelará automáticamente el seguro de desempleo.

ARTÍCULO 8. Si el beneficiario consigue un empleo antes de concluir el periodo de seis meses, perciba alguno de los ingresos señalados en la fracción III del artículo 5 de esta ley, u otro beneficio equivalente otorgado por el gobierno federal o los gobiernos locales, aquél deberá notificarlo al Instituto Mexicano del Seguro Social en un máximo de cinco días hábiles, operando de manera automática la suspensión inmediata del pago del seguro.

ARTÍCULO 9. La aplicación de la presente ley estará a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los gobiernos locales.

ARTÍCULO 10. El Instituto Mexicano del Seguro Social tendrá facultad de verificar la información proporcionada por los solicitantes. En caso de falsedad de declaraciones por parte del derechohabiente, se le cancelará el seguro y deberá devolver los recursos recibidos, con independencia de las acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 11. La supervisión y vigilancia del seguro de desempleo, estará a cargo de un comité técnico, bajo la coordinación del Instituto Mexicano del Seguro Social, integrado además por las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Crédito Público, Desarrollo Social y de la Función Pública, dos representantes de la Cámara de Diputados, tres representantes de las organizaciones de trabajadores y patrones a convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de manera que ninguna organización deberá tener más de un representante.

ARTÍCULO 12. Las personas solicitantes o en goce del seguro de desempleo, podrán interponer ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el recurso de inconformidad por haber sido objeto de discriminación, exclusión injustificada del beneficio, o cualquier otra conducta violatoria de la ley por parte de los servidores públicos.

Este recurso se desahogará conforme a la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

Transitorios

I El presente decreto entrará en vigor a los quince días naturales siguientes al de su publicación.

II Podrán acogerse al seguro de desempleo las personas que hayan perdido su empleo a partir del primero de enero de 2009.

III El Ejecutivo federal expedirá las disposiciones reglamentarias

de la presente ley, dentro de los treinta días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente decreto.

iv Deberán destinarse en los Presupuesto de Egresos de la Federación para los Ejercicios Fiscales del 2009 y subsecuentes, los recursos necesarios para la debida aplicación del presente decreto.

v Los gastos que el presente decreto ocasione al Instituto Mexicano del Seguro Social deberán ser presupuestados para entregarle los recursos necesarios de manera oportuna.

SEGURIDAD SOCIAL: ¿UN DERECHO SIN FUTURO PARA HOMBRES Y MUJERES?

Las reformas estructurales que se anunciaron hace tres décadas, fueron desmantelando paulatinamente los derechos sociales y laborales del pacto social de la Constitución de 1917. Este pacto permitió un desarrollo económico acompañado de grandes avances en cuanto a derechos laborales y de seguridad social. Otro indicador de esos tiempos, fueron las luchas sociales por democratizar la estructura sindical, el derecho a la tierra y los derechos sociales y políticos; además de la presencia de las mujeres en espacios tradicionalmente masculinos. Las mujeres fueron organizándose para colocar una de las propuestas políticas más avanzadas de la era moderna de nuestro país, los derechos de las mujeres en la agenda política.

La reforma estructural más profunda y que representa el paso social más regresivo, es el de la seguridad social en México. A sesenta años de creado el Instituto Mexicano del Seguro Social y a más de 12 años de reforma al sistema de pensiones y la reciente reforma del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ISSSTE, no se han logrado establecer las bases mínimas para que las trabajadoras y trabajadores puedan tener una cobertura más elemental de salud y poseer un ingreso digno al final de su vida productiva.

El decrecimiento de la economía, por la profunda crisis, pone en entredicho los grandes logros que para el gobierno significaba esta reforma, el alto costo fiscal para sostener la transición de los regímenes distributivo al individual a mediano plazo, el ahorro que pretendían sobre los pasivos laborales, volviéndose más caro sostener estas reformas. El costo social comienza a cobrar cuentas ante la voracidad de las AFORES y del gobierno al utilizar los ahorros de las y los trabajadores. El gobierno ante la debacle económica propone medidas desesperadas, como el de invertir los ahorros de trabajadoras y trabajadores para subsidiar a la iniciativa privada o al mismo gobierno en obras de infraestructura. En el contexto actual de opacidad en el manejo de

la inversión, la recomendación es no tocar los ahorros, la memoria del rescate carretero esta muy presente.

La crisis pone en claro que el binomio trabajo-seguridad social es determinante para el crecimiento económico. La precariedad en el mercado de trabajo, los bajos salarios, el crecimiento de la informalidad, la evasión y elusión fiscal como práctica cotidiana de los patronos, merman considerablemente los fondos del seguro social y ponen en evidencia una política desarticulada, que profundiza la desigualdad entre las mujeres y hombres trabajadores, por la existencia de diversos sistemas de seguridad social y porque un gran número de personas que no tienen ninguna cobertura buscan mecanismos privados que no contribuyen fiscalmente e impactan fuertemente en las finanzas publicas.

Un grave problema de estas reformas fue que sólo se basaron en la incoestabilidad del régimen de jubilaciones y pensiones, el discurso sobre el envejecimiento de la población y de las enfermedades crónicas degenerativas, que son una realidad, sólo sirvieron para justificar estas medidas. Cada reforma profundizó la desigualdad para obtener una pensión, la nueva ley del ISSSTE es más regresiva que la del IMSS, pues se aplicó con retroactividad y eliminó derechos adquiridos.

La fractura de la solidaridad intergeneracional y el impacto a las trabajadoras por su condición de sexo, profundiza la discriminación y obstaculiza su acceso al derecho de la seguridad social. La inserción de las mujeres en el mercado de trabajo ha modificado la estructura del empleo y las relaciones laborales, se ha acentuado la división sexual del trabajo con sectores muy feminizados caracterizados por actividades extensivas de las tareas domésticas y por líneas de producción con alto grado de movimientos repetitivos y monótonos, sin calificación técnica, escasas formas de ascenso y de mejoras salariales, violencia laboral y sexual, todo ello en el marco de flexibilización y tercerización del mercado laboral.

Los cambios en el mercado de trabajo, debido a las nuevas tecnologías e innovación organizacional y la reorganización internacional de los procesos productivos, han derivado en la extensión de la jornada de trabajo, altos ritmos de productividad, la nula aplicación de las normas de seguridad e higiene, arrojando a miles de trabajadoras y trabajadores a condiciones infrahumanas de altos riesgos para su salud. La política en

salud laboral ha ido desapareciendo paulatinamente, las enfermedades no son reconocidas como causales de riesgos y padecimientos derivadas de las condiciones en que se laboran. Hay una estrategia desde hace varias décadas para catalogar las enfermedades profesionales en enfermedades generales.

La inspección del trabajo ha perdido su objetivo central, vigilar el cumplimiento de la normatividad para cuidar la salud y la vida de trabajadoras y trabajadores, con lo cual se encubre a los patrones para ahorrarles el pago de siniestralidad de sus empresas y reducir las pensiones por incapacidad parcial o permanente. El resultado que reporta el IMSS es el superávit con que funciona el seguro de riesgos de trabajo. Las condiciones de salud en que llegan las mujeres y hombres trabajadores al final de su vida productiva con una pensión mínima, pondrá en grandes dificultades el poderlas atender médicamente.

Por otra parte, no tomaron en cuenta los profundos cambios que vive la sociedad mexicana: el incremento de la esperanza de vida de hombres y mujeres, el envejecimiento de la población como resultado de las políticas de control de la natalidad de los años setenta, el incremento de las jefaturas femeninas como proveedoras únicas de sus familias, la mayor responsabilidad en el cuidado de hijas e hijos y adultos mayores, la asimetría en las distribución de las responsabilidades familiares y laborales, la permanencia en el mercado de trabajo durante su ciclo de vida reproductiva, el aumento acelerado de divorcios y rupturas de vínculos entre las parejas; ponen en riesgo el futuro del modelo y, por tanto, la posibilidad que las trabajadoras puedan obtener cuando menos una pensión mínima.

Estas responsabilidades asignadas socialmente a las trabajadoras, han sido aprovechadas por las empresas, para argumentar que son muy costosas y justificar los despidos por embarazo o retrasando por varios meses su registro al IMSS, por lo que sus cotizaciones al Instituto no llegan a sumar las 30 aportaciones semanales para solicitar los servicios básicos de salud y subsidio a la maternidad. Otra medida es la negativa para acceder a los permisos maternos, orillándolas a tomar días de trabajo, sin goce de salario, afectando no sólo sus ingresos sino la dificultad de acumular las cotizaciones hasta llegar a las 1,250 semanas que exige la ley vigente para obtener una pensión. Sí a esto le sumamos que la

esperanza de vida de las mujeres se ha incrementado en relación a la de los hombres de 72.7 y 77.5 respectivamente, las posibilidades de obtener este derecho se vuelve poco prometedor. Estas tendencias nos indican que en la medida que vaya envejeciendo la sociedad mexicana quienes la conformarán mayoritariamente serán mujeres y muy pocas tendrán un retiro que les permita subsistir.

Las condiciones actuales de la economía y del mercado laboral, con trabajos temporales, bajos salarios y el incremento de la informalidad, determinarán las cotizaciones acumuladas; con ello las expectativas de las mujeres y hombres de llegar a la vejez con acceso a una pensión digna se vuelven más inalcanzables. El balance de las reformas paramétricas que modifican años de edad y servicios, como el de las cuentas individuales, no consideraron estos elementos en sus cálculos actuariales, de tal manera que al no crearse empleos bien remunerados y estables imposibilitan el cumplimiento de las proyecciones oficiales de mejora en las pensiones.

Indicadores como los cambios en la longevidad, viudez, incidencia de enfermedades crónicas y discapacidades laborales debieron ser incorporados en estas reformas, lo que hubiese permitido ubicar las diferencias y dificultades que existen entre mujeres y hombres para alcanzar una pensión por derecho propio.

El peso económico para cubrir el pasivo de las jubilaciones y la aplicación de las políticas del Banco Mundial que desde 1994 exigía a los gobiernos reformar el sistema de pensiones, a más de una década de la reforma al IMSS y la reciente del ISSSTE, se abre a partir del 2011 una revisión de la última reforma.

Mucho exigimos que antes de reformar, se debía abrir un debate nacional sobre el tipo de seguridad social que requiere México, la decisión estaba tomada y el autoritarismo del actual gobierno impidió cualquier posibilidad de abrir la reflexión.

Los análisis comparativos entre ambas leyes, la respuesta de las y los trabajadores mediante los amparos individuales y la claridad de que este modelo de aportaciones individuales no garantiza una pensión, siguen probando la necesidad de construir una propuesta alternativa.

Hoy existen en América Latina experiencias muy significativas sobre el modelo de capitalización individual y las modificaciones a la

reforma para darle viabilidad, que habría que conocer. Para impulsar una propuesta sustentada y seria, se necesita construir un espacio de concertación y un amplio diálogo conformado por organizaciones sindicales, patronales y gobierno. Analizar para ampliar los conceptos que contribuyan a crear un nuevo sistema de seguridad social para el desarrollo del país y la calidad de vida de sus habitantes.

Es necesario pasar de los indicadores exclusivamente económicos a los sociales, pensar de manera integral en un modelo de carácter universal que contenga una política laboral no discriminatoria y de igualdad oportunidades, con estabilidad en el empleo y salarios justos, que amplíe la cobertura provisional para recuperar el derecho a la vivienda, la salud, la cultura y la recreación y reconstruir los mecanismos de solidaridad entre generaciones.

La revisión de la Ley del ISSSTE en el 2011 nos plantea un reto desde ahora, ¿qué propuesta vamos a construir sobre la seguridad social integral?, ¿Con quiénes la vamos a preparar y a negociar?, ¿Qué pacto social vamos a proponer. Estamos justo a tiempo para retomar este desafío. El futuro de la seguridad social como un derecho está nuevamente en la mesa de la estrategia política.

DEMOCRATIZAR EL MUNDO DEL TRABAJO.

Apenas en el año 2000, México inició la alternancia política gracias al movimiento democrático que con fuerza se consolidó a partir de 1988. Sin embargo esa alternancia ha dejado intactas dos columnas del viejo régimen: el corporativismo y el clientelismo. Es así como en pleno siglo XXI, no podemos caracterizar como democrático al sistema político del país, pues las reglas inauguradas con la reforma electoral de 1996 sólo redefinieron el marco legal de los procesos para elegir a los gobernantes y representantes populares. Sin embargo el mundo del trabajo se encuentra todavía bajo el control corporativo ó de la terciarización de las relaciones laborales. En el primero son las viejas organizaciones sindicales las que al amparo de los candados legales a la libertad y la democracia sindicales, impiden la auténtica representación de los intereses de los trabajadores, mientras que la terciarización – que también se apoya en esos candados legales – lo hace mediante el recurso de encubrir las relaciones laborales bajo los ropajes de las relaciones mercantiles.

Ha sido la combinación de estas dos formas de control de los trabajadores, el viejo corporativismo y la terciarización de las relaciones laborales, las vías por las cuales el Estado mexicano ha dado una falsa salida al reto de la competitividad internacional. Sin una auténtica representación de los trabajadores, el salario ha perdido el 75%¹ de su poder adquisitivo en los últimos 32 años, y de acuerdo a la distribución de la población ocupada por rangos salariales, resulta que el 80% percibe salarios fuera de la norma constitucional, esto es que no son *“suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos”* (fr. vi del Art. 123 constitucional). Por su parte, el déficit en la creación de empleos en los últimos 25 años ha aumentado en casi 30 millones de puestos de trabajo. En estas condiciones de deterioro, si la estabilidad social no ha sido seriamente

1 Medido por la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo legal a partir de 1996.

cuestionada, es gracias a la existencia de tres válvulas de escape a las presiones sobre el mercado de trabajo: la economía informal, la migración y el narcotráfico. Vale subrayar que esas válvulas de escape recrean el círculo vicioso de la descomposición social.

Esa brutal disminución del salario real junto con la precarización y flexibilización de las condiciones de trabajo, se han utilizado como incentivos a la inversión extranjera a partir de 1983. Precisamente el año en que se inaugura la estrategia económica que supone que más mercado es siempre mejor que más Estado, y es cuando se empieza a dismantlar el pacto social plasmado en la Constitución de 1917.

Junto con este desmembramiento, se afecta el pacto laboral establecido en el artículo 123 constitucional como uno de sus pilares. El pacto laboral que el Estado mexicano estableció con el sindicalismo y que caracterizó esa relación a lo largo del siglo XX, tuvo dos características: fue corporativo y distributivo. De la primera dimensión se deriva su esencia autoritaria, de la segunda, la política de distribución de los beneficios sociales que fue uno de los ejes del modelo de desarrollo estabilizador y la principal fuente de legitimidad del Estado. El corporativismo continúa caracterizando a las relaciones laborales y la distribución de beneficios sociales ha desaparecido, de tal manera que el trabajador vive el peor de los mundos posibles: sin democracia y en un agudo proceso de deterioro de sus condiciones de vida.

A cambio del carácter tutelar de los derechos laborales, inspirado en el principio de que no hay mayor injusticia que tratar como iguales a los desiguales, el Estado creó los candados necesarios para que la libertad y la democracia sindicales se reduzcan a letra muerta en la ley. Los candados legales en las que se sustenta la ausencia de libertad y democracia sindicales son: la Toma de Nota por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para sancionar legalmente la existencia de las direcciones sindicales, la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de calificar los movimientos de huelga y la existencia, en la Ley General de Vías de Comunicación, de la figura de la requisa. Otro candado es la inexistencia de un registro público de sindicatos y de contratos colectivos que permite la existencia de organizaciones y contratos colectivos a espaldas de los trabajadores, y que genera la proliferación de los contratos de protección; es decir, la simulación en las relaciones laborales.

Por otra parte, constituye también impedimento a la libertad sindical el no reconocimiento legal del derecho al voto libre y secreto para elegir a las direcciones sindicales (aunque a partir del 2008 ha habido avances al respecto), con las consiguientes represalias para quienes tratan de sacudirse una dirección no conveniente a sus intereses. Por su parte, la existencia de la cláusula de exclusión, ha sido también fuente de represalias de las burocracias sindicales sobre sus agremiados. Y finalmente, pero no menos importante, un sistema de justicia laboral dependiente del Poder Ejecutivo que lo convierte en discrecional de acuerdo a los intereses del Estado; una justicia lenta y pocas veces efectiva para hacer valer los derechos laborales. Estos candados constituyen un entramado legal que determina que la ausencia de representatividad real de los sindicatos sea la característica general de las organizaciones de los trabajadores, así como su subordinación a los intereses del Estado.

Esa ausencia de representatividad real de los intereses de los trabajadores, es la que ha permitido al Estado la aplicación de una política económica excluyente y lesiva para los asalariados. Ajustar la norma fundamental del mundo del trabajo a las necesidades actuales de modernización y productividad, en un esquema de bilateralidad y sin que este proceso afecte conquistas laborales, tendría que ser una de las características de la reforma laboral para el siglo XXI. La modernización de los procesos productivos es un asunto no sólo del capital sino también del trabajo.

Modernizar las relaciones de trabajo en nuestro país implica crear condiciones para que la contratación de mano de obra por debajo de los requisitos de ley deje de ser la vía por la cual el empresario trata de evadir el reto de la productividad. Implica también hacer partícipe al trabajador en la organización de los procesos productivos, no sólo incorporando los aumentos en productividad al salario, sino también por medio de la bilateralidad en la toma de decisiones sobre los procesos de trabajo y producción. Ocioso resulta decir que para ello se requieren sindicatos democráticos, y no piezas para la legitimidad de un Estado autoritario como los son ahora.

Democratizar el mundo del trabajo es una condición para la competitividad internacional de la economía mexicana, una competitividad real y no la que se intenta lograr por la vía de los misérrimos salarios y la

precarización de las relaciones laborales. Se trata de revertir el galopante deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, pero también de lograr el fortalecimiento del mercado interno necesario para estimular la inversión generadora de empleo; lo cual implica un viraje de la estrategia económica. Este cambio requiere, por supuesto, de un nuevo régimen salarial y de contratación colectiva, lo que a su vez implica organizaciones de los trabajadores democráticas y con autonomía respecto del Estado, es decir un nuevo pacto laboral.

La no intromisión del Estado en la vida de los sindicatos es condición necesaria para que la endeble democracia electoral que hoy tenemos se fortalezca mediante la democracia participativa, esto es la capacidad de que los trabajadores incidan en la definición de sus condiciones laborales. Que el cambio de partido en el poder haya significado la refuncionalización del viejo corporativismo y la consolidación de la terciarización de las relaciones laborales, ilustra con claridad el déficit del gobierno, partidos y poder legislativo con el compromiso de la plena democratización del país.

Al respecto, el poder judicial ha dado mínimos y esporádicos avances hacia el respeto a la libertad sindical, como es el caso de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en contra del monopolio de la representación sindical para los trabajadores del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, y recientemente, la contradicción de tesis aprobada en relación al derecho del voto libre y secreto en los recuentos para la elección de las dirigencias sindicales y la titularidad del contrato colectivo. Pero evidentemente aún falta mucho camino por recorrer para que en México, la libertad, la democracia y la autonomía sindicales sean una realidad.

Durante las dos últimas décadas se ha abierto la discusión sobre la reforma laboral sin que la misma haya iniciado el proceso legislativo conducente. La falta de voluntad política de parte de los gobiernos de distinto origen político, el apoyo de partidos a los intereses de las grandes centrales corporativas, así como el rechazo de las organizaciones patronales a transitar hacia la democratización del mundo del trabajo, han mantenido a la reforma laboral en un largo impasse. Quizá el rudo golpe al Sindicato Mexicano de Electricistas mediante la extinción de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, pretenda constituirse por parte del gobierno de Felipe Calderón, en el precedente necesario para reabrir la discusión sobre

la reforma laboral, en un contexto de derrota y habiendo eliminado el referente de un contrato colectivo que a lo largo de noventa años de lucha, pudo plasmar con precisión no sólo un cúmulo de conquistas laborales, sino también la práctica de la bilateralidad democrática en las relaciones de trabajo.

El ominoso precedente de estas acciones de gobierno, y la ausencia de un partido de izquierda que más allá de los intereses electorales coloque en su agenda el tema de la democratización del mundo del trabajo, generan un profundo escepticismo sobre la recuperación económica y la democratización del mundo del trabajo que es también la democratización del país. Quizá si en el 2012 nos volcamos masivamente a las urnas para anular nuestro voto, las cosas empiecen a cambiar.

FONDOS DE AHORRO PARA EL RETIRO: DINERO DE LOS TRABAJADORES PARA FINANCIAR A LOS RICOS.

Desde el surgimiento de la Seguridad Social allá por el año de 1883 en la Alemania Bismarckiana, se estableció un seguro para invalidez y vejez; fue entre los años treinta y cuarentas que se extiende por el mundo la seguridad social en la que se contempla el mencionado seguro de invalidez y vejez. En América Latina surgen los sistemas de seguro social que ofrecen atención a la salud y a la etapa de la vejez, otorgando las pensiones y jubilaciones. Los sistemas para proteger a los trabajadores y sus familias después de su vida activa, en caso de enfermedad o muerte, eran públicos y solidarios (de reparto) en el que todos los trabajadores cotizaban durante su vida laboral activa junto con sus patrones y el gobierno para de ese fondo otorgar las pensiones.

La crisis del capitalismo mundial en los años setentas, cuestionó las políticas seguidas por el llamado Estado de Bienestar, responsabilizándolas de la crisis misma. Por su parte, los sistemas de seguridad social mostraban signos de agotamiento debido a los cambios demográficos, económicos y financieros, lo que puso en graves problemas su sustentabilidad. En los años ochenta, ya en plena oleada neoliberal impuesta por gobiernos encabezados por líderes formados bajo los principios del libre mercado y comercio, guiados por las líneas marcadas en el consenso de Washington; los nuevos paradigmas para administrar el Estado empezaron a imponerse y la nueva gerencia pública aplicada a las políticas sociales derivó en grandes reformas auspiciadas y delineadas por el Banco Mundial y que se centran básicamente en la eficiencia financiera, dejando de lado otros aspectos importantes como la justicia social, la solidaridad social, la universalización de la atención a la población necesitada, etc.

Los sistemas públicos de reparto existentes para las pensiones y jubilaciones fueron sustituidos por sistemas de ahorro individual, obligatorio y voluntario, administrado por la banca privada a través de las llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro, AFORES. En México, esta reforma inició en 1992 con la creación del SAR, Sistema de

Ahorro para el Retiro, y se consolidó con la reforma de 1995 que entró en vigor en 1997 y establece el sistema de administración privada de los ahorros de los trabajadores.

En México el fondo existente para el retiro de cesantía en edad avanzada, vejez y muerte, que se acumuló durante los primeros 30 años de su establecimiento, periodo en que las jubilaciones fueron proporcionalmente muy pocas, les fue expropiado arbitrariamente a los trabajadores afiliados al IMSS, por el Estado y, según confesión de Ricardo García Saenz, ex director de Instituto Mexicano del Seguro Social, este fondo fue utilizado para crear la infraestructura clínica y hospitalaria en todo el país, en cuyo caso constituye un adeudo con los trabajadores a quienes se les tenía que devolver sus recursos con sus respectivos intereses, cosa que no sucedió y contribuyó de manera determinante en la crisis financiera del sistema, sin soslayar los desajustes entre cotizaciones y beneficios, en parte por el estancamiento de los salarios y por acuerdos corporativos que otorgaban beneficios mayores a ciertos sindicatos; además, la reducción de la aportación al fondo, de los patrones y del mismo Estado.

La reforma al sistema de pensiones y jubilaciones de 1995, divide lo que era el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte en: Seguro de invalidez y vida, cuyos fondos siguen siendo administrados por el IMSS, pero en caso de que haya pensión, ésta se contratara con la AFORE que el trabajador elija; y el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, que fue transferido a las AFORES. Otras modificaciones se refieren al aumento de la edad para recibir la pensión que es de 65 años, las semanas de cotización mínima que ascienden a 1250 y no las 500 que marcaba la ley anterior, y la pensión dependerá de lo que se haya ahorrado, en caso de que si no fuera suficiente el estado aportaría el faltante para alcanzar una pensión mínima, equivalente a un salario mínimo.

Los pilares en que se sustenta este modelo sugerido por el Banco Mundial, para quienes estén en los sistemas de seguridad social son: un primer pilar de carácter contributivo y obligatorio y tripartito administrado por las AFORES, con el que se contrata una pensión vitalicia o programada y un seguro de supervivencia para los beneficiarios del trabajador. Un segundo pilar, que es de aportación complementaria del Estado, consistente en que si los ahorros del trabajador no son suficientes para contratar

una pensión mínima, equivalente a un salario mínimo general, el Estado aportará los recursos. El tercer pilar, que se refiere al ahorro voluntario que aumentaría el monto de lo ahorrado y sería administrado también por las Afores.

El Banco Mundial agrega otros dos que completan los sistemas que llama multipilares y son: el otorgamiento de un beneficio monetario universal fijo basándose sólo en la edad y en la residencia; y otro que llama informal o familiar, incluye apoyos financieros y no financieros, como vivienda y salud para los ancianos¹.

El nuevo sistema es insuficiente para solucionar el problema de los ingresos en la vejez, pues no otorga garantías al ahorro de los trabajadores y los rendimientos que ofrece son variables. Mucho se dijo que era necesario sustituir los viejos sistemas de reparto por que ponían en crisis las finanzas del Estado y eran insostenibles. Se agregaba que los nuevos sistemas de ahorro individual crearían una mejor forma de enfrentar el problema de las pensiones, quitando la onerosa carga financiera al Estado y generando ahorro e inversión para el desarrollo, lo que redundaría en beneficios para el trabajador al obtener rendimientos de sus ahorros y aumentar el monto de la pensión a través de inversiones realizadas por AFORES utilizando a las Sociedades de Inversión Especializada en Fondos de Ahorros para el Retiro, SIEFORES, como medio y las expectativas eran muy buenas. A 12 años de haberse iniciado el sistema nada de eso se ha cumplido.

Por un lado las pensiones que obtendrán la mayoría de los trabajadores serán insuficientes debido a varios factores, entre los que se encuentran el bajo nivel salarial de la gran mayoría de ellos, que para junio de 2009, según estadísticas el 72% de la Población Económicamente Activa gana entre 1 y 4 salarios mínimos, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de tal forma que sus cotizaciones serán insuficientes para una pensión digna y en muchos casos ni siquiera alcanzarán la mínima, pues la tasa de reemplazo es del 35% del salario² y si la

¹ Holzman, Robert y Hinz, Richard, *Soporte del Ingreso económico en la vejez en el siglo XXI, Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y de sus reformas*, Banco Mundial, Colombia 2006. pp, 223.

² García Ponce, Alberto. *Balance de la ley de ahorro para el retiro*, www.slideshare.net

esperanza es de que los rendimientos que se obtengan de las AFORES fueran los que completaran los recursos del trabajador es falso, pues los rendimientos para los trabajadores son en promedio de tan sólo 2.7% durante los primeros 10 años, mientras que para las afores poco más de 7%³ y según un dato reciente de la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro, CONSAR, los rendimientos han llegado en los últimos meses hasta 13%; para las AFORES y a 5.11% para los trabajadores⁴. Si agregamos las altas comisiones que cobran, que hasta marzo de 2008 eran en promedio 23%, lo que les redituaba cuantiosas ganancias, que en 11 años las hicieron obtener 125 mil millones de pesos, y utilidades de 18 mil millones⁵ a dichas instituciones. Otro factor es la alta movilidad laboral que lleva a un gran número de trabajadores a no cotizar durante largos periodos, de tal modo que la densidad de cotización es muy baja e incluso, muchas cuentas han sido absorbidas por el cobro de comisiones, pues de 39.3 millones de cuentas que tienen las AFORES, sólo 14 millones están activas.

Los fondos que manejan las afores alcanzan la cifra de 1 billón 63 mil 672 millones que invierten en bonos del gobierno en una proporción de 68% según la CONSAR⁶, por lo que las expectativas de capitalización de los ahorros son bajas y, aún más, los fondos que están invertidos en otros instrumentos nacionales e internacionales, son un riesgo grande en las actuales circunstancias económicas y ya mostraron su ferocidad al hacer perder a los fondos 80 mil millones de pesos en la actual crisis económica, lo que llamaron minusvalías, que en realidad son pérdidas para los trabajadores.

El Estado ha tenido que pagar el costo fiscal y financiero de la transición de un sistema a otro, absorbe en su totalidad el costo de las pensiones en curso, además continúa dando la cuota social para las cuentas individuales

3 López Ramírez, Berenice y Valencia Armas, Alberto. *La difícil decisión entre el beneficio definido y el bono de pensión del ISSSTE*. En: Ham Chande, Roberto, coordinador, *Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México*, Coedición: Colegio de la Frontera Norte, UNAM, Miguel Ángel Porrúa, México. 2008. pp - 09-127.

4 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro, CONSAR; www.consar.gob.mx

5 García Ponce, Alberto, *op.cit.*

6 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; *op.cit.*

y cargará con el costo de quienes no alcancen la pensión mínima que es un alto porcentaje, por si fuera poco paga los intereses del financiamiento que recibe de las AFORES, estos gastos representan el 1.5% del PIB⁷.

Como podemos ver los únicos que ganan son los banqueros a través de las AFORES-SIEFORES, al manejar esa enorme cantidad de dinero que es de los trabajadores mexicanos, cada día más empobrecidos, pero con sus fondos haciendo más ricos a los mercaderes de las finanzas. Ese leonino sistema de pensiones no soluciona el problema del ingreso en la vejez, lo que si garantiza son los abundantes dividendos del manejo de la billonaria cantidad que irá en aumento, y también es garantía de que en la vejez la mayoría seremos pobres.

Es indispensable cambiar el sistema de pensiones que hoy rige y, establecer un sistema de seguridad social universal, que dé cobertura a todos los mexicanos y no sólo a los afiliados al IMSS o al ISSSTE, para ello es indispensable un cambio radical en la política económica, impulsando el desarrollo con inversión productiva, el empleo digno, y estableciendo un pacto social que permita llevar acabo los mencionados cambios. Son los trabajadores quienes más interesados deben estar y la historia nos enseña y nos sigue enseñando que solamente con la amplia y permanente movilización, lograrán imponer el diálogo y el cambio social que exige nuestra realidad.

⁷ Scott, John, en: *Hacia la universalidad de la seguridad social en México*, en: Ham Chande: Roberto, *op. cit.* pp- 73- 91

GUARDERÍAS EN MÉXICO: ¿UN DERECHO SOCIAL?

Mujer y seguridad social

¿Por qué hay más madres solteras y divorciadas? ¿Por qué son jefes de hogar con mayor frecuencia? ¿Por qué son cada vez más capaces de generar ingresos propios? ¿Qué pasa? Con una economía estancada, la tasa de crecimiento de los matrimonios cayó en los noventa, siendo menor que la de la fuerza de trabajo, al tiempo que el crecimiento de los divorcios registrados ha sido superior al de los matrimonios. La tendencia debe ser interpretada con cuidado porque alude exclusivamente a casos registrados. Las uniones y separaciones no formalizadas ante registro civil, desaparecen de las estadísticas. Además, conforme sube la edad del matrimonio, es probable que también crezcan uniones y separaciones no registradas. Los divorcios, particularmente en el Distrito Federal, aumentan: en 1950 se reportaron 849, una década después eran mil 214. En los ochentas la cifra se disparó hasta 3 mil 871, para alcanzar 7 mil 265 casos en el 2000. Y sin embargo, hacia sus 70 años – por limitaciones físicas y/o la falta de una pensión – grupos de mujeres tienden a incorporarse a otros hogares. Sobre ellas pesa decisivamente el silencioso cuadro de la soledad.

Hacia 1995, la población de 12 años y más reunía casi 52% de mujeres y las tendencias en la estructura familiar mostraban que los hogares formados por parejas con hijos solteros disminuían, mientras los unipersonales aumentaban. Hoy día, las mujeres son mayores que antaño al momento del enlace y hay más hogares monoparentales. El número de familias comandado por ellas se ha incrementado. A principios de la década de los noventa, en uno de cada cinco hogares rurales el liderazgo ya era femenino, mientras que en zonas urbanas era de uno por cada cuatro. Es evidente que la edad de las jefas de hogar, también ha disminuido.

La participación femenina en el mercado laboral es creciente: más del 40% de las mujeres mayores de 35 años estarán en él. Junto con la caída en la tasa de natalidad, ello modificará la composición de los ingresos así como la demanda por servicios y prestaciones de la seguridad social.

Hoy día, del total de mujeres ocupadas (14.2 millones) 43% se concentra en el sector servicios, 26% en el comercio, 19% en la industria, 5.7% en actividades agropecuarias y 4% en la administración pública. Aunque son del todo evidentes la discriminación salarial y la segregación ocupacional. Se requerirán más guarderías y crecerá el número de pensiones por vejez cuando, en el pasado, se consideraban pensiones para ellas - básica aunque no exclusivamente - en el caso de viudez. El reto institucional frente a la “condición” emergente de la mujer, es más que sustantivo. Si como lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo el desempleo afecta más a las mujeres, un gobierno responsable ya debería estar adecuando las instituciones nacionales a esa realidad. Con un dejo cínico, hasta el propio Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, comunica que “*entre las mujeres de 20 a 59 años de edad llama la atención una alta frecuencia de consultas y de egresos (95 por ciento del total) que obedecen a los casos obstétricos*”.

¿Qué se ha hecho recientemente? Lo que tenemos

Junio de 2009: en Hermosillo, Sonora: 49 bebés muertos. La guardería ABC – subrogada por el IMSS – operaba “*habilitada*” en una antigua nave industrial, al lado de una bodega industrial, en un espacio de 50 por 30 metros que apenas hace 3 años era una maquiladora de ropa. No tenía salidas de emergencia. No contaba con extinguidores. Su personal eran empleadas o maestras. La peor tragedia de que se tenga registro. Este esquema – carente de calidad – del IMSS foxista arrancó en 2003 “*urgiendo*” incrementar el cupo, permitiendo que las guarderías fueran operadas con procedimientos de subrogación y reversión de cuotas. Pero también en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, ISSSTE y, peor aún, en las “*estancias*” changarro de la Secretaría de Desarrollo Social, SEDESOL, del calderonismo.

IMSS

El seguro de guarderías nació en 1973. Diez años después se estableció el esquema “*participativo*”, donde el IMSS “*capacita*” y las asociaciones civiles edifican y administran. En 1995, surgió el modelo vecinal-comunitario.

Una ruta de abierto retiro del Instituto en la prestación directa. El esquema vecinal-comunitario fue objeto de un intenso debate público en 2003 cuando su Director General Santiago Levy se ensañó con los prestadores del servicio, obligándolos a firmar nuevos convenios de subrogación que, por su menor costo, comprometen la calidad de la atención a los infantes. El proyecto foxista estancó la oferta pública, legalizó el retiro operador del IMSS, castigó a los prestadores imponiéndoles diferentes “*opciones*” para los “*pagos mínimos*” y nunca garantizó una pauta promedio de calidad.

En 2006, aunque la tasa de participación económica femenina creció, la proporción de mujeres en el total de asegurados permanecía estancada. En 2005, para más de 4 millones de mujeres aseguradas y los padres viudos o divorciados, el Sistema de Guarderías IMSS “*beneficiaba*” apenas a 174 mil madres y 190 mil infantes, en mil 514 unidades. Las guarderías subrogadas pasaron de 757 a 1.374, mientras las directas eran las mismas 142 que ya existían en el 2000. Pero el IMSS presumía que el número de unidades se había incrementado en ¡68%! Y ¿cómo lo lograron? Sencillo: acanallando la calidad del servicio y exponiendo a los infantes: ¡como en Hermosillo! Las quejas por esa calidad se volvieron una norma. A partir de la “*nueva normatividad*” de 2005 se impusieron más cargas administrativas. Entonces, las subrogadas entraron de lleno en la ruta de la “*changarrización*”: mientras el costo por niño en el esquema “*directo*” alcanzaba 4 mil pesos promedio, en el subrogado descendía hasta los 2 mil 458 pesos. Con ellos se deben cubrir todos los costos. Bajo estas condiciones, la calidad resulta una auténtica quimera. El pago de la cuota por niño se realiza vía un anticipo de garantía del 65%, es decir sólo mil 656 pesos: el restante 35% “*depende*” de que cada niño asista todos los días hábiles del mes, lo cual casi no ocurre.

ISSSTE

Desde el año 2000 (con Benjamín González Roaro) también se buscó incrementar la cobertura vía contratos de subrogación otorgando 270 mil pesos cada seis meses por atender 40 infantes. En 2007, el ISSSTE, con su actual Director Miguel Ángel Yunes, disponía de 133 Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil “*propias*” y 142 de “*participación social*”. Afortunadamente,

casi 26 mil infantes son atendidos en las “*propias*” y sólo 8 mil se ubican en las segundas. El crecimiento del modelo subrogado se localiza básicamente en los Estados y prosigue – gracias a Yunes – a pesar de la tragedia de la Guardería ABC subrogada por el IMSS en Hermosillo.

SEDESOL

Como otra de las ocurrencias de campaña de Felipe Calderón en 2006 garantizó establecer “*guarderías operadas por abuelitas*”. Pintando fachadas, sellando escaleras, abriendo puertas, tumbando muros y casi sin capacitación, se estableció (2007) el Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. Ellas y los padres solos (con trabajo o buscándolo), en situación de pobreza (ingreso menor de 6 SM) y sin seguridad social, recibirían 700 pesos mensuales para inscribir a tres hijos (de entre uno y 2 años 11 meses de edad) en alguna guardería. A cambio, la familia “*beneficiaria*”, pagaría 70 pesos mensuales por niño inscrito. La “*novedad*” de la “*estrategia*” fue que los “*responsables*” de la atención podrían ser “*personas conocidas*” de los padres y con “*un espacio adecuado*”. En contrapartida, SEDESOL los “*capacitaría*”, pagando una cantidad mensual por niño inscrito, aportaría 30 mil pesos para “*equipar*” el espacio “*adecuado*”, en el entendido de que las “*guarderías*” afiliadas brindarían servicios de “*cuidado infantil, alimentación y actividades lúdicas*” durante un “*mínimo*” de ocho horas. Los “*prestadores*” (básicamente mujeres desempleadas) deberían encontrarse en condiciones de pobreza “*patrimonial*”, establecerse en zonas marginadas y “*cuidar*”, al menos 5 niños. Así “*podrían crearse una fuente de ingreso*”. Pero esas “*estancias*” ¿eran realmente “*guarderías*” o estancias changarro? Por la precariedad del “*modelo*”, los más de 230 mil infantes a cargo de SEDESOL, están todavía más expuestos que los de las guarderías subrogadas en el IMSS-ISSSTE.

El brazo derecho de la mujer que trabaja. Lo que no tenemos y requerimos como derecho social.

Cada año, muchas mujeres se convierten en nuevas madres. La proporción de la población femenina mayor de 12 años de edad que participa en las actividades económicas se incrementó de 17.6% en 1970 a 38.7% en 2006.

En 1970 una mujer destinaba 22.2 años de su vida a la crianza de siete hijos, y hoy invierte poco más de 12 años a esa actividad. En México existen 25.4 millones de mujeres que son madres, con un promedio de 2.5 hijos, 11.4 millones de ellas trabajan. De los 24.8 millones de hogares registrados en el país, 5.7 millones son encabezados por mujeres: uno de cada cuatro. Las madres solteras se insertan con mayor frecuencia en el mercado laboral, con una tasa de participación económica de 70.8%. De cada cien madres, 99 realizan trabajo doméstico para los integrantes del hogar. Y, para la CEPAL (2009), la unión de convivencia sin papeles, es la modalidad de formación familiar que aumenta más rápido en México. Toda vez que el ejercicio real de los derechos sociales no debe continuar sometido sólo a criterios financieros y presupuestales, el Poder Legislativo deberá emprender reformas adecuadas – incorporando el criterio de progresividad en el gasto público – para que todas esas madres dispongan de guarderías integrales con calidad y como un auténtico derecho social.

V

RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL: EL SÓTANO DEL MUNDO LABORAL EN MÉXICO.

Los contratos colectivos de protección patronal existen porque la ley sustantiva en la materia es omisa en las disposiciones normativas que eviten y sancionen su práctica perniciosa. Son reales porque México es el único país en el que los patrones eligen el sindicato con el que deciden firmar un contrato colectivo y éste es registrado sin mayor trámite por las autoridades del trabajo. Son un fraude porque quienes los administran lucran con los derechos de los trabajadores. Son socialmente injustos porque se han convertido en un nuevo modelo laboral útil a empresarios que exigen unilateralmente alta productividad y flexibilidad a costa de salarios y prestaciones marginales o nulas. Son antidemocráticos porque son impuestos a los trabajadores sin que éstos tengan la menor posibilidad de intervenir en sus propias condiciones de trabajo. Son corruptos porque se pactan entre empresarios y sindicatos simulados a espaldas de los trabajadores, incluso aún antes de existir la empresa y con pleno conocimiento de su carácter deshonesto e inmoral. Son la forma más efectiva de control laboral porque los trabajadores que los sufren no tienen la menor oportunidad de hacer valer sus derechos constitucionales y legales frente a la eficaz acción de las mafias que venden protección a patrones con la complicidad de estos y la tolerancia de las autoridades. Son ilegales porque violentan los principios de libertad sindical internacionalmente aceptados, aunque en México los abogados empresariales argumentan su legalidad en función de la permisividad de la propia ley y de la carencia de elementos jurídicos que acoten o eliminen su existencia.

Los contratos colectivos de protección patronal son un fenómeno cuya práctica y crecimiento obedecen a la ancestral corrupción de líderes que se enriquecen al amparo de arreglos con empresarios a quienes sus asesores sugieren llevar a cabo la simulación a efecto de controlar a los trabajadores, impedir su organización y evitar la penetración de sindicatos reales. En la actualidad, el negocio se ha convertido en un mercado rentable en el que participan una gran diversidad de organizaciones registradas

legalmente, pero fraudulentas en su operación entre las que destaca la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores, propiedad de Ramón Gámez Martínez. Esta Federación aglutina por lo menos 15 sindicatos de servicios varios, restaurantes de comida rápida, cines, líneas aéreas, servicios portuarios, transporte de carga express, alimentos, transporte terrestre, industria turística, plástico y vidrio, espectáculos y actividades recreativas, industria química y farmacéutica, maquiladoras, tiendas departamentales, telefonía celular, colegios y universidades. Este emporio del fraude a la libertad sindical y de la trasgresión a los derechos de los trabajadores tiene alrededor de 2000 contratos colectivos desconocidos para sus agremiados tanto en la jurisdicción local como federal. Los secretarios generales son sus socios en el negocio y administran la simulación de vida sindical en varios estados de la República. Como su situación fiscal se enmarca en actividades sindicales, no son auditados por la autoridad hacendaria y se ignora el monto de sus ingresos, sin duda cuantiosos.

Aunque la actividad de esta Federación es la quintaesencia del sindicalismo de protección patronal, otras organizaciones del sindicalismo corporativo han solapado con permisividad alarmante la proliferación de esta práctica. El nivel de denuncia que sindicatos legítimos han sostenido a lo largo de más de 20 años señalando el grado de abuso al que ha llegado la simulación, el engaño y el fraude a la ley y a los derechos humanos y sociales de los trabajadores, lamentablemente no ha permeado hacia el gobierno y autoridades laborales, así como tampoco hacia el poder legislativo, lo que demuestra el abandono y poca importancia que el mundo laboral les merece.

Es encomiable la lucha de organizaciones como la Unión Nacional de Trabajadores, el Frente Auténtico del Trabajo, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, la Alianza de Tranviarios de México, la Vidriera del Potosí, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, los trabajadores de puertos y de la marina mercante, así como de otros sindicatos que han llevado a cabo luchas por la titularidad de contratos colectivos en manos de los sindicatos de protección patronal. Sin embargo esos esfuerzos han sido aislados. En algunas ocasiones con éxito pero en la mayoría sin lograr avances en la erradicación del problema debido al tortuoso proceso

legal de titularidad ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual va acompañado también de amenazas, golpes, despidos y diligencias de recuento en las que no se respeta el voto universal, secreto y directo de los trabajadores en conflicto.

La lucha en contra de este cáncer laboral ha contado con la valiosa y valiente participación de académicos, analistas, abogados y editorialistas que le han dado seguimiento puntual a la práctica pernicioso del contratismo de protección. En esta tarea han aportado lo mejor de su saber y experiencia personalidades como Graciela Bensusán, María Xelhuantzi, Alfonso Bouzas, Néstor de Buen, Miguel Ángel Granados Chapa, Rosa Albina Garavito, Arturo Alcalde, Héctor de la Cueva, Antonio Villalba, Carlos de Buen, Inés González, Jorge Robles, Francisco Zapata, Manuel Fuentes, Héctor Barba, Raúl Monge y Luis Emilio Giménez Cacho, entre otros.

Importantes organizaciones como el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, el Centro de Reflexión y Acción Laboral, la representación en México de la AFL-CIO, la Red de Mujeres Sindicalistas, la Asociación Nacional de Abogados Democráticos y la Fundación Friederich Ebert, de igual manera han abordado el tema del contratismo de protección patronal desde una perspectiva de análisis, investigación, diagnóstico y asesoría, aportando sólidas bases conceptuales y jurídicas para atacar el problema.

Aún con todo este acervo de mentes brillantes y de luchas sindicales en contra de la simulación, no ha sido posible acabar con el negocio del contratismo de protección patronal porque su germen está en las falencias de la ley, en la corrupción, en la precariedad laboral, en la permisividad de las autoridades, en el olvido de legisladores, en la tiranía de las organizaciones de trabajadores, en la ausencia de libertad sindical. Tal es el tamaño del monstruo y por ello, con todo y los obstáculos para derrotarlo, se continúan realizando esfuerzos para combatirlo como el que se encuentra desarrollando la Campaña Internacional en Contra de los Contratos Colectivos de Protección Patronal, que a dos años de iniciada, avanza con denuedo en una misión posible que sea capaz de crear la conciencia necesaria en la sociedad para detectar, denunciar y erradicar esta nociva y atentatoria práctica en contra de los derechos de los trabajadores.

Apoyan los trabajos de la Campaña, la Universidad Nacional Autónoma de México, la Confederación Sindical Internacional, la Central Sindical de las Américas, la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, la Federación Internacional de los Trabajadores de la Construcción y la Madera, la Federación Internacional de los Trabajadores del Comercio y Servicios, la Federación Internacional de los Trabajadores de la Educación, la Federación Internacional de los Trabajadores de Minería y Metalurgia, la Federación Internacional de los Trabajadores del Petróleo y la Química, la Federación Internacional de Trabajadores del Sector Público, el Centro de Solidaridad Sindical de la AFL-CIO, la Fundación Friedrich Ebert, el Sindicato Internacional de los Servicios de Estados Unidos, United Steel Workers (sindicato siderúrgico de Canadá), la Federación de Sindicatos Holandeses, FNV, La Unión Nacional de Trabajadores, la Alianza de Tranviarios de México y la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, La Red de Solidaridad con la Maquila, CILAS, CEREAL, CENPROS, la Red de Mujeres Sindicalistas.

La Campaña es un ariete más en la lucha por democratizar al sindicalismo y por enfrentar las acciones de un corporativismo funcional del gobierno en turno. El deterioro y atraso en los sindicatos ha sido ampliamente aprovechado por los mercaderes de la ley para aplastar derechos laborales por la vía del *“outsourcing”*, del *“charrismo”*, de sindicatos blancos que son en realidad extensiones de la oficina patronal de recursos humanos y por supuesto, por la vía del contratismo de protección.

No son pocas las debilidades de los sindicatos democráticos para rescatar al movimiento obrero en su conjunto. La realidad neoliberal y el entorno político en México han sido poderosamente más eficientes para instalar el injusto submundo laboral que padece la clase trabajadora. Repasemos esa realidad para conocerla y transformarla: Sindicatos fraccionados y dispersos, justicia social denegada en las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como en los tribunales del poder judicial, líderes adinerados que controlan trabajadores empobrecidos, desindicalización y desempleo, antidemocracia y obstáculos al pleno ejercicio de la libertad sindical, control gubernamental a través de la *“Toma de Nota”*, acción sindical marginal y coyuntural, modelo económico depredador y profundamente injusto, contenidos de la contratación colectiva a la baja, incapacidad de los

sindicatos para encontrarse con la sociedad, desdén de los partidos por temor a que los sindicatos se conviertan en verdaderas fuerzas políticas que disputen el poder, gerontocracias sindicales impunes y antidemocráticas. La lista es solamente enunciativa. Existe, sin duda, la parte positiva que mantiene encendida la llama del sentimiento de que no todo está perdido, pero esa es parte de una reflexión urgente que permitirá aprovechar las fortalezas del complejo movimiento sindical mexicano.

El planteamiento estratégico de la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal es la desaparición del contratismo de protección, lo cual pasa necesariamente por las siguientes tareas:

1 Plantear todos los elementos jurídicos necesarios a efecto de revisar la Ley Federal del Trabajo para democratizar al sindicalismo atrasado, erradicar y sancionar las prácticas ilegales e impedir que las autoridades gubernamentales se inmiscuyan en los asuntos internos sindicales.

2 Dar toda la información al Poder Legislativo sobre el tema a efecto de que se sensibilicen acerca de la gravedad social del problema.

3 Fortalecer la solidaridad sindical internacional.

4 Compartir los diagnósticos de la Campaña con las comisiones y organizaciones defensoras de derechos humanos.

5 Definir una estrategia común con las centrales sindicales.

6 Continuar con la denuncia permanente y pública de sindicatos simulados, así como de empresarios corruptos que contratan con aquellos.

CONTRATACIÓN COLECTIVA Y MUJERES TRABAJADORAS. DE LAS ADELITAS Y ROSAS O DE LA INVISIBILIDAD.

A lo largo de la historia de la humanidad han existido figuras femeninas como elementos secundarios de los grandes procesos de cambio. La revolución mexicana nos legó grandes apologías de las Adelitas siempre protectoras de la prole, siguiendo a su pareja y combatiendo a la par, acabada la revolución se olvidaron de quien hombro con hombro combatió con ellos, dejándolas en la orfandad jurídica. Durante la segunda guerra mundial, fueron nuevamente ellas, las rositas, el ejército invisible que logró el sostenimiento del ejército visible, el armado, ocupando los espacios en la industria, y fortaleciendo la frágil economía de conflicto bélico, sin embargo, concluida ésta fueron devueltas sin decoro a sus casas cual producto que sólo puede salir de sus empaques cuando se le necesita.

Mujeres en todos lados y tiempos, presentes pero no visibles en el sector productivo, en el campo y la ciudad, carentes de un mínimo de derechos y espacios que hagan eco a sus necesidades y aspiraciones para definir su futuro. Mientras los sistemas productivos se transformaban y la libertad sindical, mediante la contratación colectiva, se convertía en la vía eficaz de defensa de los trabajadores con salarios, condiciones de trabajo y seguridad social y los hombres acaparaban esa dimensión, las mujeres nuevamente ignoradas, poco a poco abrían las brechas donde su voz y sueños caminan al reconocimiento de sus derechos.

La invisibilidad de la mujer en el mundo del trabajo se ha sostenido en la negación sistemática de su presencia y aportación en la economía, bajo el pretexto de que lo inexistente no merece consideración, diversas formas de discriminación y nulificación se mantienen y refuerzan cotidianamente dejando a las mujeres sin posibilidad de reconocimiento, goce, ejercicio y protección de sus derechos humanos laborales.

Es en este escenario, que nos preguntamos si el sindicalismo y la contratación colectiva, como mecanismo de defensa y mejora de las condiciones de trabajo, pueden contribuir a cambiar la condición de desventaja de las

mujeres en el mundo del trabajo y aportar acciones positivas en ese sentido. Para ello, nos permitimos identificar algunos nudos.

En torno a la discriminación y desigualdad, una lectura de las ofertas de trabajo en los diarios puede ser muy ilustrativa. Los requisitos, edad y estado civil suelen ser restrictivos e indignantes, los puestos de trabajo ubicados en los de menor rango salarial, denigrantes cuando de su condición física se trata al exigir “buena presencia”, incluida la talla de ropa, sujetas al criterio discrecional del reclutador en abierta agresión a su dignidad al tratarla como objeto y no como persona. Durante el proceso de contratación las pruebas de embarazo son una constante, se recrimina y sanciona la maternidad. A pesar de su exaltación cultural, la disponibilidad de horario y las expectativas laborales son una exposición constante al rechazo de la maternidad. Ante la expresión abierta de “deseos de superación” se genera repudio pues una mujer ambiciosa no suele ser controlable en el imaginario masculino. La discriminación continúa cuando la mujer ya está contratada pues las condiciones de trabajo ignoran su género, ejemplo claro son las necesidades de seguridad y salud por embarazo y los despidos por este motivo, ausencia de cuidados maternos y guarderías; puestos con menores salarios y prestaciones y en las actividades productivas segregadas, consideradas tradicionalmente femeninas. En los casos de ascensos suelen ser preferidos los hombres sobre las mujeres, incluso, aunque se desempeñen las mismas funciones se asigna un menor salario a las mujeres, realidad que mantiene vigente el techo de cristal.

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral es un tema soslayado. La realidad transita desde lenguaje agresivo contra ellas, hasta golpes, hostigamiento y acoso sexual, situaciones que han sido ampliamente documentadas, pero que al ser denunciadas dentro del centro del trabajo, la mujer suele ser sancionada e incluso despedida, mientras que al agresor se le mantiene en su puesto, lo que genera un ambiente de impunidad y tolerancia a dicha conducta que reproduce el esquema de violencia de género.

En materia de derecho de asociación, la representatividad de las mujeres es muy reducida en las organizaciones sindicales, y cuando se presentan, ocupan carteras consideradas femeninas, cuya influencia en las decisiones fundamentales de la política sindical es muy limitada. Esta

situación es evidente en el sindicalismo corporativo, comprobable revisando la integración de las directivas de sus centrales a nivel federal y local. Por su parte, en las organizaciones independientes el cambio ha sido un proceso muy lento y tortuoso, un ejemplo de ello es la paulatina y constante integración de mujeres dirigentes en el pleno de la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, y la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior, CNSUES, en los últimos años. El reducido espacio de la representación repercute en la contratación colectiva, el instrumento clave para la mejora de las condiciones de trabajo, limitando la posibilidad de establecer una política transversal de género en las relaciones laborales.

Tres elementos se destacan de estos pilares. El primero son los contratos colectivos de protección patronal que abarcan el 90% de los pactos registrados y cuyas repercusiones no son despreciables. En este sector debe considerarse que los sindicatos administradores de contratos son elegidos por los patrones, por lo que no representan los intereses de los trabajadores y su función es el controlarlos para evitar que reclamen derechos y prestaciones, además de detectar cualquier intento de organización legítima. Los contratos colectivos de este tipo generalmente se reducen a las prestaciones contenidas en la ley. Evidentemente, la perspectiva de género está ausente y las dirigencias sindicales utilizan su posición para actuar con impunidad reproduciendo esquemas de violencia y discriminación ya descritos.

La segunda consideración se refiere al outsourcing, sistema que se multiplica cual hongo debido a la facilidad con que se evaden responsabilidades patronales, ampliando la precarización en las relaciones de trabajo. El sector de servicios, prácticamente el único que ha crecido, ha generalizado su uso; es precisamente en ésta rama de la industria, donde las mujeres se insertan mayoritariamente en la economía formal. La forma en que opera puede transitar desde una empresa que carezca de los medios económicos suficientes para asumir financieramente las responsabilidades patronales como la inscripción al sistema de seguridad social y pagos de indemnizaciones; la irregularidad con la que operan les permite desaparecer y cambiar de denominación continuamente bajo simulaciones para evadir la ley, como el pago de utilidades; la contratación de personal con salarios y prestaciones menores a los percibidos por trabajadores en un

mismo centro de trabajo, fomentado la discriminación al generar personal de primera y segunda clase. En este escenario, ni que pensar en un piso mínimo de acciones en materia de género.

Finalmente, las indocumentadas laborales, aquellas víctimas de contrataciones bajo diferentes denominaciones que evaden el reconocimiento de una relación laboral, simulación que fomenta la impunidad, ya que con la amenaza de la no renovación de su contrato en caso de reclamo de derechos, soportan situaciones de abuso y afectación a su dignidad.

En este contexto es clara la necesidad de que las y los trabajadores tengan una sola voz que les permita una condición de equilibrio frente a los patrones para negociar sus condiciones de trabajo y salario acordes con el servicio que se presta, donde la voz de los “*sin voz*” sea escuchada. El sindicalismo auténtico y la contratación colectiva legítima tienen una deuda histórica y estructural con las mujeres, por lo que se debe comprometer a implementar la transversalidad de género en su política y actuar. La real y efectiva integración de las mujeres en la vida sindical y su participación activa en la toma de decisiones depende en gran medida, de programas facilitadores de este proceso identificando los obstáculos que lo inhiben y aportando soluciones concretas, como generar un lenguaje incluyente, entre otras acciones afirmativas.

Entre los temas necesarios a considerar para alcanzar condiciones de equidad y respeto a sus derechos humanos laborales, de manera enunciativa referimos cinco ejes:

- 1 Educación y formación;
- 2 Empleo e igualdad de salario;
- 3 Protección social, centrándose en la protección a la maternidad y acceso a cuidados médicos;
- 4 Responsabilidades familiares compartidas; y
- 5 Eliminación del acoso y violencia contra las mujeres.

La transversalidad de la perspectiva de género debe transitar del discurso a la realidad en el mundo de trabajo, permeando en la discusión, diseño, construcción, negociación y implementación de los contratos colectivos. Asimismo, es fundamental entender que los sindicatos, como formas organizativas

sociales de base, deben ser auténticos voceros de sus agremiadas y agremiados, reproductores de una democracia participativa. Esta perspectiva contribuirá profundamente en la subversión y disminución de la feminización de la pobreza. El primer paso es dar visibilidad a las mujeres.

LOS PROTAGONISTAS DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA: ¿FIELES O INFIELES?

A manera de introducción

La pregunta que abre el título de esta colaboración tal pareciera una cuestión puritana o moralista, o en su defecto superflua e insulsa. Sin embargo nos sitúa frente a dos de los actores de la contratación colectiva: las y los trabajadores y los empleadores o patrones. Este derecho se entiende como la posibilidad de que los trabajadores organizados (como sindicato), negocien con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la Ley como mínimas. Cuando existe la participación equitativa de las dos partes – sindicato y empresa – es lo que se denomina bilateralidad contractual. A partir de este encuadre de “*bilateralidad*” develaremos la actuación de cada uno de estos actores para concluir sobre la fidelidad o no en relación al marco normativo que rige el derecho humano laboral de la contratación colectiva.

Al respecto, comentaré tres puntos: el trabajo educativo-organizativo que realizamos; la importancia y naturaleza de la contratación colectiva; y, nuestra postura desde los derechos humanos laborales.

¿Desde dónde hablamos?

Desde 1997 el Centro de Reflexión y Acción Laboral, CEREAL, ha ubicado una buena parte de su esfuerzo educativo en el sector energético, por la importancia que tiene para México y también porque en él se han ensayado estrategias de privatización y desmantelamiento que han debilitado gravemente las estructuras organizativas laborales y sindicales. El sector energético, concretamente en la industria de la extracción en minas y plataformas petroleras, ha sufrido el impacto de la política laboral que se ha implementado en dos frentes: en primer lugar, una grave carencia de sindicalización aunada al uso de instancias para evitar la organización laboral y la defensa de sus propios derechos y, en segundo lugar, un nivel inusitado de inseguridad industrial por negligencia.

En México, a partir de la década de los ochenta, la estrategia gubernamental de protección a los sectores energéticos cambió hacia una política de apertura comercial y concesiones a empresas privadas de capital nacional y extranjero. Fue así como las áreas extractivas se convirtieron en una parte muy atractiva para la industria privada que buscaba mayor competencia a nivel internacional, y encontraron facilidades del gobierno para aumentar sus inversiones y ganancias en el sector generando un esquema de contratación que obliga a los no sindicalizados a realizar trabajos bajo condiciones extremas de riesgo (como el homicidio industrial en la mina 8 Unidad Pasta de Conchos, propiedad de Grupo México, en febrero de 2006, o el accidente en la Plataforma Usumacinta, perteneciente de Perforadora Central, en Octubre de 2007). Asimismo hemos podido atestiguar, la intervención directa del gobierno para debilitar los intentos de organización sindical en este sector de trabajadores, además de que garantiza condiciones de ventaja para el patrón en las relaciones laborales, aumentando sus niveles de ganancia por la vía de reducción de los salarios, las prestaciones y los derechos de los trabajadores.

Por lo que respecta a los trabajadores de Plataformas marinas, se calcula que hay cuando menos 15 mil trabajadores de compañías privadas que le trabajan a Petróleos Mexicanos, PEMEX, en el Golfo de México, bajo el régimen de simulación sindical, es decir, bajo contratos de protección. El sector minero se encuentra en una situación similar, de acuerdo a datos del IMSS, sólo el 23% de trabajadores se encuentra afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, SNTMMSRN, lo cual quiere decir que un 77% de los trabajadores del sector están subcontratados.

La intervención gubernamental se ha podido constatar en las áreas extractivas del sector energético, inhibiendo la acción de los trabajadores al utilizar esquemas de contratación que debilitan la organización sindical y colocando a los trabajadores al margen del contrato colectivo.

Importancia y naturaleza

La razón fundamental de ser de los Contratos Colectivos de Trabajo, CCT, es que las relaciones entre patrones y trabajadores no queden al

arbitrio del más fuerte, sino que adquirieran una reglamentación discutida bilateralmente, no impuesta por una de las partes. El CCT es la mayor conquista alcanzada por la lucha y organización de los trabajadores, motivo por el cual se ha convertido (desde la década de los ochenta) en objetivo a extinguir por los patrones, apoyados por las autoridades laborales. En el marco del reacomodo de los procesos productivos y de la reestructuración de la competencia capitalista, los trabajadores han resentido las consecuencias negativas de estos procesos, y ha permitido que los empleadores obtengan mayores ventajas competitivas, lo que les ha reportado un incremento cada vez mayor en sus ganancias.

Este ataque al contrato colectivo ha consistido en la eliminación de cláusulas importantes, la flexibilidad de muchas de ellas, se disminuyen las prestaciones contractuales, se excluye al sindicato de decisiones relacionadas con la producción, se eliminan las prestaciones económicas, se extinguen las garantías para el empleo, se da la libre manipulación en la disposición de la fuerza de trabajo en horas, días y lugar; determinaciones que han venido a perturbar la función del modelo de contratación colectiva que en términos generales se caracteriza por: protección al empleo; protección al salario y limitada protección al desgaste de la fuerza de trabajo dentro del proceso productivo. Aunque bien tenemos presente que, en muchas ocasiones, se ha llegado a acabar con todo el Contrato.

Para incrementar la productividad de las empresas, así como los consecuentes beneficios de los empresarios capitalistas, una de las vías más recurrentes ha sido la necesaria reducción de costos laborales. Bajo esta óptica, la contratación colectiva y el contrato colectivo de trabajo han adquirido el adjetivo de costo laboral, y por tanto, se ven reducidas en función de las necesidades de la producción.

En este apartado, cabe decir una palabra sobre dos situaciones que vulneran el derecho de contratación colectiva: uno, que la mayoría de los asalariados no tengan CCT; y, dos, que quienes lo tienen les sea desconocido. Nos referimos a los denominados Contratos de Protección¹,

¹ Bensusán, Graciela: *“Los determinantes institucionales de los contratos de protección”*, en *“Contratación Colectiva de Protección en México”*, A.A.VV., México, 2007. Analiza los Contratos de Protección al Empleador (CCPE) como *“un instrumento de degradación de la representación sindical”*.

es decir, aquellos celebrados sin el consentimiento de las y los trabajadores y con la intervención corrupta del patrón, autoridades y “líderes sindicales”.

Sin reformar la Constitución Política ni la Ley Federal del Trabajo, se ha fracturado el orden constitucional, ya que no sólo se afecta la contratación colectiva, sino que por consecuencia, otros derechos como el del empleo estable, educación, vivienda, salario remunerador, la libertad y autonomía sindical y el derecho a huelga.

Nuestra postura desde los derechos humanos laborales

¿Son las y los trabajadores los únicos que deben mantener la fidelidad a la normatividad nacional e internacional en materia de contratación colectiva, para que ésta sea cumplida, garantizada y respetada? Para avanzar una respuesta desde el campo de los derechos humanos, nos situamos desde la óptica de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, DESC. Es un campo común referir los derechos económicos, sociales y culturales “vinculados a condiciones para poder vivir libres de miseria”², mientras que los derechos humanos nos relacionan con condiciones básicas para poder gozar de una vida libre de temor. Entonces, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación, de libertad y autonomía sindical, de huelga y contratación colectiva, constituyen posibilidades a las y los trabajadores para gozar de una calidad de vida digna.

Es por eso que el Estado tiene la obligación de respetar y proteger los derechos económicos, sociales y culturales, es decir que el Estado se debe de abstener de tomar medidas que obstaculicen el ejercicio o disfrute de los mismos; pero sí, en cambio, debe de crear medidas preventivas, de regulación e incluso sanción para impedir que terceros (empresas, particulares) infrinjan el ejercicio de los DESC. Estas medidas pueden ser de variada índole: sea con políticas públicas o de carácter legislativo, administrativo, presupuestario, educativo o judicial. En la medida en que el gobierno tenga la voluntad política de promover y hacer efectivos todos los derechos “hasta el máximo de los recursos disponibles” y “por todos los medios apropiados”, en

2 Sandoval Terán, Arely: “Comprendiendo los DESC”, Equipo Pueblo, México, 2007.

esa medida pasaremos a un estado de derecho y respetuoso de los derechos de las y los trabajadores.

En este sentido, el respetar, cumplir y garantizar los derechos, exige del Estado defender y promover el derecho a la contratación colectiva legítima. De la misma forma, penalizar a los patrones y sindicatos que pacten contratos colectivos de protección. Entre los protagonistas de la contratación colectiva ¿dónde quedaron los fieles y dónde los infieles?

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GÉNERO.

*Ningún proyecto será democrático
si la participación de la mujer
no se da en igualdad de circunstancias.*

El porcentaje del 13% de participación de las trabajadoras, en la vida sindical y en puestos directivos, no es suficiente para generar efectos compensadores que ataquen las desigualdades que se presentan en México en la realización de un trabajo desempeñado en circunstancias de desventaja con los hombres, manifestadas en el acceso y a la promoción en el empleo, en los procesos de formación y en general en las condiciones de trabajo, no obstante que las mujeres integran una significativa proporción total de los afiliados al sindicato, que en algunos casos puede llegar a ser hasta del 50%¹.

Pudiera pensarse con Bourdieu, que el motivo principal de estas conductas se debe a que las mujeres aplicamos en las relaciones laborales tres principios: 1 la creencia de que las funciones adecuadas para nosotros son una prolongación de las funciones domésticas: enseñanza, cuidados, servicio; 2 que una mujer es incapaz de tener autoridad sobre los hombres y tiene por tanto todas las posibilidades, en igualdad de las restantes circunstancias, de verse postergada por el hombre de una posición de autoridad y arrinconada en funciones subordinadas de asistencia; y 3, que el hombre tiene el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas².

Considerando que hay algo de razón en lo anterior, el poco interés manifestado para participar activamente en el quehacer sindical y en el desempeño de puestos directivos, se debe de igual modo a otras causas, la principal de ellas es que en mayor grado siguen estando a cargo de las mujeres

¹ Datos derivados de la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo 2002, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007.

² Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, Quinta Edición, Editorial Anagrama. 2005. p.117.

las responsabilidades del cuidado de la casa, hijos y familiares enfermos, no pudiendo postergarse por más tiempo el poner en práctica políticas que ayuden a conciliar la vida familiar y laboral a efecto de que las cargas se repartan equitativamente pudiendo así disponer de tiempo que se traduzca en una participación femenina más activa en las labores sindicales. Otro motivo es que los sindicatos siguen siendo un modelo “*patriarcal*” cuya estructura y dinámica no ha experimentado una transformación suficiente para que mujeres y hombres tengan una participación en igualdad de circunstancias. Lo anterior ocasiona que no sean prioritarias las reivindicaciones específicas del colectivo femenino en los objetivos sindicales, no se lleven estas inquietudes a las mesas de discusión y, consecuentemente, sean pocos los documentos producto de la negociación colectiva que contienen acciones positivas y cláusulas con transversalidad de género.

Como parte de una investigación en relación a México, en el año 2007, se analizaron 92 instrumentos entre contratos colectivos, condiciones generales de trabajo y contratos ley, a fin de comprobar si en estos documentos se estaban negociando cláusulas de este tipo, llegando a la conclusión de que si se estaba haciendo, aunque de forma incipiente. En relación a cláusulas de ingreso encontramos las referentes a prohibir como requisitos los relacionados a sexo, edad, estatura, complexión, antigüedad, conductas e ideología de carácter político, o criterios de lealtad, y la presentación de exámenes de embarazo, psicométricos, psicotécnicos, psicológicos, o de VIH.

Con relación a la jubilación en algunos documentos se establece una edad menor para la trabajadora que para los trabajadores, y la mayoría repite la disposición legal de tomar en cuenta para esta prestación, los tiempos de descanso pre y post parto. Analizando las disposiciones relacionadas con la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar se observó que la mayoría de los documentos mejoran el contenido de la canastilla, dan ayuda extra para lactancia, o para pago de guardería particular, y entregan ropa de trabajo adecuada a las embarazadas. Sobre el descanso para amamantar al hijo, se ha optado por permitir a las madres que el horario de trabajo durante el periodo de lactancia se reduzca ya sea una hora después de la entrada a las labores, o que se autorice la salida una hora antes. En algunos documentos se considera un descanso en caso de aborto o fallecimiento del hijo, concediendo la licencia por gravidez aún si fallece

el producto después del parto, pero ninguno contempla la posibilidad de aumentar el tiempo de descanso post parto en caso de que éste sea múltiple, o porque el hijo nazca con alguna discapacidad, ni tampoco conceder permisos en caso de adopción. Existe en un solo contrato la reserva para la madre trabajadora por el plazo de dos años después de la fecha del parto del puesto de trabajo para cuidado de hijos.

Aunque importante en el tema es el tiempo de vacaciones, en ningún documento se especifica el hacer coincidir los períodos de vacaciones con las de los hijos, aunque en dos de ellos las hacen coincidir con los descansos de Semana Santa, o Navidad. Se autorizan reducciones de la jornada laboral para atención a hijos y familiares y para llevar a los hijos a la escuela en invierno y cuando exista contingencia ecológica ambiental. Un contrato concede a las madres trabajadoras una hora extra de tolerancia en su hora de entrada en tanto el hijo cumpla tres meses de edad. Especialmente a los padres de los niños con problemas de salud física o mental que requieran educación especial, se les otorgan las facilidades que sean necesarias para cuando su presencia sea indispensable en la institución en donde se les atiende.

El tema del acoso sexual es una situación que afecta de manera muy significativa a las trabajadoras, sólo uno de los documentos analizados habla de esta conducta en un aspecto preventivo al haberse acordado generar, promover e implementar un programa de educación sexual para los trabajadores, orientado a prevenir el acoso y el hostigamiento sexual. En ninguno se consigna algún procedimiento de protección o garantía específica para contrarrestarlo, como pudiera ser una obligación solidaria de los patrones para responder por las demandas que se lleguen a presentar en razón de cometerse este tipo por actos en la empresa.

Solamente dos documentos hablan del establecimiento de procedimientos o instrumentos específicos de tutela antidiscriminatoria. Uno es, la llamada Comisión Mixta Permanente de Admisión, encargada de vigilar que en estos procesos se cumpla con la cláusula de no discriminación y otro la Comisión Mixta de Tabuladores encargada de resolver los problemas que se presenten respecto al pago igual por el desempeño de trabajo igual.

Con relación a la capacitación de las mujeres en aspectos sindicales, solamente un documento contiene la obligación de los patrones a conceder un permiso de dos horas cada mes en cada centro de trabajo a las trabajadoras sindicalizadas para que participen en programas de educación sindical y sobre la problemática de la mujer trabajadora.

Por último diremos que una de las situaciones que indica una predisposición o sensibilización al trato en igualdad, no discriminación e igualdad de oportunidades laborales, es el uso de un lenguaje no sexista en la redacción de los documentos, pero de los analizados en sólo seis de ellos utilizó este tipo de lenguaje. Todo el contenido de los documentos está redactado en masculino, aún las categorías de trabajo.

La fuerza laboral femenina representa más del 40%, porcentaje que va en aumento a pesar de las dificultades para ingresar y permanecer en el mundo del trabajo que se traducen tanto en posibilidades y oportunidades de empleo, como en los tipos de empleo a los que las mujeres tienen acceso, ya sean trabajos eventuales, en el sector terciario, con salarios muy bajos y poca posibilidad de promoción profesional; problemas de compatibilidad de responsabilidades familiares y profesionales; embarazos y maternidad, acoso sexual en el trabajo y dificultades de acceso a la protección social.

Para remediar estas situaciones es necesaria la participación activa de las mujeres dentro de la estructura sindical a efecto de que sean ellas las que lleven a las instancias de negociación sus inquietudes y necesidades y conozcan la forma de defenderlas, poniendo en práctica algunas estrategias como las siguientes:

- 1 Recoger los datos de afiliación de los integrantes del sindicato por sexo y edades, lo cual servirá para conocer e identificar las necesidades en especial de los grupos menos representados como es el de las mujeres.
- 2 Crear un grupo de acción encargado de gestionar dentro del sindicato la resolución de las necesidades de las trabajadoras.
- 3 Proporcionar educación sindical a las mujeres por medio de la cual se les capacite para ejercer específicamente funciones de liderazgo.
- 4 Celebrar reuniones sindicales en horarios convenientes para las trabajadoras.
- 5 Reservar cierto número de puestos para mujeres en los órganos directivos sindicales y vigilar que este requisito se lleve a cabo.

Deseo que estas reflexiones contribuyan a estrechar la profunda brecha de la desigualdad en la participación sindical en nuestro país, traducándose en el logro de una contratación colectiva con perspectiva de género.

FUTURO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO:
DE LA CONTRATACIÓN SIN NEGOCIACIÓN A LA NEGOCIACIÓN
CON CONTRATACIÓN.

En 1891 en su estudio “*The co-operative Movement in Great Britain*” Beatrice Webb señalaba: “*el termino negociación colectiva no se usa a menudo en el lenguaje corriente, pero se está generalizando progresivamente entre empleadores y trabajadores. Dando, evidentemente, la idea muy exacta de la práctica seguida por empleadores y trabajadores de congregarse de vez en cuando para acordar las condiciones de trabajo.*”¹

En los países de Europa la negociación colectiva tiene también una larga historia. Sin embargo, en la Europa continental, primeramente se hizo más hincapié en el contrato colectivo porque lo que interesaba a los trabajadores, más que establecer un procedimiento de negociación, era obtener un resultado reconocido y aplicado como un contrato legalmente obligatorio.

México, en su legislación laboral, retomó la noción de contrato colectivo de Europa continental y no la de negociación colectiva nacida en Inglaterra. Por lo que en la legislación mexicana no existe propiamente un derecho a la negociación colectiva, sino más bien, la obligación del empleador de celebrar un contrato colectivo. Bajo la influencia del derecho europeo continental, no extraña que la Ley Federal del Trabajo, LFT, se refiera al contrato colectivo y no al derecho de la negociación colectiva. Generando una contratación colectiva sin negociación.

La negociación colectiva, si bien podría pensarse implícita en la celebración de un contrato colectivo, no tiene raigambre en el derecho laboral mexicano. La expresión “*negociación colectiva*”, no aparece ni una sola vez en la LFT. Resulta asombroso que la ley busque garantizar condiciones generales de trabajo y el respeto de ciertos derechos fundamentales en los contratos colectivos, pero no contemple la necesaria existencia de un procedimiento de negociación colectiva que permita

¹ OIT Con la colaboración de P. Windmuller, *La Negociación Colectiva en Países Industrializados con Economía de Mercado*, Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra, Suiza. 1974. p. 10.

acordar dichos derechos. Regular derechos, sin los mecanismos para hacerlos efectivos, termina minando las prerrogativas que aparentemente se pretenden garantizar.

Algunas de las razones que explican la existencia de una contratación sin negociación son: falta de cultura de negociación y de fomento legal apropiado; falta de actores fuertes, legítimos y democráticos; normas sustantivas más que procesales; un modelo conflictivo que no fomenta la negociación colectiva y, entre otras, una tutela del Estado que ha devenido en control y opresión estatal.

A pesar de la existencia de espacios de diálogo y de negociación contemplado en la LFT (las diferentes comisiones de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, entre otras) la falta de una cultura de la negociación colectiva convierte a los espacios existentes de diálogo y negociación, en meros espacios formales, privándolos de su importancia como espacios de intercambio de información, consulta y diálogo entre los trabajadores y los empleadores.

Si se quiere dejar a un lado la contratación sin negociación que ha dado lugar, entre otros fenómenos perversos a los contratos de protección patronal, al desconocimiento de los trabajadores de lo que se negocia y a la utilización del contrato colectivo como un negocio para ciertos líderes sindicales, es necesario: fortalecer la negociación colectiva y a sus interlocutores; reconocer el derecho de información de los trabajadores; reforzar la obligación de negociar para ambas partes; el derecho a la formación de los representantes sindicales para actuar en la negociación colectiva y la necesidad de crear mecanismos y facilidades que garanticen este derecho.

Sin embargo, una contratación con negociación requiere: libertad sindical; plena independencia y autonomía de las partes; carácter libre y voluntario de las negociaciones; libertad para decidir el nivel de negociación; buena fe y lealtad recíproca; protección contra actos de discriminación antisindical; menor ingerencia de la autoridad pública; primacía de los trabajadores y empleadores como sujetos en la negociación; una fuerza equiparable entre trabajadores y empleadores, lo que puede implicar la adopción de medidas para proteger y reforzar a la parte más débil; reconocimiento mutuo de la calidad de sujetos habilitados para negociar; que las organizaciones de trabajadores y empleadores estén bien informadas;

que los sindicatos sean democráticos y legítimos (las “*negociaciones*” llevadas a cabo por cúpulas sindicales sin la participación de los agremiados, son negociaciones simuladas); que existan organismos y procedimientos que faciliten la negociación colectiva ya sean obligatorios, voluntarios o de mediación y conciliación.

Así mismo, se debería considerar la creación de una institución encargada de fomentar la negociación colectiva, estudiar los problemas generales que se presentan en la materia, preparar códigos de buenas prácticas y aconsejar a las partes en la solución de los problemas particulares con los que se pueden enfrentar. La institucionalización de la negociación colectiva, a través de un órgano especializado, tripartita y autónomo permitiría, en el caso de México, el inicio del fomento y del desarrollo de la negociación colectiva, así como dejar de lado la “*negociación de crisis*” que aparece cuando el país se encuentra inmerso en una grave crisis económica, para dar lugar a negociaciones colectivas “*regulares*”, como parte de una negociación permanente y planificada.

Un organismo encargado del fomento de la negociación colectiva, quizás resultaría más adecuado que la existencia de un Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Facultado para operar nacionalmente, el Registro de Sindicatos y Contratos Colectivos, sería competente para decidir en los conflictos de titularidad de los contratos colectivos. Dicha institución dejaría nuevamente de lado lo que, desde nuestro punto de vista es más importante: crear la cultura y los espacios necesarios para que las partes puedan negociar, lo que sin duda va desembocar en contratos colectivos y otro tipo de acuerdos. Puesto que el problema no está en los contratos colectivos, si no en el cómo se negocian dichos acuerdos, generando, entre otros, contratos de protección.

Por otro lado, la institucionalización de la negociación colectiva permitiría establecer mecanismos de solución de controversias a nivel de empresa (conciliación, arbitraje y mediación), sin renunciar al derecho de acudir a las instancias judiciales. Solucionar los conflictos en la empresa, de manera adecuada para ambas partes, puede facilitar y descongestionar a la justicia laboral.

En la negociación colectiva, el Estado es responsable de fijar el ordenamiento básico dentro del cual se desarrollaran las negociaciones, y si es necesario de hacer respetar dicho ordenamiento, así como reservar a

las partes interesadas la responsabilidad primordial de decidir en común el contenido de los contratos colectivos. Si bien es cierto que la negociación colectiva implica la ordenación autónoma de las relaciones laborales por parte de los trabajadores y empleadores, no es menos cierto que el Estado no puede adoptar un papel pasivo, aun cuando no participe directamente en el proceso. El Estado tiene la responsabilidad de crear un marco jurídico e institucional, así como un clima político y cívico estable que permita a las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores actuar libremente, sin temor a represalias. Debe recordarse que en el caso mexicano, el Estado tiene la obligación de fomentar el diálogo y la negociación de acuerdo a la Ley de Planeación Democrática.

El tránsito de una contratación sin negociación a una negociación con contratación resulta impostergerable ante el aumento de los empleos ocasionales, de los trabajadores denominados “*flexibles*”; del nacimiento de nuevos sectores económicos; la reestructuración de los sectores tradicionales; el cambio de las estructuras de las empresas y la generación de empresas virtuales, así como, de la no categorización de las tareas y funciones laborales.

En este sentido, las técnicas de negociación y de acuerdos colectivos pueden extenderse más allá del trabajo asalariado, para definir también el estatus colectivo de los trabajadores jurídicamente independientes, pero económicamente subordinados. Por ejemplo, en los países en donde se ha reconocido la categoría de trabajadores parasubordinados, como en Italia o Alemania, dichos trabajadores se benefician de los acuerdos colectivos.

Actualmente, la negociación colectiva se ha enfrentado a los retos derivados de variables tales como la disminución de número de trabajadores sindicalizados, la creciente individualización de las relaciones laborales y la ardua búsqueda de una mayor competitividad y flexibilidad en un contexto de crisis económica mundial. Dicha situación nos invita a reflexionar sobre la importancia de la negociación colectiva como un mecanismo fundamental, sobre todo en el caso de México, para poder llegar a una contratación eficaz, funcional y fundada en la justicia social. De ahí la importancia de transitar de la contratación sin negociación, que excluye a los trabajadores, a una negociación con contratación, que tenga como eje rector la participación de los trabajadores.

VI

REFORMA LABORAL

LA REFORMA ESTRUCTURAL DEL MUNDO DEL TRABAJO: EN BUSCA DE LA COMPETITIVIDAD Y LA PROTECCIÓN SOCIAL¹.

Con excepción de las reformas introducidas en el sistema de pensiones a mediados de los años noventa y en marzo de 2007, México no ha adoptado cambios en las normas laborales. Sin embargo, la flexibilidad entró al mundo del trabajo mexicano por la puerta de atrás: la mayor parte de empresas privatizadas o reestructuradas en este periodo, donde se encontraban las restricciones más importantes en el manejo de las relaciones laborales, removieron la mayor parte de los obstáculos de esta índole por lo que se refiere al incremento de la productividad. Muchos empleos se “*informalizaron*”², como respuesta de los centros de trabajo a las presiones competitivas y a la falta de fiscalización. Las micro y pequeñas empresas, por su parte, disfrutaron siempre de márgenes amplios de flexibilidad. De esta manera, el mercado laboral mexicano es hoy uno de los más flexibles en la región y, como lo muestran las estadísticas y todo tipo de estudios, el ajuste se experimentó en forma drástica tanto a nivel de los salarios como del volumen y la calidad de los empleos³.

Este camino presenta sin embargo no pocos inconvenientes no sólo para detener la creciente desigualdad social provocada por el nuevo modelo de crecimiento, sino para lograr un aumento sostenido y generalizado de la productividad y, con ello, de la competitividad del país, entendida ésta en sus distintas dimensiones: la que exige “*maximizar el potencial socioeconómico de las empresas y las personas*” que laboren en ellas y la que busca al mismo tiempo elevar su bienestar⁴. Veamos los dos

1 Una versión inicial de este texto fue publicada por el Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. Enero del 2007.

2 Esto significa que empleos que antes contaban con seguridad social dejaron de tenerla o que se crearon nuevos empleos sin este tipo de prestaciones.

3 Véase al respecto Rendón, Teresa, *El trabajo de hombres y mujeres en el siglo XX*, Editorial CRIM-PUEG. México. 2004.

4 Se retoma aquí el concepto de productividad del IMCO, entendido como “*la habilidad de una región para atraer y retener inversiones*” y sus dimensiones más importantes. Véase al respecto su informe “*Situación competitiva de México hacia el 2004: Hacia un Pacto de Competitividad*”, 2005. Puede consultarse en www.imco.org.mx.

problemas más importantes para combinar estas dimensiones por lo que se refiere a las instituciones laborales, particularmente al déficit actual en materia de protección social y a su completa incapacidad para poner un freno a la creciente desigualdad resultante de las transformaciones de los mercados de trabajo y su impacto en la estructura social.

En primer lugar, la promoción de la flexibilidad por la vía de los hechos – lo que incluye la reforma a fondo de la contratación colectiva⁵ – exigió mantener las viejas estructuras corporativas con fuertes tendencias monopólicas, por lo general sin respaldo en la voluntad de los asalariados. Los actores del mundo del trabajo intercambiaron flexibilidad y disciplina por la supervivencia de un estilo de gestión sindical basado en la simulación, la opacidad, la corrupción, la falta de democracia, transparencia y rendición de cuentas. Parte de este mismo arreglo es, por tanto, el mantenimiento de un aparato estatal orientado al control autoritario y discrecional del proceso de organización y de la vida sindical, como contraparte empresarial dispuesta a pagar el costo de la complicidad, pero intolerante ante la auténtica sindicalización y poco comprometida con la inversión en sus recursos humanos. Si bien la democratización de México no se tradujo mecánicamente en el fin de este arreglo, si le marca límites y aumenta sensiblemente la incertidumbre y el riesgo de que se pierda gobernabilidad en el mundo del trabajo sin contar con un árbitro confiable en los conflictos de intereses, sean de tipo político o redistributivo.

En segundo lugar, la estrategia de desarrollo por la vía baja – bajos salarios, empleos precarios, perversión del sistema de representación de los trabajadores y ausencia de mecanismos para expresar su voz en la empresa – resultó una opción de corto plazo porque fue rápidamente derrotada ante países que combinaron este tipo de ingredientes con políticas industriales, de educación, ciencia y tecnología, así como con tasas de cambio que favorecen la competitividad y, con ello, las exportaciones. Hay que decir que algunos de estos países, como es el caso de China, han impulsado este tipo de estrategias bajo el marco de arreglos políticos autoritarios que

⁵ Véase al respecto la contribución de Manuel Fuentes, “*Las reformas laborales y su repercusión en la contratación colectiva*” en José Merced González Guerra, *El sindicalismo en México*, Editorial Plaza y Valdés, México, 2006, pp. 351-363 y Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresa y trabajadores en México*, Editorial FCE-UAM, México, pp. 155-215. 2006.

les permite dejar sin voz y sin voto a los trabajadores y congelar los conflictos redistributivos. México experimenta hoy pérdidas sustanciales en materia de empleo y condiciones de vida al competir con estos países. Lo que ocurrió en la industria maquiladora de exportación en la rama de prendas de vestir, donde el fin del Acuerdo Multifibras y las exportaciones chinas a los EE.UU. están poniendo en peligro cientos de miles de empleos, ilustra la urgente necesidad de mejorar la capacidad de México para atraer y mantener inversiones destinadas a generar productos y servicios de alto valor agregado, compatibles con mejores condiciones laborales.

En este contexto, por difícil que sea la construcción de los acuerdos y respaldos políticos que la hagan viable, debe afrontarse con seriedad la vieja asignatura pendiente de promover una auténtica reforma estructural en el mundo del trabajo. Entendemos por “*reforma estructural*” en este ámbito una transformación profunda de las estructuras corporativas que sostienen la gobernabilidad laboral, capaz de cambiar los incentivos que mueven a los actores y delinear sus estrategias. El objetivo que orientaría esta reforma es la búsqueda de una mejor calidad de las regulaciones (no más, ni menos), una fiscalización más efectiva y un Estado de Bienestar universalista y “*desmercantilizador*”, que atienda las necesidades básicas de los ciudadanos, con o sin empleo asalariado, a la vez que se reduce la desigualdad y promueve el aumento sostenido de la competitividad del país. Cabe aclarar que no se está suponiendo en ningún momento que esta reforma, por ambiciosa y exitosa que resulte, serviría para atender por sí sola los complejos problemas del desarrollo, ni mucho menos que haya una sola alternativa institucional para combinar competitividad y protección social. Sin embargo, sí se asume que el modelo institucional heredado de la Revolución y consolidado en el marco del corporativismo mexicano, claramente no ofrece los incentivos adecuados para avanzar en esa dirección. Ello se debe, entre otras razones, a que todos los supuestos que están detrás de aquel modelo han dejado de existir por lo menos desde hace dos décadas.

Las instituciones laborales vigentes fueron pensadas para un mundo en el que los trabajadores supuestamente permanecerían toda la vida en la misma empresa, tendrían posibilidad de realizar carrera dentro de la misma, prestarían sus servicios en empresas grandes y lograrían acumular una antigüedad suficiente para optar por una jubilación al final

de su trayectoria laboral. Nada de esto es hoy la regla (ni nunca lo fue en México) y por eso se requiere de cirugía mayor. Ello es así, no solamente porque pudiera ser necesario adecuar las instituciones al nuevo entorno en el que operan las empresas, sino por que actualmente no sirven para hacer efectiva la protección de los trabajadores asalariados en un contexto de creciente inestabilidad en los mercados laborales, predominio de micro, pequeñas y medianas empresas, fragmentación de la comunidad laboral ante la extendida subcontratación y limitada capacidad estatal para fiscalizar el cumplimiento de la legalidad o arbitrar con legitimidad conflictos de intereses, sean estos obrero-patronales o intersindicales. Convendría entonces tener en cuenta que, en contra de las expectativas originales, las instituciones laborales no solamente fueron incapaces de generar un efecto igualador de las condiciones de trabajo, garantizando mínimos básicos de protección a los trabajadores más vulnerables (como los jornaleros agrícolas, domésticos, trabajadores a domicilio, etc.), sino que hoy resultan completamente inadecuadas para lograr tal propósito. Lo que en realidad hoy tenemos es un modelo laboral “proteccionista” de alto costo de cumplimiento para la gran mayoría de las empresas, que son de menor tamaño, pero de bajo, por no decir nulo, costo de incumplimiento para todas, lo que deja a los trabajadores expuestos a una creciente precarización de sus condiciones de trabajo y de vida y una marcada heterogeneidad en sus niveles de ingreso.

Por esta razón creemos que hay que considerar por lo menos cinco ejes fundamentales de transformación:

1 La relación entre flexibilidad, productividad y protección, buscando una mejor combinación de estos elementos. Se buscaría que los trabajadores no resulten afectados en sus condiciones de vida y de trabajo por la mayor inestabilidad de los mercados laborales y que las empresas más vulnerables, como las micro y pequeñas empresas, estén en condiciones reales de cumplir con los mínimos de protección establecidos. Igualmente esta redefinición permitirá dar más espacio a una flexibilidad de tipo interno en la empresa, respaldándola con mayores inversiones en la capacitación de la fuerza de trabajo, en lugar de favorecer una flexibilidad de tipo externo – como la contratación temporal o relaciones triangulares – que desalientan los compromisos de largo plazo entre empleadores y trabajadores.

2 La relación entre el Estado, los sindicatos, las empresas y los trabajadores con base en la autonomía, la democracia, la transparencia y la rendición de cuentas, devolviendo a los trabajadores derechos colectivos que han sido expropiados para usufructo de sus líderes y posibilitando la expresión de sus intereses en el seno de la empresa.

3 El sistema de inspección laboral, de manera tal que el asesoramiento y la prevención se apoyen en una efectiva capacidad de fiscalización y sanción y, por ende, en los incentivos adecuados para lograr el cumplimiento de la legislación.

4 Un sistema de justicia laboral independiente del Poder Ejecutivo, imparcial y confiable para todos los interlocutores, con lo cuál se consolidaría el Estado de derecho en este escenario.

5 La coordinación y/o redistribución de las competencias federales y locales en materia laboral de manera tal que se compatibilicen y potencien sus estrategias y resultados.

Estas transformaciones pueden suponer el diseño de nuevas instituciones, como la adopción de un sistema de capitalización previa de las indemnizaciones por despidos injustificados y/o de un seguro de desempleo o la creación de un Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos que finalmente saque el proceso organizativo de las manos del Poder Ejecutivo. Podrían también exigir el rediseño de las existentes, como ocurre en el caso de la Inspección del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o la transferencia de funciones de un Poder a otro. Este sería el caso, por ejemplo, de la justicia laboral o de la determinación de los salarios mínimos, procedimiento este último que tendría que trasladarse al ámbito del Poder Legislativo. De esta forma se vincularía al ejercicio presupuestal y a otros indicadores de la actividad económica en un espacio donde la mayor pluralidad política y de intereses haría posible lograr mejores equilibrios que los que existen en los viejos órganos tripartitos, convertidos en parte del problema más que de la solución. Podrían tener que cambiar también algunos principios, como la defensa a ultranza del puesto de trabajo para asegurar en su lugar una protección inmediata y más efectiva del individuo, con fuertes transferencias de recursos fiscales y privados destinados a la creación de seguros de desempleo y a la calificación de la fuerza de trabajo.

En lugar de las concertaciones excluyentes y reduccionistas como las que se han venido instrumentando desde hace casi veinte años para acordar la reforma laboral, en donde los intereses ilegítimos de los interlocutores con real poder de veto llevaron una y otra vez a la parálisis, se requerirá ahora de una intensa deliberación en la que participe toda la sociedad, a través de sus legítimos representantes en el Poder Legislativo y en espacios más amplios. Un nuevo pacto social que respalde las decisiones que se tomen al respecto a la vez que genere confianza entre los interlocutores y un mapa orientador de las metas y prioridades en este programa amplio de reformas, vinculándolo a las transformaciones en otras esferas de las políticas públicas y de la reforma del estado, serán seguramente recursos más eficaces que los viejos procedimientos de institucionalización “*desde arriba*”.

EL DERECHO A LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA NORMATIVIDAD LABORAL.

El derecho al trabajo digno para las mujeres y la tutela del mismo en nuestra legislación, no ha sido abordado con la profundidad y visión crítica necesaria para ubicarlo como un aspecto central de la democratización de las relaciones laborales y por tanto para el desarrollo de nuestro país. En los anhelos democráticos de una sociedad más igualitaria y justa está alcanzar la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres para la participación plena en la vida económica y laboral. Factores estructurales y el conservadurismo de la teoría jurídica y de quienes están en el ejercicio profesional del derecho obstaculizan e invisibilizan el debate sobre la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En esta reflexión presento algunos ejes que pueden ser orientadores para el análisis y las propuestas en torno a una ley laboral que contemple a las mujeres trabajadoras como sujetos de derecho al trabajo y no sólo tutele sus derechos laborales como madres.

Como punto de partida hay que situar el cambio estructural definitivo del papel de las mujeres mexicanas en la economía nacional que apunta al desmantelamiento de los paradigmas prevalecientes de la organización social y económica sobre la división sexo – genérica del trabajo. Las tendencias de la inserción de las mujeres en mercado de trabajo nos muestran que los hogares y familias mexicanas dependen cada día más para su supervivencia del trabajo remunerado de las mujeres, por lo que el paradigma tradicional de hombre-proveedor y mujer-ama de casa en la estructuración del sistema económico y laboral ha dejado de ser eficaz.

Estos cambios develan la existencia de la discriminación y segregación ocupacional tanto horizontal como vertical en los mercados de trabajo, sin contar las brechas salariales entre mujeres y hombres, el escaso acceso de las trabajadoras a la seguridad social y la violencia laboral y hostigamiento sexual contra las trabajadoras en los centros de trabajo. El modelo laboral y los sujetos que intervienen en él están estructurados

sobre un paradigma androcéntrico donde son los hombres como proveedores económicos, así como sus necesidades y experiencias, los que prevalecen como la figura de “*el trabajador*”.

Al observar la realidad y contrastarla con la legislación laboral vigente asombran e indignan los vacíos legales que encontramos para que las mujeres contemos con instrumentos legales que defiendan nuestros derechos a la no discriminación, la igualdad de derechos oportunidades y trato. También llama la atención el rezago que existe en nuestro país con relación a los avances internacionales en el campo de la normatividad laboral con perspectiva de género y el desconocimiento sino menosprecio a los convenios internacionales que establecen pautas claras para avanzar hacia la igualdad sustantiva y la prohibición de la discriminación contra las mujeres en la esfera del trabajo.

Con lo primero que nos topamos al tratar de avanzar en un cambio legal que considere a las mujeres como sujetos de derecho en cuanto a su condición genérica, es el paradigma jurídico de la igualdad formal que se establece para todas las personas, desconociendo la existencia de la desigualdad real de las mujeres.

Encontramos también un gran rezago sobre la consideración de la discriminación genérica como una trama de fenómenos que se presentan de distintas formas como son la distinción, exclusión o restricción que se basa en el sexo y que tienen por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres. El derecho a la no discriminación está íntimamente asociado al derecho a la igualdad ya que la exclusión es un acto violatorio a dicho principio. Sólo se podrá alcanzar la igualdad sustantiva si se establecen los instrumentos necesarios para sancionar la discriminación buscando su eliminación.

La igualdad sustantiva ha sido llamada la igualdad de resultados que es la que postula la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW, convenio firmado por nuestro país y por tanto tiene la obligación legal de cumplir.

En el ámbito de la legislación nacional se han promulgado en los últimos años la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

(2007) que representan un avance para la tutela de los derechos de las mujeres mexicanas bajo la perspectiva de la igualdad sustantiva y que abarcan el ámbito del trabajo. Sin embargo, en este campo también encontramos un rezago importante ya que no se ha discutido las modificaciones a la ley laboral necesarias a la luz de estas dos leyes para avanzar en materia de igualdad, no discriminación y contra la violencia en el ámbito laboral.

Un eje central en la discusión que nos ocupa es sobre el derecho a la igualdad en la remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. El concepto de *“trabajo de igual valor”* ha sido poco analizado y menos comprendido a pesar de estar expresado de manera clara y contundente en la CEDAW y otros convenios internacionales. Superar la brecha salarial entre los sexos pasa por reconceptualizar el valor que se le asigna a un determinado trabajo y, por tanto, la remuneración económica que le corresponde. La valoración actual del trabajo y su remuneración han estado permeados por parámetros sexistas que desvaloriza el trabajo realizado por mujeres y le asigna menor remuneración con respecto a los llamados *“trabajos masculinos”*.

Un instrumento necesario para avanzar en la igualdad sustantiva es la *“Acción Afirmativa o Positiva”*, que son medidas especiales orientadas a acelerar la mejora de la situación de las trabajadoras, erradicar la segregación ocupacional de género y resarcir el daño sufrido por la discriminación histórica contra las mujeres. En el ámbito laboral estas medidas especiales deben aplicarse al campo de la capacitación, a los mecanismos de ascenso y promoción así como al ingreso a las áreas o sectores en los cuales las mujeres están subrepresentadas.

La violencia laboral y el hostigamiento sexual como fenómenos en donde la discriminación de género se expresa de manera lacerante tienen que estar claramente contempladas en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, LFT, al ser un mecanismo de poder patriarcal que impide y obstaculiza el derecho al trabajo digno para las mujeres.

Queda otro eje fundamental que quedará sólo apuntado para no olvidarlo en la reflexión: las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores, lo derechos reproductivos de las trabajadoras, el acceso de las trabajadoras a la justicia laboral sin prejuicios sexistas y todo el campo del derecho procesal del trabajo poco abordado desde la perspectiva de género.

Propuestas para avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la legislación laboral.

1 Profundizar en el acervo jurídico de los convenios internacionales sobre todo en el contenido de la CEDAW para armonizar nuestra legislación laboral con sus postulados como ha sido señalado por el Comité que monitorea el cumplimiento de la Convención en sus recomendaciones al estado mexicano.

2 Avanzar en la armonización nacional de la ley laboral con los dos instrumentos legales de nueva generación que representan avances en la tutela de los derechos humanos de las mujeres en todos los espacios de la vida social y en particular en el ámbito laboral: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

3 Conocer y analizar con profundidad las iniciativas legislativas presentadas en las últimas tres legislaturas referidas a la LFT en materia de género, que contienen enfoques y aportes diversos para dar respuesta a los vacíos legales en la tutela de nuestros derechos como trabajadoras.

4 En el campo de construcción de fuerza política para avanzar en las reformas legales que garanticen la igualdad sustantiva en el trabajo, será necesario fortalecer las alianzas entre los distintos sectores de mujeres interesadas en posicionar, promover y defender nuestro derecho pleno al trabajo digno y sin discriminación.

LA REFORMA LABORAL: FACTORES, CONDICIONES Y PROPUESTAS BÁSICAS.

La agenda laboral es un tema pendiente desde hace veinte años y transversal en la problemática general del país. Conviene reflexionarlo en perspectiva, distinguiendo la reforma a la ley del modelo laboral en su conjunto. Asimismo, identificar las políticas públicas que lo condicionan.

El reto es generar propuestas a partir de un diálogo en el que unos y otros sectores se escuchen, identificar problemas y plantear soluciones, para transitar de un mundo de simulaciones a uno de responsabilidades compartidas. No olvidemos que una característica de un país verdaderamente desarrollado es la capacidad de sus ciudadanos para lograr acuerdos.

1 Factores condicionantes

Estructura del empleo. El subempleo o informalidad aunado al desempleo es superior a la mitad de la Población Económicamente Activa, PEA, influyendo en todo el modelo laboral y convirtiéndose en el principal argumento de la reforma, por lo que, es necesario dilucidar la relación entre la reforma y suerte del empleo.

Política salarial. La estructura de salarios es fundamental, ya que el 80% de la población gana menos de 5 salarios mínimos. Es esencial determinar la política correcta en materia de empleo. ¿Es o no correcta la afirmación de que la mejora salarial es necesariamente factor de inflación? Como se observa en las economías más sanas del mundo, éstas se sustentan en un mercado interno fuerte combinado con modelos de protección social. ¿Hasta que punto se extiende la discusión sobre el salario? Es necesario matizarla en razón de tamaño de empresa, rama de industria o zona de la cual se trate.

Modelo de control corporativo. Es característico de nuestro sistema, impide la libre organización de los trabajadores y el acceso a una contratación colectiva, fuerte y legítima. El derecho de asociación y contratación colectiva se convierten en figuras que se retroalimentan. Los obstáculos a la libre asociación son obvios y parten desde el sistema registral, tomas de nota, el condicionamiento del sistema de justicia en casos considerados de importancia y en el

conjunto de restricciones y prácticas, tales como la posibilidad de que un empleador decida por la vía de la contratación colectiva inicial cuál es la organización sindical que deba representar a sus trabajadores y se sienta con el derecho de impedir un cambio a través del juicio de titularidad. Por esta razón, el acceso a la contratación colectiva y titularidad contractual, se han convertido en las dos propuestas básicas de los proyectos de ley conservadores.

Bajo nivel de cumplimiento de la ley. Teóricamente gozamos de una legislación avanzada, el próximo año cumplimos 60 años de haber firmado el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en materia de libertad sindical; hace 15 años signamos el Acuerdo de Cooperación Laboral con América del Norte; sin embargo, todos son ignorados en la práctica. Es muy bajo el prestigio de la justicia laboral, de los abogados en la materia y de las instituciones laborales claves, como son la protección del principio de la existencia de la relación de trabajo, la estabilidad en el empleo, el carácter protector en materia de cargas procesales y las instituciones del derecho colectivo: sindicato, contratación colectiva y huelga. Dos datos acreditan las limitaciones en el derecho colectivo: el contratismo de protección patronal, más del 90% en el centro del país; y la imposibilidad práctica para organizarse con libertad y contar con concertaciones colectivas de largo aliento, como opera en otros países. El abuso del outsourcing y el consentimiento de empresas de servicios simuladoras de una relación laboral constituyen el ejemplo más claro del mundo laboral paralelo que hoy vivimos. Un ejemplo dramático: la institución bancaria Bancomer no tiene un solo trabajador reconocido para evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La falta de visión estratégica frente a las necesidades del sector productivo. La cultura sustentada en el control-protección de los trabajadores generó su marginación como actores centrales del mundo laboral y minaron su capacidad de propuesta y gestión en relación a la suerte de sus fuentes de trabajo, reconociendo que el conflicto de intereses puede ser regulado a través de la concertación y, por otro lado, la necesidad de que los modelos laborales se vinculen a políticas públicas a través del diálogo social. La visión simplista de que la productividad es sólo tarea del sector patronal

o, por definición, contraria a la misión de un sindicato, ha sido un factor negativo para posicionar el sindicalismo como un elemento de negociación positiva. En el sector público es evidente cuando el sindicato se desentiende de la importancia de un servicio de calidad, eficiencia y cálido para la población. Hoy habría que reconocer que la imagen pública del sindicalismo es mala y que sus factores positivos no han logrado la visibilidad necesaria ante la población como instrumentos privilegiados de equidad y justicia, y menos como modelo de sociedad en favor de los sectores amplios de la población, en una perspectiva de protección de la mano de obra pasada, presente y futura. Hoy está de moda comprometer el futuro bajo el argumento de que los próximos trabajadores “no tienen nombre ni apellido”. Con esta lógica, nadie tiene futuro.

La experiencia internacional. Existe resistencia a conocer y aprender de las experiencias internacionales que han encontrado soluciones equilibradas que se acreditan en datos de empleo, salario, seguridad social y competitividad. Hoy sería fundamental comparar nuestros comportamientos laborales con los países socios en nuestros acuerdos comerciales. Una razón que explica esta resistencia deriva de nuestro sistema autoritario y de los vicios que buscan ocultarse en el espacio internacional, entre ellos los mecanismos de corrupción, de simulación y de control político y obviamente, los privilegios que ostenta el sector empresarial para definir unilateralmente el marco colectivo de sus relaciones de trabajo.

2 Tres visiones y sus propuestas básicas

1 Visión flexibilizadora sin protección y equilibrios complementarios, cuya expresión concreta es la iniciativa “Abascal” del 12 de diciembre de 2002, incrementada sin límites por la propuesta “Lozano”.

- Opta por una línea de flexibilización, esencialmente en liberar las formas de contratación individual a través del contrato a prueba, de capacitación y de temporada.

- El contrato de pago por hora trabajada. Esta por sí misma destruye todo el carácter protector de la ley laboral.

- La reducción del pago de salarios caídos a 6 meses sin crear las condiciones para que los juicios concluyan en un periodo similar.

- Modificación de reglas en materia de cargas probatorias.

- Consolidación del contratismo de protección patronal a través de las restricciones al acceso a la contratación colectiva por la vía de la huelga y el derecho al cambio en la titularidad contractual.

- Reforma intrascendente en materia procesal.

II Visión de rigidez absoluta que se resiste a cualquier cambio, bajo argumentos de derechos adquiridos, riesgo de mayores daños, falta de correlación de fuerzas. Posición del sector conservador, que busca mantener el estado actual para seguir gozando de las ventajas del control corporativo, en este entorno, coinciden tanto el sindicalismo tradicional como un sector de la izquierda más radical temerosa de cualquier cambio.

III Visión que admite elementos de flexibilidad racional combinándola con elementos de protección, fundamentalmente a través de medidas universales y bilateralidad o concertación sustentada en la legitimidad de los actores.

- Combinar flexibilidad con protección. Discutir la posibilidad de flexibilidad en formas de contratación, flexibilidad funcional, ejercicio del derecho de huelga y un sistema procesal auténticamente oral que resuelva en plazos cortos, protección universal en materia de salud, seguro de desempleo y formación profesional.

- Libertad y democracia sindical y contratación colectiva legítima, como medios privilegiados de concertación, a nivel de empresa, de sector, de país e incluso, a nivel internacional.

- Crear y fortalecer nuevas instituciones laborales. Inspección laboral, registro público de sindicatos y contratos colectivos, instituto nacional de salarios mínimos, productividad y reparto de utilidades.

- Sistema de justicia eficiente e imparcial al margen del control existente.

EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123: UNA DISCRIMINACIÓN CONSTITUCIONAL.

El artículo 1º de la Constitución prohíbe toda discriminación motivada, entre otras cosas, por la condición social y por cualquier razón “*que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*”, pero su artículo 123 discrimina a los trabajadores al servicio del Estado, al anular y menoscabar sus derechos y libertades. En su texto original, el artículo 123 no distinguía entre los trabajadores de los empleadores particulares (régimen “*ordinario*”) y los del Estado (régimen “*burocrático*”), por lo que había que entender que la protección constitucional alcanzaba a todos. Sin embargo, pronto surgió el debate sobre la necesidad de regular esas relaciones de manera diferente, al confrontar el interés del servicio público con el de los trabajadores. Las legislaturas estatales debían legislar en materia laboral. Unas leyes excluyeron a los trabajadores del Estado y otras los incluyeron, siendo imposible marcar una tendencia clara en el origen del derecho del trabajo burocrático mexicano.

En 1928 se reformó la Constitución para que el Congreso de la Unión expidiera las leyes de trabajo y en 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, LFT, que determinó, sin ningún sustento constitucional, que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por leyes del servicio civil, lo que dio pie al Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934, al que siguió la Ley de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y más tarde, en 1941, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. En diciembre de 1960 se dividió el artículo 123, quedando el texto previo en el apartado A y dedicando el B a las relaciones de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y territorios. En 1963 se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, LFTSE.

El apartado B limitó los derechos laborales de los burócratas y excluyó a los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como al personal del servicio exterior, quienes tendrían sus

propias leyes. A los trabajadores de confianza sólo les reconoció la protección al salario y la seguridad social, lo que sin duda constituye la discriminación más grave y aunque la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 2003 les dio cierta estabilidad, hasta el nivel de directores generales, la condicionó a diversos requisitos de reclutamiento, selección, planes individuales, capacitación y evaluación del desempeño. La LFTSE excluyó además a los vigilantes de penitenciarías y cárceles y a los que prestan servicios “*mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios*”, lo que han usado los gobiernos para disfrazar un sinúmero de relaciones laborales. Las exclusiones se siguen ampliando: en 1999 quedaron fuera los agentes del Ministerio Público y en 2008 los peritos.

Otra reforma constitucional, en 1983, otorgó a las legislaturas de los estados la facultad para dictar leyes que regularan las relaciones entre los gobiernos estatales y sus trabajadores y una más, de 1987, la extendió a las relaciones laborales de los gobiernos municipales. Ambas señalaron que debían basarse en el artículo 123, pero no precisaron si se trataba del apartado A o del B. La mayoría se inspiró en el B y así, los burócratas estatales y municipales también fueron constitucionalmente discriminados.

Cabe destacar que la LFTSE incluye en su ámbito de aplicación a ciertos organismos descentralizados y a otros “*similares*”, pero no a todos, lo que generó un trato diferencial que consideraba a los trabajadores de algunos descentralizados en el régimen de la LFTSE y a los de los demás, en el de la LFT. Sin embargo, en 1996 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN, determinó que los descentralizados no son parte de los Poderes de la Unión y que por ello no los puede regir la LFTSE. Algo parecido ocurrió con la estatización de la banca en 1982, que incorporó a los trabajadores bancarios al régimen burocrático, pero la gran mayoría regresó al ordinario con el retorno de la banca privada.

Entre las limitaciones a los derechos burocráticos destacan la estabilidad en el empleo y los derechos colectivos. De la primera, hay que señalar que el trabajador de nuevo ingreso puede ser separado libremente dentro de los primeros seis meses. Pero la discriminación es mucho más grave en los derechos colectivos, ya que la Ley sólo permite un sindicato en cada dependencia y una sola federación sindical y si bien la SCJN ha declarado la inconstitucionalidad de estas restricciones, no ha hecho lo mismo con los

límites a la negociación colectiva y a la huelga. Por cierto que los de esta última provienen de la propia Constitución, que la restringe a la violación “*general y sistemática*” de los derechos consagrados en el apartado B, lo que en la práctica equivale a prohibir ese derecho fundamental.

Tampoco hay un verdadero derecho a la negociación colectiva. De acuerdo con la LFTSE, las “*condiciones generales de trabajo*” son fijadas por el titular de la dependencia “*tomando en cuenta la opinión del Sindicato*”. No comprenden los salarios y si llegan a contener prestaciones económicas que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, deben ser autorizadas antes por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En los hechos, sin embargo, algunos sindicatos han logrado convertir estas vaciladas de la Ley en verdaderas negociaciones.

Los debates sobre el régimen burocrático suelen girar en torno a la naturaleza laboral o administrativa de la relación e incorporan discusiones sobre los diferentes orígenes de las relaciones, señalando que mientras que las del régimen ordinario surgen de un acuerdo de voluntades, las del burocrático emanan del nombramiento, que es un acto unilateral del Estado; sobre la imposibilidad legal del patrón particular de cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo, en tanto que el Estado puede hacerlo en ejercicio de su soberanía; sobre el interés que predomina en unas y otras: el económico, en el caso del régimen ordinario, y el del servicio, en el burocrático; sobre la finalidad de la regulación, en el sentido del equilibrio entre capital y trabajo sólo puede estar presente entre los particulares y, finalmente, sobre la responsabilidad especial a la que están sujetos los trabajadores al servicio del Estado como servidores públicos.

A partir de estas diferencias, en 1988, en una apretada decisión, el Pleno de la SCJN concluyó que la naturaleza jurídica de las relaciones entre el Estado y sus empleados era administrativa y pretendió justificar la regulación laboral de la Constitución y de la LFTSE en una “*ficción jurídica*” que habría equiparado la relación entre el Estado y sus empleados a una relación de trabajo, en una especie de *capitis diminutio* voluntaria por la que el Estado se habría rebajado al nivel de un patrón, siendo obvio que el hallazgo de las diferencias anotadas respondió a un espíritu nada científico de justificar una resolución previamente decidida y no al resultado de un ejercicio lógico-jurídico. Una jurisprudencia de 1995 cambió ese criterio,

al determinar que hubo una transformación de la relación jurídica burocrática en el derecho positivo mexicano, que pasó de ser administrativa a laboral, considerando al Estado como un patrón *sui generis*, aunque dejó fuera de esa transformación a los excluidos.

Creemos que es necesario cambiar el eje del debate, de la participación del Estado como empleador, a la naturaleza del servicio o lo que es lo mismo, no hay que proteger al Estado sino al servicio. Mientras que en el régimen ordinario se confrontan los intereses del trabajador y los del empleador, en el servicio público se suma el interés de un tercero, el gobernado, que es su razón de ser y el titular de los derechos asociados a ese servicio. Desde una perspectiva teórico-política, vale decir que el gobierno representa al gobernado y que es éste el empleador último del servidor, por lo que resulta extraño que las normas lo protejan frente al gobernado. Radica ahí una contradicción fundamental entre la protección al servidor público y el interés público que la primera podría debilitar. Sin embargo, el Derecho debe responder a la justicia y ésta rechaza el egoísmo; debe buscar el equilibrio entre los intereses que la norma protege, que es un objetivo siempre presente en el orden jurídico, y así como en el régimen ordinario ha de buscarlo entre el trabajador y su patrón, en la función pública debe lograrse entre el trabajador y el gobernado, aunque, en sentido estricto, sea ajeno a la relación laboral. El derecho del trabajo no puede quedar estancado en una defensa a ultranza de los trabajadores; debe reconocer que hay intereses superiores, como los servicios esenciales a la comunidad, que necesariamente limitan los alcances de la tutela legal.

No hay que perder de vista que en diferentes épocas, de acuerdo al paradigma económico-político en turno, muchas funciones pasaron del ámbito privado al público y viceversa. Sin embargo, el tránsito de los trabajadores suele darse del público al privado, pero no en sentido contrario, pues cuando el Estado toma el mando de una empresa privada, se asume como empleador particular. Vale también aludir a una terminología que hoy es muy común y que sin tener una connotación jurídica, se presenta frecuentemente en los discursos académico y político. Nos referimos a la división de la actividad económica en los sectores público y privado, que suele atender al origen de las fuentes de financiamiento y no a los regímenes legales que regulan las actividades. Así, se habla del empleo en el sector

público o en el sector privado, sin importar las instituciones que lo generan o el régimen jurídico de los trabajadores.

Está claro, pues, que la participación del Estado como empleador no define la naturaleza de las relaciones laborales, pues a menudo actúa como empleador particular y se somete a las reglas del régimen ordinario. Sin embargo, la actuación de los particulares como empleadores sí define la naturaleza de las relaciones, aún cuando presten servicios públicos, lo que no convierte a sus trabajadores en burócratas. Los trabajadores del Estado no merecen menos que quienes están sujetos al régimen ordinario. Los principios generales debieran ser los mismos, lo que no impide que haya reglas particulares como ocurre con los llamados “*trabajos especiales*”, las cuales deberán operar también cuando los servicios públicos sean prestados por particulares.

El problema de la estabilidad de los empleados de confianza tiene que ver con aspectos que desbordan la mera gestión, trascienden a las políticas públicas y se proyectan en el diseño, implementación y ejecución de los planes y programas de gobierno, todo lo cual tiene un impacto directo en la eficacia de la administración pública, siendo legítima la reserva de algunas posiciones estratégicas, sobre todo si se asocian a posturas ideológico-políticas que inciden en la competencia partidista. Habrá que definir la frontera que justifica la libertad de nombramiento y remoción, sin que valga dejar en la calle al funcionario, sin la debida compensación.

Por lo que toca a los derechos colectivos, se advierte una tendencia creciente a tolerarlos. La negociación colectiva se practica de facto y a pesar de las trabas legales, produce efectos reales en las condiciones de trabajo. La negociación constituye, a fin de cuentas, la forma más civilizada de resolver los conflictos de trabajo y de evitar otros peores, lo que vale tanto para el sector privado como en el público. Creemos que el problema de fondo radica en la dificultad de superar un romántico concepto de soberanía, tan irreal como inútil. Si se cede esa soberanía residual en los tratados internacionales, por qué no se va a ceder al negociar con los ciudadanos que hacen funcionar al Estado. La huelga, por su parte, no debe impedir la prestación de los servicios esenciales a la comunidad. Como se ha hecho en otros países, hay que limitar el ejercicio de este derecho, lo que no significa que deba suprimirse, como de hecho ocurre hoy en el régimen burocrático.

Para poder determinar la adopción de reglas especiales cuando las generales sean insuficientes o impropias, insistimos en que hay que sustituir el criterio "*institucional*" que nos ha llevado a establecer dos o más regímenes jurídicos distintos que con frecuencia se confunden, por un criterio "*funcional*", que atienda a las actividades y no a quien las realiza. El proceso de "*laboralización*" del servicio público debe producir la unificación de la regulación de todas las relaciones laborales en un mismo cuerpo normativo, que dedique un apartado especial al servicio público, con los capítulos necesarios para incluir a los militares, policías y otros casos que ameriten normas especiales. Desaparecería el derecho del trabajo burocrático, dejaría de protegerse al Estado-empleador, pero se protegería al servicio público, más allá de quien lo preste.

UNA REFORMA LABORAL PROTECTORA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.

Para democratizar el mundo, tenemos que cambiar la vida de las mujeres.

Para hacer un balance de la conquista de la igualdad de derechos, en pleno siglo XXI, hay que reconocer que todavía queda mucho por hacer antes de lograrla. Es por ello que en el marco del trabajo doméstico, una revisión que debemos hacer, hombres y mujeres, es la relativa a la discriminación sexista, que no es, si no un problema social cuya salida es de todos.

Se ha considerado desde la división sexual del trabajo, que el ámbito de lo privado es inherente y natural a las mujeres, y por tanto, es la responsable de realizar las más de 33 actividades que implica el trabajo doméstico, y de la doble jornada, cuando se incorporan a las actividades económicas, producto de la no democratización de las tareas del hogar. El trabajo domestico implica un gran esfuerzo para obtener resultados que redundan en el beneficio familiar y para fortalecer el desarrollo de la sociedad. Considerando el trabajo domestico de naturaleza femenina, la brecha entre los géneros se vuelve más profunda con lo cual se impide el desarrollo y pleno de conocimiento de sus derechos.

El trabajo doméstico es considerado improductivo por el hecho de no ser remunerado, pero gracias a esta forma de trabajo la sociedad se moviliza a la producción; el trabajo doméstico en la tarea de formación, sostenimiento del hogar, garantizando la salud, alimentación, seguridad, higiene y recreación de los integrantes de la familia. En México, el trabajo doméstico es invisible y no forma parte de las cuentas nacionales, en otros países latinoamericanos, donde si se contabiliza el trabajo doméstico se ha encontrado que representa más del 35% del PIB nacional.

Una de esas desigualdades, es la asignación prioritaria de las mujeres a las cargas del ámbito doméstico y familiar, esta es una primera discriminación que padecen las mujeres. Por ello deben ampliarse los derechos para dar paso a una igualdad de oportunidades y no más desigualdades entre mujeres y hombres, en este ámbito en donde todos se benefician.

De la desigualdad e invisibilidad, quiero referirme a la otra cara del trabajo doméstico, el empleo precario, no regulado y carente de prestaciones. En México, el trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones de las mujeres que no es valorado socialmente, no sólo por quienes contratan estos servicios, sino, incluso por quienes lo realizan. Reconocer el aporte que hacen las trabajadoras del hogar para el funcionamiento de la sociedad es indispensable ya que, sin esta labor muchas personas no podrían integrarse a la unidad social y económica.

Las trabajadoras del hogar, con su trabajo, son el motor primordial para el desarrollo económico pero, a pesar de ello, a diario son víctimas de discriminación, violación a sus derechos humanos y laborales, acoso y hostigamiento sexual entre otros maltratos. El trabajo doméstico remunerado es invisible, minimizado y mal regulado, las trabajadoras mayoritariamente mujeres, y en muchos de los casos niñas, han dejado el estudio para dedicarse al cuidado de otros niños, siguen bajo explotación y mal pagadas, su situación es vulnerable frente al abuso físico y sexual por parte de los hombres de la casa. En medio de toda esta violencia, las mujeres buscan el trabajo doméstico como la única opción para su supervivencia. Dada la crisis económica actual, este trabajo es cada vez más precario, todos los derechos son nulos con la ley es discriminatoria por una condición de género.

Los derechos para las trabajadoras del hogar en la práctica no son efectivos, porque no son reconocidos, esto hace necesaria una legislación que proteja y haga valer estos derechos, como la formalización de un contrato de trabajo, una remuneración digna, horarios de trabajo establecidos, seguridad social, maternidad y una serie de prestaciones que están asentados en las leyes nacionales e internacionales.

En general, las mujeres o viven una desigualdad salarial o en el trabajo informal, donde no hay una regulación laboral ni protección social, así las mujeres a menudo, son explotadas económica y socialmente como mujeres y trabajadoras. Otro aspecto común es la violencia contra las mujeres, que afecta a todas las edades y condiciones sociales, algunas de estas relacionadas al género, como la violencia domestica, el hostigamiento y el acoso sexual y muchos más. Y aunque se crean herramientas para su eliminación, en la práctica no se aplican y las mujeres trabajadoras enfrentan las restricciones de múltiples formas, además de que las trabajadoras desconocen

sus derechos y la falta de oportunidades para participar activamente en colectivos.

Existen Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que pueden promover la igualdad de género, en el mundo del trabajo, formal e informal, como son: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Estos instrumentos internacionales y otras leyes nacionales deben ser aplicados para buscar el equilibrio en las relaciones laborales que permitan un trabajo y vida digna de hombres y mujeres.

Para favorecer un cambio social y construirse sobre la base de la igualdad y la corresponsabilidad, se proponen las siguientes acciones desde el marco del trabajo doméstico:

- 1 Renunciar a los estereotipos sexistas en el desempeño de las responsabilidades domésticas y familiares,
- 2 Legitimar la intervención masculina en estas labores,
- 3 Desarrollar las habilidades domésticas de los hombres que desean la corresponsabilidad pero que no saben aun como desempeñarlas, iniciando a temprana edad,
- 4 Formación educativa para crecer con y en equidad, dejando atrás estereotipos y patrones culturales sexistas y discriminatorios.

Para el trabajo doméstico remunerado, es necesaria una reforma laboral que regule y proteja los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar y dar atención adecuada a la situación legal de las miles de mujeres que se dedican a las labores del hogar.

Las trabajadoras del hogar queremos que se nos reconozca socialmente, reclamamos respeto por nuestro trabajo, reclamamos un trabajo digno, queremos que se nos incluya en la legislación laboral y que el gobierno incluya en la contabilidad nuestra aportación económica al país.

Con nuestro trabajo en la defensa de los derechos, buscamos obtener una ley que establezca y garantice nuestras prestaciones sociales,

es la forma de avanzar en la equidad y justicia social para las mujeres, que todavía están en desventaja frente a mundo que se resiste a la igualdad, en la corresponsabilidad, y estoy convencida que las mujeres seremos capaces de movilizarnos para alcanzar un mundo de derechos y respeto.

VII

EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

GLOBALIZACION Y OUTSOURCING¹.

La globalización de la producción, entendida como la coordinación y el control de actividades dispersas a lo largo del mundo de manera centralizada, va de la mano de la precarización laboral. Ambas se han convertido en una tendencia global². Los estudios sobre la flexibilidad laboral y la emergencia de modelos productivos apuntan, en términos generales, a una extendida difusión de la precarización del trabajo y el empleo. Más aun, este proceso se ve acelerado por la tendencia central a la subcontratación (interna e internacional), el llamado outsourcing. Pero los nuevos modelos productivos y las distintas formas de subcontratación llevan con seguridad a un mismo camino de precariedad?

El outsourcing o, en español, la subcontratación, es una práctica muy antigua no sólo en el sector industrial, sino en el comercio mundial. Conlleva a una descentralización, fragmentación y externalización de los procesos productivos³. Gereffi⁴ plantea cuatro tendencias históricas del proceso de outsourcing contemporáneo:

- 1 1960s y 1970s: trabajos básicos en fábricas (zapatos, ropa, electrónica, juguetes y electrodomésticos)
- 2 1980s: trabajos de servicios de rutina (call centers, back office jobs, tarjetas de crédito, bancos)

1 Una versión más amplia de este trabajo aparece en "Los nuevos modelos productivos y el outsourcing: Un camino seguro a la precarización laboral?" en Bialakowsky et al. (compiladores). *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad (Tomo II)*, Universidad de Guadalajara, México. 2009. pp.59-67.

2 Iranzo, Consuelo y Jacqueline Richter, "La externalización y la subcontratación laboral: nuevas caras de viejos problemas para la protección de los trabajadores" en Bialakowsky et al. (compiladores) *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad (Tomo II)*, Universidad de Guadalajara, México. 2009.

3 Pozas, María de los Angeles, "Tecnología y desarrollo en las cadenas productivas de las grandes empresas en México" en Bialakowsky et al. (compiladores) *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad (Tomo II)*, Universidad de Guadalajara, México. 2009.

4 Gary Gereffi, "New Offshoring of Jobs" Ponencia presentada en el Seminario Internacional Globalización Conocimiento y Estrategias de Desarrollo, UNAM, Mexico, Marzo 2009. pp. 15-17.

-
- 3 1990s: trabajos en servicios avanzados de negocio (finanzas, contabilidad, récords médicos, software)
 - 4 2000s: trabajos en diseño, marca e innovación

El outsourcing se ejerce a través de un control corporativo y significa el traslado del abastecimiento de bienes y servicios desde dentro de la empresa “*in house*” hacia proveedores externos. El offshoring se refiere a la localización geográfica y significa el traslado de actividades domésticas hacia localizaciones afuera de las fronteras nacionales. Finalmente el offshore outsourcing es el traslado de productos y servicios realizados dentro de la empresa hacia subcontratistas localizados en otros países. En otras palabras se trata de la subcontratación internacional externalizada. En palabras de Del Bono⁵ se trata de prácticas empresariales orientadas a la búsqueda de flexibilidad sostenida de los procesos de externalización de actividades y deslocalización extraterritorial.

Estos procesos han dado lugar a la salida masiva de trabajos de los países centrales hacia los países subdesarrollados. Primero a las regiones cercanas de influencia y posteriormente a zonas muy alejadas. Países con bajos salarios durante los 60s y 70s como los tigres asiáticos en Asia, y México en América Latina fueron reemplazados rápidamente por otros más baratos, como Tailandia, Filipinas y los países centroamericanos. Actualmente, China, India y Vietnam están concentrando gran parte de las actividades de offshore y outsourcing a nivel global.

El fracaso del modelo socialista y el desarrollo del proceso de globalización llevó a una profunda reorganización planetaria de las actividades económicas y de los trabajos. De acuerdo con Gereffi mientras que las economías tradicionales capitalistas contaban con una población económicamente activa de 960 millones de personas en 1980 en el 2000 aumentó a 1,460 millones. De acuerdo con este sociólogo existen cuatro tipos de empleos en la economía global: 1 Los trabajos de ensamble en las industria de exportación (EPZs). 2 Los trabajos de producción asociados

⁵ Del Bono, Andrea, “*Externalización de deslocalización del trabajo en el sector de servicios, estrategias de flexibilidad y calidad del trabajo: Los call centres offshore en Argentina*” en Bialakowsky et al. (compiladores) *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad (Tomo II)*, Universidad de Guadalajara, México. 2009.

con el sistema de “*paquete completo*” (OEM) relacionados con el escalamiento orientado por el comprador. 3 Los trabajos de producción avanzada que requieren capacidades de diseño (ODM) y mercadeo (OBM), asociadas con el escalamiento orientado por el proveedor. 4 Los trabajos intensivos en conocimiento en servicios offshore (Ibidem). Si bien no se trata de tipos de empleos excluyentes (geográficamente o según el control de la propiedad), sin duda conforman una tipología ideal que nos permite comprender que el proceso de outsourcing no necesariamente conlleva a un único camino de precariedad.

Dentro de la actual fase del capitalismo el fenómeno de la subcontratación internacional dio inicio con la propia aparición y desarrollo de la maquiladora de exportación a mediados de los años 60s no sólo en México, sino en Puerto Rico, República Dominicana, El Salvador, al igual que en múltiples localizaciones a lo largo del mundo, como en Irlanda, Tunes y Honk Kong⁶. Las maquiladoras se desarrollaron en zonas geográficas específicas, denominadas como zonas de producción, para la exportación (EPZ por sus siglas en inglés). Para 1979 existían 79 EPZ en 39 países ocupando 750,000 trabajadores. Para el 2005 se calcula que habían 3000 EPZ en más de 100 países ocupando alrededor de 32 millones de trabajadores (27 de ellos en China). Los emplazamientos fabriles en los países subdesarrollados caracterizados por la producción de bienes intensivos en mano de obra libres de impuestos constituyeron una primera forma de flexibilidad en América Latina, ya que sus condiciones *de jure* (como en la República Dominicana) o *de facto* (como en México) fueron distintas a las prevalecientes en las industrias surgidas bajo el modelo proteccionista de sustitución de importaciones. Jornadas de trabajo más largas, salarios más bajos, zonas especiales donde los sindicatos estaban prohibidos o controlados, donde laboraban básicamente mujeres jóvenes, fueron rasgos distintivos del modelo maquilador en su primera fase.

Pero la flexibilidad laboral y las prácticas de outsourcing que se desarrollaron bajo el modelo de maquila en las EPZ, rápidamente se extendieron hacia otros sectores en diferentes países, tanto orientados

6 Fröbel, Folker, Heinrichs, Jürgen y Kreye, Otto, *The New International Division of Labour: Structural Unemployment in Industrialised Countries and Industrialisation in Developing Countries*, Cambridge University Press. 1981.

al mercado doméstico como a la exportación, de firmas nacionales como extranjeras, en empresas privadas como estatales⁷. La flexibilidad laboral – como la conocemos hoy en día – inició en la década del ochenta; desde entonces numerosos estudios y ensayos han dado cuenta de las múltiples formas que ha ido tomando.

Finalmente, lo que en términos productivos inició como una nueva división internacional del trabajo durante los años sesentas, según Fröbel, Kreye y Heinrich, derivó en un proceso de globalización de la economía y la producción durante los años ochenta y noventa. La subcontratación doméstica e internacional es un componente clave dentro de los nuevos modelos de producción, bien sean estos altamente integrados con sus proveedores responsables en una estructura jerárquica (como el sistema Toyota), dentro de su propio corporativo (como en el caso de Sony), o altamente descentralizados con múltiples proveedores (como el de Dell o de Wal-Mart).

Quizás la conclusión más relevante a lo largo de cuarenta años de parte de la sociología del trabajo y de la economía industrial “*institucionalista*” en relación a las transformaciones productivas y organizativas en las empresas, es que no hay un único camino (*one best way*), ni en términos de modelo productivo, ni como práctica de subcontratación. Existen diversas estrategias de ganancia, mercado y costos, con implicaciones laborales muy dispares⁸. Si bien, dichas condiciones apuntan claramente no sólo hacia una mayor flexibilización sino hacia nuevas formas de empleo y trabajo, caracterizadas en términos generales por condiciones de trabajo y empleo más flexibles, contratos más flexibles y con menor protección, y con salarios y prestaciones relativamente más bajos, tampoco es un único camino el que toman estas prácticas a lo largo del amplio mosaico industrial en Latinoamérica. Las distintas formas de inserción en la economía global (los cuatro tipos propuestos por Gereffi) implican una amplia variedad de trabajos, heterogéneos no sólo en términos de su posición dentro de la cadena de valor global, sino de la localización donde se encuentran (no es lo mismo estar en Vietnam, Irlanda, o en Japón), del origen de capital (no

7 Véase por ejemplo Abramo, et al, 1997; Carrillo, 1994, entre muchos otros.

8 Boyer, Robert and Michael Freyssenet, *The Productive Models*, Ed. Palgrave Macmillan Lumien, & Gerpisa, Gran Bretaña. 1981. También véase Gereffi, 2006 y Berger, 2005.

es lo mismo ser una empresa China que una Coreana, Japonesa o Sueca) y de las estrategias de las propias firmas (Samsung vs. Hyundai; o Sony vs. Yasaki; o Thomson vs. Delphi; IBM vs. Dell). Una herramienta útil para la interpretación de la realidad heterogénea existente en América Latina es la del escalamiento, que nos permite fijar una escala que va del downgrading al upgrading, y viceversa.

QUE LOS TRABAJADORES RECUPEREN SU PROPIA VOZ.

El mundo del trabajo ha cambiado radicalmente desde hace 25 años. Durante varias décadas, desde la posguerra hasta principios de los años ochenta las economías de mercado adoptaron como parte central de sus políticas públicas la meta del pleno empleo. Estos años son también los momentos de consolidación del Estado de Bienestar. En esta etapa, el capitalismo conoce tasas sostenidas de crecimiento económico y altos niveles de ocupación y protección social. Las organizaciones sindicales adquieren, asimismo, una gran fortaleza política e institucional¹.

A esta etapa histórica, siguió otra bajo la hegemonía de las políticas neoliberales caracterizada por una tendencia a reducir los costos laborales como método principal para mantener a las empresas competitivas. En la búsqueda de una mal llamada productividad, se han generalizado diversas medidas como la subcontratación o deslocalización de empresa (el llamado *outsourcing*²), el imponer normas laborales flexibles (con o sin contratos colectivos), y contratar trabajadores independientes sin prestaciones ni protección legal. Todo ello ha llevado a una precarización del trabajo. Además, este modelo laboral ha sido ineficiente para crear los empleos que requiere la población, propiciando el trabajo informal y diversas formas de subocupación.

Bajo esta etapa del capitalismo, ha existido una tendencia generalizada a propiciar la devaluación del trabajo³ en todo el mundo. Lo destacado es que esta tendencia no se ha dado solamente en los países en

1 Hobsbawn, Eric, *Historia del Siglo XX*, Ed Grijalbo Mondadori, Buenos Aires. 1998. Segunda Parte, pp. 229 - 402.

2 Outsourcing: Se trata de un neologismo que se traduce literalmente como "*fuera de su origen*" o "*que se abastece externamente*". En materia laboral se ha traducido como "*subcontratación*" pero generalmente se le da un uso más amplio para incluir también la contratación directa de trabajadores fuera de los Estados Unidos. Así por ejemplo, Joseph Stiglitz asegura que: "*La palabra de moda en el debate sobre la globalización actualmente es outsourcing. De pronto los estadounidenses -campeones eternos de la globalización- parecen estar preocupados por los efectos adversos que tiene sobre su economía*". Cf. "*Outsourced and out of work*". por Joseph Stiglitz, Project Syndicate, Mayo, 2004.

3 "*El actual modelo de globalización devalúa el trabajo*" dijo Juan Somavia, Director General de la OIT, "*Panorama Laboral*". 2003.

desarrollo o en los más pobres sino también en Europa y Estados Unidos, aunque, en diferente magnitud.

Todo ello ha debilitado la capacidad de negociación de los trabajadores, aunque éstos han tratado de replantear sus formas de lucha, hacer nuevas alianzas y ensayar nuevos métodos de acción, por medio de sindicatos y otras formas organizativas.

En México, el modelo neoliberal ha hecho estragos en el nivel de vida de los trabajadores mexicanos. El salario mínimo representa hoy menos de una cuarta parte de lo que valía hace 30 años y el trabajo digno, tal como la ha definido la OIT, cubre apenas a una tercera parte de la fuerza de trabajo. El resto laboran en la economía informal, la subocupación y el trabajo asalariado sin protección social⁴.

A todo lo anterior hay que agregar la falta de una voz representativa de los trabajadores. Por razones históricas, el sindicalismo mexicano ha estado controlado por el grupo gobernante bajo una relación de servidumbre que dio lugar a una vida sindical sin democracia, sin representación legítima de los trabajadores y sin capacidad de expresión. Hay y ha habido excepciones como al UNT y el SME, pero la mayoría de los sindicatos han sido secuestrados, desde hace tiempo, por mafias que no representan a los trabajadores. Esta falta de una voz propia se ha hecho más grave en los últimos años al grado de que los sindicatos se han vuelto ficticios y los contratos colectivos son papeles que tienen valor legal pero que no sirven como un verdadero instrumento para normar las condiciones de trabajo entre obreros y patrones. Son contratos de protección que, como el nombre lo indica, sólo sirven para encubrir la falta de una verdadera relación convenida por mutuo acuerdo entre empleados y empleadores.

En México no hay, pues, ni democracia, ni libertad sindical, ni por lo tanto relaciones laborales ajustadas a derecho, ni un verdadero pacto laboral. Por ello, el problema del desempleo, del crecimiento del empleo informal, en fin, la exclusión permanente de los trabajadores de los frutos del desarrollo nacional tiene como contraparte la falta de voz de los trabajadores en las relaciones laborales y en la vida política y social del país.

4 Cf. Escobar Toledo, Saúl. *Los Trabajadores en el Siglo XX. Sindicato. Estado y Sociedad en México: 1907 – 2004*. UNAM, México. 2006.

El primer problema que tiene que resolver el movimiento obrero, es adquirir una voz propia. En un país gobernado por la derecha, como México, es un asunto de supervivencia. Pero aún con gobiernos progresistas y partidos de izquierda que quieran hablar a nombre de los trabajadores o proponer políticas que los beneficien, el sindicalismo tiene que adquirir una voz independiente y soberana para cambiar el rumbo del país.

Para que los trabajadores recuperen su propia voz, hay que cambiar la ley pero en un sentido distinto a los deseos de la derecha gobernante y la élite empresarial. Hay que cambiarla para que la vida de los sindicatos ya no dependa del reconocimiento del gobierno, sino de la voluntad de los trabajadores. Mientras el gobierno, a través de la Secretaría del Trabajo y la Toma de Nota, o de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sigan manteniendo el control de la vida sindical en México, va a ser muy difícil que se constituyan sindicatos auténticos, representativos, y legítimos. Este debe ser el primer paso.

No veo que una reforma de esta magnitud pueda ser resultado de un acuerdo pactado sólo entre los partidos políticos y sus diputados en el Congreso. Tendrá que ser producto de un movimiento encabezado por los propios trabajadores desde todas las trincheras: el centro de trabajo, la calle, la organización gremial, con registro o sin ella. Ellos y todos los sectores progresistas del país tendrán que encabezar esta batalla. De otra manera, seguiremos construyendo un país que perpetúa el atraso, la exclusión y la desigualdad. Un país basado en un modelo laboral que ofrece pocos y malos empleos y que además se sirve de un sindicalismo de ficción para ahogar la voz de los trabajadores en vez de ser un instrumento para que el país pueda oírlos.

“TENER UNA BUENA CHAMBA”: TRABAJO Y PERSPECTIVAS DE LOS JÓVENES EN MÉXICO A INICIOS DEL SIGLO XXI.

Los jóvenes son el sector poblacional más amplio en el México de los comienzos del siglo XXI¹. En los próximos años jugarán, como nunca antes en la historia, un papel clave para definir los caminos por los que avanzará la nación hacia este nuevo siglo. Si bien, las definiciones de juventud hacen referencia a la fase entre la pubertad y la adultez – cuando se aplican específicamente a los seres humanos – tomaré en cuenta, para efectos de este texto, un término que me parece también característica fundamental del joven: el potencial. Puede decirse que el potencial tiene que ver con lo posible, lo latente, lo ya presente de algún modo, lo que puede llegar a suceder, cambiando lo que existe. En este sentido, es necesario observar a los jóvenes como esos adultos potenciales que establecerán la configuración sociopolítica del país en el futuro cercano. Dicho potencial, y más específicamente el sentido práctico de los cambios que genere, estará dado en buena medida por las condiciones en las cuales adquiera su forma. De este modo, cabe preguntarse ¿cuál es el potencial de los jóvenes mexicanos?

Hay que tratar de observar, en primer lugar y muy brevemente, ese potencial juvenil mexicano en términos de las respuestas que da el propio sector a la sociedad y en lo referente a las políticas gubernamentales que afectan en algún sentido el desarrollo del mismo. En lo referente a las respuestas que dan los propios jóvenes en los diversos instrumentos diseñados para entender sus valores y expectativas², se puede resumir que en este sector priva la desconfianza hacia el gobierno y las instituciones, como hacia los otros miembros de la sociedad; el desinterés por la participación política y frente a la desvalorización del trabajo como parte central de la

1 Según datos y proyecciones generados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

2 Con datos obtenidos de: Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas (Encup) 2008; Encuesta Mundial de Valores (EMV) 2005–2008; y Encuesta Nacional de Juventud (del IMJUVE) 2005.

vida. Hay que señalar que esta última es una tendencia creciente a escala mundial abordada por estudiosos como Claus Offe.

Ante estas posturas, desalentadoras para cualquiera que se ubique en el pensamiento decididamente progresista, los jóvenes dieron respuestas que también debe en ser tomadas en cuenta. Entre los jóvenes predominan las expectativas de cambio y mejoramiento en la calidad de vida, los deseos de superación de las dificultades en el país – coexistiendo sorprendentemente con las respuestas arriba mencionadas – el objetivo es estudiar y superarse para obtener un buen trabajo. Lo que se puede leer, es la disociación entre las expectativas y aspiraciones de la juventud y el entendimiento de las vías que hay que transitar para llegar a realizarlas. A esta sensible fractura han contribuido, en buena medida, las políticas implementadas por los sucesivos gobiernos de corte neoliberal que México ha tenido que padecer en las últimas tres décadas.

El gobierno actual ha promovido, desde mi particular punto de vista, la peor de las políticas posibles para un pleno y productivo desarrollo de la juventud. Si bien la generalización siempre es inexacta, cuando no injusta con las contadas – y para este caso honrosas – excepciones que se encuentran dentro del conjunto a criticar, echando mano del impreciso recurso se puede decir que el gobierno de la alternancia, conducido por los miembros del derechista Partido Acción Nacional, ha profundizado la problemática económica en cuanto a desigualdad, distribución de la riqueza y el consecuente aumento en los niveles de pobreza entre la población.

En relación a esto, se ha constituido dentro del ámbito laboral, como activo promotor, la desaparición de los derechos básicos adquiridos por los trabajadores, la flexibilización laboral, para dejar que las grandes corporaciones operen casi sin regulación en el país, lo que genera la sustitución de puestos de trabajo estables y bien remunerados por empleos precarios y, ha evitado a toda costa la democratización del mundo del trabajo, apoyando abiertamente a los sindicatos y liderazgos de corte corporativista y promoviendo la nefasta práctica de la simulación contractual a través de los llamados contratos colectivos de protección patronal, reprimiendo a las corrientes, sindicatos y grupos de trabajadores que pretenden la organización autónoma, democrática y realmente representativa de sus intereses frente a los patrones. Es a este disfuncional mundo del trabajo al que tienen que

integrarse los jóvenes tan pronto terminan su etapa de formación educativa, la cual, como lo prueban evaluaciones nacionales e internacionales, presenta profundos rezagos que se convierten a la postre en las debilidades competitivas del joven mexicano promedio.

Este gobierno ha descuidado, de manera grotesca, los importantes sectores, social, educativo y cultural, ámbitos que bien atendidos, desempeñan un rol fundamental para que la juventud se integre con fortaleza y dinamismo al mercado laboral, además de ser detonadores de creación de una ciudadanía participativa. En oposición a esto, se ha fortalecido, a niveles sumamente irresponsables, la política militarista, policiaca y represiva como “*solución*” a los problemas generados por los descuidos en los otros ámbitos, provocando una escalada de violación a los derechos humanos – en la que la mayoría de los actores son jóvenes – no vivida por el país desde principios del siglo pasado. La aplicación de estas políticas es comprobable para cualquiera que observe los proyectos presupuestarios diseñados por el ejecutivo federal en la última década.

Frente a este complicado panorama económico y político, los jóvenes deben proyectar sus expectativas de superación, de manera muy sintética, lo que desde mi perspectiva, basada en mi condición de trabajador a punto de concluir la etapa juvenil y en mi experiencia de investigador enfocado a los temas laborales, son las pautas entorno a las cuáles deben actuar tanto los propios jóvenes interesados en cambiar la situación en la que viven, como los intelectuales, académicos, líderes de las organizaciones sociales y políticos sensibles a las demandas y necesidades de la sociedad, para coadyuvar al pleno desarrollo del importante sector juvenil de nuestro país.

En primer lugar, la revaloración del trabajo como parte central de la vida en sociedad. Para pensadores humanistas de la trascendencia de Baruch Spinoza o Hanna Arendt, el trabajo es la condición que nos hace verdaderamente humanos, es la característica principal con la que nos distingue otras especies. Hacer todo lo posible para que los jóvenes valoren el ámbito del trabajo y lo vean como el campo óptimo para la expresión y transformación de su individualidad, mediante la integración de prácticas de justicia y democracia en su seno, lo cual significa acabar con las nefastas prácticas actuales que privan en el sector.

En segundo lugar, la atención y el fortalecimiento de las propuestas y proyectos productivos surgidos de los mismos jóvenes para convertirlas en formas sólidas y autogestivas de realización personal y sostén económico, dejando atrás el costoso e ineficaz asistencialismo y la política retrograda que reprime toda propuesta juvenil por considerarla débil e inexperta, cuando no abiertamente desafiante y subversiva, enfoque que opera como justificante para cometer las peores brutalidades en contra de la juventud.

Por último, pero no menos importante, el fortalecimiento normativo y financiero de las políticas de fomento a la cultura, la educación y la justicia social como pilares para la creación de una juventud altamente productiva, participativa, responsable y democrática. Jóvenes cultos, bien educados y con perspectivas claras de desarrollo personal, a nivel económico y social, mirará con repudio las salidas “fáciles” para la autorrealización que constituyen las prácticas ilegales, de la economía informal al contrabando o la prostitución y la delincuencia. Sin embargo, mientras desde las instancias de gobierno se priorice el uso de la fuerza y la violencia sobre la promoción de la educación y la cultura, para resolver los problemas sociales, cada vez más jóvenes irán a engrosar las filas del crimen organizado.

Es necesario retomar aquí la idea acerca del potencial juvenil. Aunque puedo estar dejando fuera otros aspectos de importancia, los arriba expuestos me parecen prioritarios para que los jóvenes de hoy, potenciales tomadores de decisiones, actores sociales y políticos de los próximos años, representen a futuros ciudadanos, activos constructores de un país más justo y democrático que tienda al progreso económico ordenado y equitativo, y no a la generación de individuos egoístas y ensimismados que, como simple conjunto de consumidores, encarnará la definitiva destrucción del tejido social que llega de por sí fracturado a los albores del siglo XXI.

DISPARIDAD EN EL MERCADO LABORAL: ¿CÓMO LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

¿Cómo lograr la igualdad entre hombres y mujeres? Es una pregunta que todavía está vigente a pesar de la incorporación masiva de las mujeres a las universidades y al mercado de trabajo. La respuesta tiene que surgir de un análisis holístico tanto del mercado laboral como de la economía doméstica no remunerada. Sostengo la tesis que mientras los hombres y mujeres no realicemos trabajos iguales, tanto en la economía doméstica como en el mercado de trabajo, no habrá igualdad social.

El fin del modelo del “*padre-cabeza-de-familia*”, la importancia creciente de las familias monoparentales, la flexibilidad¹ e intensificación del trabajo son cambios económicos y demográficos que han hecho candente el problema de la conciliación entre la relación trabajo-familia. La necesidad de encontrar soluciones que nos permitan compatibilizar la vida personal/familiar/laboral y que a la vez garantice una mayor igualdad de género exigen una redefinición de estas esferas desde una perspectiva de género utilizando los instrumentos y conceptos de todas las disciplinas, incluyendo los de la ciencia económica.

Las propuestas de políticas para lograr la conciliación nos remiten a analizar de nuevo los conceptos de la familia, el papel económico de los hijos (¿son un bien público?), la división sexual de trabajo en relación con la identidad de género y de las relaciones en el mercado entre los hombres y mujeres que trabajan por un salario o remuneración no asalariada. Por esto las discusiones sobre las políticas de conciliación nos sirven para sintetizar y replantear los logros económicos de las mujeres y las añejas preocupaciones del feminismo dentro de la ciencia económica.

La liberación de las mujeres, en todo el mundo, de la dependencia con respecto a los hombres para tener un ingreso monetario ha representando

¹ Se entiende por flexibilidad el desarrollo a lo largo de la vida de diferentes tipos de trabajos caracterizados por su inestabilidad. Debido a que las empresas han desarrollado una nueva modalidad en la que las/os trabajadoras/es entran y salen del mercado de trabajo en función del beneficio que aportan a la empresa y a los sistemas de mercados.

la verdadera revolución del siglo XX para muchos estudiosos. Este fenómeno merece ser comparado con la Revolución Francesa en la medida en que la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral libera y posibilita la realización de los talentos y capacidades de la mitad de la población, cuyo destino anteriormente se determinaba por sus funciones biológicas.

Mujeres, tanto en los países desarrollados como en la mayoría de los países emergentes, han salido de los límites del hogar, sin embargo hábitos, políticas e instituciones sobreviven de una época cuando se esperaba que las mujeres maduras fueran amas de casa de por vida y los empleadores esperaban que sus empleados masculinos tuvieran los servicios de una ama de casa tiempo completo en el hogar.

Hoy en día estos supuestos no se sostienen y por lo tanto existe un desfase entre los cambios en la división sexual de trabajo ocurridos en la esfera del trabajo remunerado y en el hogar. A pesar de proporcionar un ingreso, todavía el trabajo de los cuidados de niños y ancianos es reconocido como responsabilidad de las mujeres. Esta carga, casi exclusiva, del trabajo reproductivo limita su participación en el mercado laboral y el ejercicio de sus derechos ciudadanos. En México, la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha garantizado mayor autonomía y poder de decisión a las mujeres en el seno familiar² debido a las desventajas vividas al incorporarse al mercado laboral.

Cuando las mujeres logran salir de la esfera doméstica y se insertan en el mercado de trabajo no están compitiendo (es decir, vendiendo su capital humano, según la teoría neoclásica) en el mismo mercado que los hombres. Con la excepción en el caso de cirujanos, magistrados y otras profesiones altamente calificadas, los hombres y las mujeres venden su fuerza de trabajo en mercados segregados, es decir, en un mercado separado para cada sexo. La oferta y demanda en el mercado laboral de los hombres determina un conjunto de salarios; mientras la oferta y demanda en el mercado laboral de las mujeres fija salarios distintos, en un nivel mucho más bajo. No se trata de “*separados*

² Casique, Irene. *Trabajo femenino, empoderamiento y bienestar de la familia*, Texas Center for U. S.-Mexican Studies. Dallas (manuscrito). 2004.

pero iguales". La segregación ocupacional implica que existen dos mercados laborales distintos, uno para hombres y otro para mujeres; el de las mujeres es más reducido, precario y desvalorizado.

La raíz de las desventajas económicas de las mujeres hoy en día es la segregación ocupacional. La exclusión histórica de las mujeres de los trabajos más calificados y mejor pagados se ha reemplazado en la actualidad por la inclusión con segregación, fenómeno que en el mundo del trabajo afianza el poder masculino en la esfera del mercado laboral, con lo que continúa así la subordinación femenina que se encuentra en el hogar.

La categoría de género ha enriquecido el concepto económico tradicional de la división del trabajo por sexo. Son dos términos estrechamente vinculados y dinámicos puesto que son social e históricamente construidos. La masculinidad y la femineidad son reproducidas y reforzadas una en relación con la otra mediante el trabajo, por lo tanto, los cambios tecnológicos, el aumento en la actividad y calificación laboral femenina interrumpen potencialmente la reproducción de la división de trabajo establecida por sexo, provocando contradicciones en el ordenamiento de género existente³. Antes de esta crisis económica y la inserción creciente de las mujeres al mercado laboral, históricamente un "verdadero hombre" se ufana de que "mi mujer no trabaja". Esta situación ya no refleja la realidad de cuarenta dos por ciento de las mujeres en la edad laboral⁴.

La resistencia de los padres hombres⁵ a realizar el trabajo doméstico y de participar en el cuidado y crianza de los hijos no puede reducirse a lo simbólico o a cuestiones culturales tales como los símbolos de la maternidad y la idea dominante de que el cuidado de los niños – especialmente cuando son de meses – tiene que ser un asunto de mujeres porque está determinado biológicamente. A pesar del peso e inercia de las tradiciones existen algunos "hombres buenos", quienes están dispuestos

3 Kabeer, Naila. *Realidades trastocadas: las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*, Paidós/PUEG-UNAM. México. 1998.

4 Grup Dones i Treballs, dCD *Repensar desde el feminismo los tiempos y trabajo en la vida cotidiana*, <<http://www.google.com.mx/search?as.-> consultado el 15 de junio de 2009.

5 En general, a lo largo de la región de América Latina, las mujeres se responsabilizan de dos tercios del total de la carga de trabajo dentro de la casa, mientras que los hombres del tercio restante (Gammage, Sarah. y Monica. Orozco. *El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México*. CEPAL, Mexico 2008)

a cambiar su papel tradicional y desean participar de manera más activa en el cuidado de los niños y niñas, sobre todo los hombres jóvenes. Pero un cambio en la división sexual del trabajo que aumente el empoderamiento de las mujeres y la participación de los hombres en el cuidado de los integrantes de las familias no es, ni será, suficiente para la conciliación que queremos. Como economistas tenemos que analizar las barreras estructurales y del mercado que no permiten a estos “*hombres buenos*” cambiar su comportamiento de género. Hoy en día no sólo las mujeres, sino las parejas que deciden tener hijos están siendo castigadas por el mercado debido a la privatización y mercantilización de la educación y los servicios de salud.

El problema de la conciliación tiene que ser analizado de una manera integral que toma en cuenta tanto la naturaleza del mercado laboral como la economía doméstica. No es únicamente un problema de las mujeres y tampoco ellas son las culpables del mal funcionamiento de las familias y la falta de cohesión social. Para este análisis hay que voltear la mirada al efecto perverso de las políticas económicas en la vida de las familias mediante la contención salarial, la reestructuración de los programas sociales y las reformas de los sistemas solidarios que trasladan responsabilidades sociales a las familias y, en particular, a las mujeres. De este modo, la política económica ha orillado a las unidades familiares a destinar cada vez un mayor tiempo del trabajo de sus miembros (hombres, mujeres, niños y niñas, adultos mayores) al trabajo por pago en detrimento del tiempo dedicado a las tareas de la reproducción o a la economía del cuidado, así como a la convivencia y recreación. El esquema laboral actual y la reducción de la participación del Estado en su función de “*tercer padre*” en los programas sociales no permiten a las madres ni padres trabajadores el espacio de tiempo para convivir con sus hijos, impacta negativamente en los núcleos familiares.

Ante la imposibilidad de cumplir cabalmente con las responsabilidades familiares y las exigencias del trabajo remunerado, la tensión trabajo-familia entre mujeres urbanas empleadas en el sector formal se “*soluciona*” empleando a otras mujeres, más pobres y mediante una reducción en el número de hijos. Entre las mujeres indígenas esta “*solución*” no se

da debido a sus altas tasas de natalidad y las barreras que confrontan para poder obtener un trabajo asalariado decente, por esto su “preferencia” para el sector informal⁶.

La dificultad de la conciliación es mayor cuando existen menos recursos económicos, y no existe el ingreso suficiente para intercambiar los servicios domésticos en el mercado mediante la contratación de personal de limpieza, enfermeras y niñeras, el cuidado de niños en guarderías privadas, reparaciones de la vivienda y de compra de ciertos servicios (tintorerías, lavanderías, planchadurías, restaurantes, comida preparada). Las mujeres profesionistas de los países desarrollados están importando a otras mujeres para aliviar la tensión, con lo que se da lugar a la globalización de la reproducción. Las mujeres emigrantes dejan a sus hijos en su país bajo el cuidado de los abuelos o, con más frecuencia, de otras mujeres, normalmente familiares⁷. Se reporta que ellas viven la culpa por el abandono de sus familias a pesar de su gran esfuerzo para ayudarlas, especialmente con las remesas.

En México, en la actualidad, para las madres pobres que trabajan – las de las maquilas y del sector informal – existen estancias infantiles, guarderías de segunda, subrogadas por el Estado, cuyo objetivo principal, en lugar de ser la salud y la educación preescolar, es elevar la oferta de servicios de cuidado y atención, así como ayudar a la búsqueda de empleo y mejorar la condiciones del trabajo remunerado.

Así María Cristina Carrasco⁸ introduce la polémica de la imposibilidad de lograr la conciliación ni para las mujeres ni para los hombres en el contexto de la economía neoliberal. Carrasco afirma que estamos buscando soluciones dentro de las coordenadas económicas y sociales

6 Benería, Lourdes. “Trabajo productivo/reproductivo, pobreza, y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas”, en *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: una mirada desde el género*, Luis Mora, M. J. Moreno y T. Rohrer (editores s.). UNFPA/GTZ. 2005.
<<http://www.presupuestoygenero.net/media/politicasonciliatorias.pdf>.>

7 Parrenas, R. *The Care Crisis in the Philippines: Children and Transnational Families in the New Global Economy*, in *Global Woman: nannies maids and sex workers* Eds. B Ehrenreich & AR Hochschild., Metropolitan owl book, Henry Holt New York. 2002.

8 Carrasco, Cristina. *La economía feminista: una apuesta por otra economía*. en *Estudios sobre Género y Economía*, María Jesus Vara, (coordinador) AKAL, Madrid, España. 2006.

existentes, sin tocar el trasfondo de esta tensión entre el cuidado de la vida en el seno familiar y la obtención de ganancias en la esfera del mercado.

El tema de la conciliación provoca la reflexión crítica en torno a un problema que hasta ahora no ha sido solucionado de manera satisfactoria ni para los hombres ni para las mujeres que trabajan y tienen personas dependientes. Nos preguntamos ¿qué otras presiones, además de la falta de tiempo, están causando trastornos en las personas que trabajan y en la “*salud emocional*” de sus familias? ¿Cómo incluir al estado y a las empresas en las propuestas de solución? De las opciones propuestas, ¿cuál garantiza una mayor igualdad de género? Las soluciones no pueden ser únicamente la responsabilidad de las mujeres si queremos lograr una igualdad sustantiva y deberían partir de los requerimientos de la vida humana y no exclusivamente de los de la ganancia y la productividad.

EL FENÓMENO DE LA TERCERIZACIÓN DEL TRABAJO.

Las formas de organizar el trabajo han estado en plena evolución desde tiempos inmemoriales, la búsqueda por encontrar maneras de hacer más y mejor con el menor esfuerzo e inversión, ha permitido que muchas sociedades hayan hecho esfuerzos para encontrar las fórmulas más adecuadas para tal fin. Esta búsqueda se ve acentuada cuando se vive en un contexto económico en el cual se da prioridad a la competitividad, la ganancia y al lucro, de tal forma que cuando los mercados son más abiertos con un número mayor de “jugadores” resulta lógico que las empresas traten de organizarse de la mejor manera para subsistir y consolidarse. Esto ha sido así desde hace tiempo, sólo basta recordar como durante los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, los modelos de organización de la producción, junto con los Estados, buscaron restaurar la maltrecha economía de la posguerra. Hoy cuando las alianzas entre naciones permiten ir abandonando aquellos equilibrios que se traducían en economías cerradas con competencia controlada, es que se habla de nuevos esquemas de trabajo y de organización empresarial, los cuales se justifican con términos como la competencia y la modernidad.

Es en ese contexto en el cual hay que tratar de entender y explicar el fenómeno de la “terciarización”, término con el cual se trata de poner de manifiesto que existe un tercero en una relación tradicionalmente dual como la relación obrero-patronal. La terciarización, se ha convertido en un mecanismo por medio del cual una empresa, hace participar a un tercero en una labor que normalmente ella realizaba directamente con un grupo de trabajadores, ambos claramente ubicados e identificados.

Hoy, la terciarización se traduce en la posibilidad de que una empresa traslade parte de sus procesos productivos a otra empresa, de manera total o parcial, dando lugar a esquemas de producción en donde aparecen varias empresas colaborando en el logro de resultados que antes eran propios de una sola. Aunque aquí hablamos de empresas, lo cierto es que esta práctica se ha venido extendiendo también en el sector público, con las mismas justificaciones y razones apuntadas por el sector privado.

Las modalidades que presenta la terciarización pueden ser diversas, en ocasiones se trata de un traslado físico de una parte del proceso productivo a otro lugar, y en ocasiones no implica ese desplazamiento y sólo se da una incorporación de otra empresa en el mismo espacio y tiempo. En sus orígenes, la terciarización involucraba solamente procesos productivos complementarios o accesorios de una empresa; sin embargo, hoy en día abarca también actividades principales o sustantivas de la misma.

Desde el punto de vista jurídico, los efectos de estas formas de organización empresarial, son variables dependiendo del área jurídica de la que estemos hablando. Por ejemplo, desde la óptica del derecho civil y del derecho mercantil, áreas tradicionalmente consideradas como propias de la regulación de intereses particulares y privados, encuentran plena legalidad y bien pueden ser reguladas como asociaciones empresariales, práctica sancionada por la ley, sin atender a los efectos que las mismas producen en una sociedad. Por su parte, en el Derecho Internacional, bajo la justificación de que estas nuevas maneras de organizarse son necesarias frente a la apertura de los mercados nacionales, cualquier mecanismo encaminado a tal objetivo, no sólo resulta legalmente válido sino encomiable. Sin embargo, cuando estas formas de organización empresarial se traducen en una disminución o, más grave aun, en una merma a la recaudación de impuestos o una franca evasión de los mismos, es cuando los gobiernos empiezan a ver el tema con preocupación, lo cual no deja de ser paradójico ya que en países como México, donde se toleran este tipo de esquemas, y en más de una manera se fomentan, por otro lado se trata de controlarlos, intentando diseñar marcos jurídicos que los acoten, como normas fiscales.

Pero donde francamente el fenómeno hace crisis es en el terreno del derecho social, ya que es ahí donde las normas correspondientes aparecen muchas veces alejadas, eludidas e inoperantes. En efecto, a pesar de que muchos consideran que las normas sociales bien pueden aplicarse a estos esquemas, lo cierto es que ni las normas de la seguridad social, ni las del derecho del trabajo fueron diseñadas para incluir cabal y plenamente los esquemas de terciarización; si bien es cierto existen normas en ellos que de una u otra manera se refieren al tema, lo cierto es que uno de los grandes debates hoy en día es el relativo a la necesidad de adecuar el marco jurídicos para estos casos.

En el tema de la seguridad social, la terciarización permite situarse en hipótesis que implican un menor costo para las empresas, lo cual se traduce en un abaratamiento de la fuerza de trabajo; mientras que en el caso del derecho del trabajo, las dificultades para su aplicación en temas como el reparto de utilidades y la estabilidad en el empleo, así como una mayor complejidad para la defensa de los trabajadores, aparecen como efectos indeseables. Tal situación obedece, entre otras razones al hecho de que los conceptos tradicionales de esta rama del derecho, aparecen de manera difusa y confusa en la práctica.

El derecho laboral es una rama del derecho que formalmente busca ofrecer un marco jurídico que regule la relación obrero-patronal, bajo la premisa de proteger a los empleados en su lugar de trabajo, y darles una vida digna; sin embargo, para que se aplique dicha normatividad, se idearon conceptos sin los cuales dichas normas quedan descartadas, entre estos conceptos están el de trabajador, patrón, relación de trabajo, subordinación, etc. Siempre se dijo que cuando estos supuestos y conceptos se presenten en la realidad, la consecuencia es que se aplicarían las normas laborales protectoras. Hoy la terciarización ha venido a confundir y en ocasiones a opacar la identificación de estos supuestos normativos; en efecto, hoy en día para el derecho del trabajo, el hecho de que alguien trabaje no garantiza que sea trabajador, ya sea por que no recibe órdenes directas de un patrón, o bien por que su trabajo lo realiza en lugares diferentes; así mismo; hoy una persona puede ser contratada formalmente por otra, pero prestar sus servicios para una tercera. Fenómenos frente a los cuales el derecho del trabajo muestra sus limitaciones y dificultades para identificar con claridad los supuestos normativos, que permiten su aplicación.

Por otra parte, la terciarización puede ser vista como un fenómeno que va a contracorriente de la lógica del derecho del trabajo, ya que en éste tradicionalmente se habían ideado instituciones y figuras jurídicas, como el contrato colectivo, en donde los trabajadores y sus sindicatos podían ir plasmando sus avances y conquistas en materia de calidad de trabajo y prestaciones; sin embargo, la terciarización aparece como una manera de poner freno a esa lógica del crecimiento de los derechos adquiridos.

La terciarización no debe ser vista como un modelo ilegal y sancionable en todos los casos, es más, en momentos de crisis de empleo puede ofrecer una alternativa para la subsistencia de muchas empresas; sin embargo, lo censurable son aquellos casos en donde es utilizada, con la evidente finalidad de evadir la aplicación de los derechos sociales de los trabajadores. La existencia de reglas claras en el mundo del trabajo, es una premisa para el desarrollo del país y no podemos apostarle a un desarrollo económico basado en la simulación y la evasión de responsabilidades de los actores sociales y económicos.

Frente a este panorama, en los últimos años los Estados han intentado adecuar su marco jurídico para dotar a la terciarización de esquemas que permitan, por una lado minimizar los efectos nocivos que estas prácticas producen en sus arcas, como en el caso del derecho fiscal y la seguridad social, y por otro lado, en el derecho del trabajo, intentando aclarar aquellos conceptos opacos, precisando las responsabilidades que frente a los trabajadores tienen cada uno de los actores participantes en estos esquemas.

En el caso de México, si bien el debate en este tema esta en curso, han habido intentos para avanzar en la regulación de la terciarización; intentos como los convenios entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, SHCP, y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, INFONAVIT, varios proyectos de reforma legal presentados en la Cámara de Diputados, así como las recientes reformas a la Ley del IMSS son la muestra de estos esfuerzos para capturar a los evasores y dotar al tema de márgenes adecuados. Sin embargo, en ocasiones, se trata de propuestas de coyuntura y aisladas, que denotan un esfuerzo parcial en el cual está ausente una visión integral y de largo alcance que, si bien atiende a situaciones específicas y problemas que plantea la terciarización, deja pendientes otros tantos, por lo cual será importante que en un futuro se pueda avanzar hacia la construcción de un marco jurídico que se ocupe del tema desde los varios espacios legales en donde hoy presenta problemas como el fiscal, de seguridad social y sobre todo en el terreno del necesario respeto de los derechos de los trabajadores. La construcción de este marco jurídico pasa también por la necesidad de tomar en cuenta las preocupaciones y puntos de vista de los directamente afectados como son los trabajadores

y sus organizaciones. La democratización del debate, así como el reflejo de esas preocupaciones en las normas jurídicas, nos parecen hoy en día indispensables, si de lo que se trata es de encausar el tema de manera adecuada y exitosa, en donde las preocupaciones de las empresas estén consideradas, así como aquellas de los trabajadores.

UN CÍRCULO VIRTUOSO. EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO EN MÉXICO.

La Agenda del Estado más importante no se refiere a aquellas actividades que los individuos privados ya están desarrollando, sino a aquellas funciones que caen fuera de la esfera del individuo, aquellas decisiones que nadie toma si el Estado no lo hace. Lo importante para el gobierno no es hacer cosas que ya están haciendo los individuos, y hacerlas un poco mejor o un poco peor, sino hacer aquellas cosas que en la actualidad no se hacen en absoluto.

JOHN MAYNARD KEYNES

La última década del siglo XX, se caracterizó por el derrumbe del dogma estatista, la primera década del siglo XXI pasará a la historia como la del fracaso del dogma del mercado.

¿Puede hoy día sostenerse en algún lugar del orbe que el mercado no sabe fallar mientras el Estado incurre regularmente en errores? A raíz de la actual crisis mundial del capital financiero y la economía, que evidenció los límites de la globalización, el debate está planteado y su franja es muy amplia: se trata de encontrar los modos y los espacios de la relación entre el mercado, la regulación y la intervención. Pero se trata también de establecer prioridades en el orden internacional, en el regional y en el de los Estados-nación.

Lo que se implica en el debate, es la redefinición de los derroteros del país incluyente, próspero y justo que queremos. En el sentido de las exigencias que plantea la crisis, aparece como urgente trazar las vías para la generación inmediata de empleo a partir de las medidas anticíclicas de inversión estatal en obras y servicios, de alianza entre los sectores de la sociedad, de estímulos fiscales y medidas afirmativas para la equidad; pero en el sentido de lo prioritario, en México es impostergable que con una mirada de largo alcance se ponga el énfasis en la educación, la pieza clave en la reformulación del pacto social.

Nuestro país ha venido viviendo una modificación paulatina de su pirámide demográfica. Actualmente nuestra proporción de jóvenes de 15 a 25 años es de 20.58%; para 2015 será de 19.71% y para 2050 lo será de

12.77%¹. Vamos en camino de ser un país predominantemente de adultos mayores, lo que nos pone a la vista la necesidad de modificar nuestra organización social, nuestra oferta de política pública, pero antes que todo, la estructura de nuestra planta productiva. Y asociado a nuestro modelo productivo, el tema de la política educativa del país.

Tan urgente como las medidas anticíclicas, es la necesidad de rescatar a nuestro bono demográfico, hoy derrochado por el deterioro generalizado de la vida social y de la moral pública, con una oferta educativa desarticulada y de baja calidad y sin amplias oportunidades de acceso al ingreso de manera digna y honesta. Y sin embargo, es precisamente la población joven la que resiente con mayor gravedad los efectos de la crisis.

En una rápida mirada a las consecuencias de la crisis, según analiza la CEPAL², México es el país de la región que ha sufrido de manera más inmediata y notoria el impacto en el mercado laboral. Su tasa negativa de crecimiento fue de 8% mientras Argentina, Ecuador, Perú, Venezuela y Uruguay tuvieron tasas levemente más positivas. La desaceleración del consumo privado, asociado a la reducción de las remesas de emigrantes en Colombia, El Salvador, Guatemala y México fue entre un 13% y un 19% para el segundo trimestre de 2009. La actividad turística, a consecuencia de la contracción de la demanda internacional y de la gripe por el virus AH1N1, también se vio reducida notablemente. La variación anual del PIB para el segundo trimestre registró una caída en México del 10.3% frente al 0.8% en Argentina, y el 1.2% en Brasil, por ejemplo. Los mayores incrementos de la tasa de desempleo desestacionalizada los tuvo México con un 1.3 puntos porcentuales frente al 0.7% de Chile y 0.6% en Uruguay. En ocho países de América Latina con información sobre desempleo desagregada por sexo, para el primer semestre de 2009 la tasa de desempleo femenina equivale a 1.4 veces la masculina, la brecha de México es de 0.9 veces. Pero de todo este panorama, aún y cuando la participación laboral la sufrieron tanto adultos como jóvenes, pesó más en estos últimos, para quienes el desempleo aumentó de manera significativa

1 Consejo Nacional de Población. Proyección nacional 2005–2050.

2 Boletín CEPAL-OIT. *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. Septiembre de 2009.

en México del 7.3% en el primer semestre de 2008 al 9.6% en el mismo período de 2009.

Agreguemos ahora una aproximación a los efectos cualitativos de la crisis ocupacional, que se traducen en el debilitamiento del crecimiento del empleo protegido por la seguridad social, cuya tasa interanual de variación negativa en México descendió del 4% en enero de 2008 al -4% en junio de 2009. El subempleo por reducción de la jornada laboral también ha crecido, es mayor la población ocupada que trabaja menos de la jornada normal y desea trabajar más, la variación fue del 8% en el primer trimestre de 2008 a casi el 12% en el segundo trimestre de 2009. Este tipo de empleo precario o subempleo, está considerado al mismo nivel que el de quien labora ocho horas en una manufactura, lo cual arroja que las tasas de desempleo son más altas para los segmentos más educados y quienes tienen ingresos más altos y mayor capacidad de ahorro. Alrededor de 10 millones de trabajadores no reciben prestaciones de ley y 14 millones de personas no tienen un contrato por escrito. Además del referido fenómeno de reducción de la jornada.

Es por esto que es válido afirmar que tenemos un sistema productivo de bajo valor agregado en el que se requiere a personas con baja calificación. A ello se suman los acuerdos salariales en México, que no permiten sostener el poder de compra de los salarios reales. Hoy día, estar “*empleado*” en México, no garantiza un nivel de vida aceptable.

En este contexto es ineludible referirnos a la cuestión sindical. En nuestro país, prevalece una cultura de la vida sindical en general, que disocia a la base trabajadora de la productividad y la eficiencia; de los cometidos de la empresa o la institución de que se trate. En el panorama de las organizaciones sindicales, el liderazgo – no importa la corriente política en la que se inscriba – se sustenta en una suerte de complicidad solapadora, de perversión de la vida sindical. Es urgente que las organizaciones se revisen si quieren formar parte del escenario futuro y persistir como factor determinante de la política del país, mirando hacia los vientos de la modernización: democracia sindical y transparencia.

La firma del Tratado de Libre Comercio en América del Norte, ha implicado naturalmente la menor intervención directa del Estado en la economía, cambios en la regulación de la actividad económica favorables a

la empresa y un mayor vínculo con el exterior, incluida la apertura comercial. La ruta de transición de la economía para el mercado interno a la economía abierta, puso el énfasis en la actividad maquiladora cuyo mercado se orienta casi en su totalidad a Estados Unidos y nuestra exportación manufacturera también (más del 80%). El resultado es que el único dinero que queda en México es el valor agregado que corresponde a los sueldos, salarios y prestaciones, más el mínimo gasto de infraestructura que se instala en el país.

Por otro lado, la economía mexicana ha vivido en los últimos tiempos un proceso de terciarización que, por su composición, tampoco representa un sector que aporte valor agregado y cuya constitución sea fuerte y dinámica, ni mucho menos ofrece calidad de vida a quienes participan en él.

La política de empleo de la última década, ha generado la proliferación de la microempresa, desde cinco trabajadores hasta unipersonal. Llegando a representar hasta el 50% de las ocupaciones de todo el país en actividades no agropecuarias, y que forman parte de un esquema precario de supervivencia. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo señala que hay 12 millones de personas en el sector informal y más de 13 millones de personas que trabajan no tienen acceso a un sistema de salud. Las mujeres suelen ser quienes nutren las estadísticas de los empleos de menos de quince horas semanales sobre todo en el comercio y en los servicios personales.

El empleo agrícola ha beneficiado sobre todo a las zonas centro-norte y norte del país; la manufactura también radica principalmente en esa zona. Mientras los centros productivos tradicionales, como la zona metropolitana de la Ciudad de México y Guadalajara han perdido relativa importancia y se ha profundizado la brecha con los estados mayormente vinculados a la agricultura y al comercio y los servicios de muy pequeña escala. El abismo entre las zonas industrializadas y las zonas con mayor presencia campesina es muy grave.

El modelo entonces, como resultado ha arrojado el avance de la polarización geográfica y sectorial del empleo y los ingresos. Para los jóvenes, representa heterogeneidad en sus condiciones y profundas asimetrías en sus oportunidades, diferenciadas además por sexo. A las que debemos agregar las deficiencias de la política educativa en general, pero enfáticamente las de la educación superior.

La pregunta latente consiste en definir qué tipo de país queremos en el futuro, su capacidad productiva ligada a parámetros de autosuficiencia relativa que exijan tener otra visión hacia el campo y hacia nuestra planta productiva, y en consecuencia una política educativa que genere los cuadros necesarios para dichas exigencias.

Un círculo virtuoso

Este proceso que ha tenido niveles diferentes de experimentación en el país, no obedece a directrices claras surgidas de la planeación, ni en la conducción económica, ni en la educación superior, ni para la vinculación entre ambos. Educación superior, ciencia y tecnología y cultura, como el quehacer de las universidades públicas y de su liderazgo social, desde una visión integral – que no se circunscribe exclusivamente al aspecto financiero – que incluya a los más débiles, que fortalezca su marco de relaciones institucionales y con el aparato productivo, como agentes de desarrollo local, y que resista la evaluación no sólo en términos de rendimiento académico de sus alumnos, sino conforme a sus propios parámetros y objetivos. En suma, una educación superior que abra oportunidades a las vocaciones universales. No vayamos a olvidar que la persistencia de los pueblos se consagra por la creatividad de sus filósofos, sus historiadores y sus poetas.

VIII

RELACIONES LABORALES TRANSNACIONALES

LA MIGRACIÓN LABORAL Y EL RETO DE SU REGULACIÓN EN EL CONTEXTO DEL TLCAN.

La importancia cualitativa y cuantitativa de la migración mexicana hacia los Estados Unidos no sólo ha crecido de una manera vertiginosa en los últimos veinticinco años, sino que hay claros indicios de que este fenómeno social seguirá siendo uno de los aspectos más relevantes dentro del contexto de las relaciones México-Canadá-Estados Unidos. En diciembre de 1992, cuando se firma el Tratado de Libre Comercio de América de Norte, TLCAN, entre Canadá, Estados Unidos y México, el tema de la migración-laboral quedó excluido de todo el proceso de negociación, por lo tanto, ninguno de los tres países se ve obligado a respetar una serie de condiciones mínimas para los trabajadores migrantes, en particular de los mexicanos.

En la actualidad, 12.7 millones de inmigrantes en los Estados Unidos¹ nacieron en México, cifra que equivale al 11% del total de la población mexicana, según el conteo de población de 2005, porcentaje que ha crecido de manera vertiginosa a partir de la última década del siglo XX. Son muchos y variados los argumentos para explicar este aumento vertiginoso de mexicanos en los Estados Unidos, pero uno en particular tiene que ver de manera importante con los efectos negativos que ha tenido el TLCAN; por un lado una reestructuración productiva en la industria, que implicó una especialización en los procesos productivos, con una clara tendencia a enfatizar productos y sectores que gozan de ventajas internacionales; un gran aumento en el empleo informal, producto de la flexibilidad e intensificación del trabajo, que reduce las necesidades laborales; y el total abandono del campo, favoreciendo la agricultura de exportación a gran escala.

A raíz de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la migración de mexicanos a Estados Unidos se ha incrementado de manera importante. El discurso oficial mencionaba que la emigración de mexicanos disminuiría, cosa muy contraria a lo que sucede en

1 Reporte de Pew Hispanic Center "Mexican Immigrants in the United States, 2008"

la actualidad. También dentro del argumento oficial se mencionaba que la diferencia salarial entre México y Estados Unidos se reduciría al paso del tiempo. Contrario a este argumento, los salarios reales en el país han caído de una manera vertiginosa, llegando a niveles parecidos a los que se tenían en los años ochentas. El poder adquisitivo de la mayoría de los mexicanos va a la baja y la economía no genera suficientes empleos para absorber la creciente fuerza de trabajo. “En los últimos 20 años el salario real en México se ha desplomado un 62%”² y alrededor del 85% de los trabajadores percibe entre 0 y 5 salarios mínimos³.

Al entrar el siglo XXI con el cambio del partido en el poder en México, la política exterior retomó un discurso en el que se incluía a varios millones de mexicanos en Estados Unidos y se empezó a plantear la necesidad de tener una política migratoria integral. Atrás quedaba la postura priísta con respecto al tema de la migración, *la política de la no política*⁴, en donde este tema simplemente no existía, no les importaban los migrantes o no sabían qué proponer. La propuesta de la cancillería mexicana sobre el tema migratorio abarcaba una política a favor de los derechos humanos y laborales de los migrantes. Se propuso un acuerdo migratorio con una amnistía amplia para los migrantes indocumentados que trabajan desde hace años en Estados Unidos y un nuevo programa de trabajadores temporales. Pero lo más interesante es que se planteó el fenómeno migratorio como un asunto de responsabilidad compartida. Sin embargo, la política migratoria que proponía México se vino abajo por los hechos del 11 de septiembre de 2001. Este hecho convirtió a la migrantes mexicanos indocumentados en criminales dentro de los Estados Unidos por el hecho de haber traspasado sus fronteras sin documentos.

¿Quiénes migran?, ¿en qué trabajan?

Varios estudios han comprobado que los migrantes mexicanos inician su experiencia migratoria cada vez a más temprana edad, por eso es muy

² De la Garza, Enrique, Carlos Salas (coords.). *La situación del trabajo en México, 2003*, México, Plaza y Valdéz. México. 2004.

³ Salas, Carlos. *Op.cit.*

⁴ García y Griego, Manuel; Mónica Vereá C. *México y Estados Unidos frente a la migración de los indocumentados*, UNAM, Miguel Ángel Porrúa. México. 1988.

común ver que jóvenes mexicanos quieran irse a Estados Unidos terminando la secundaria o el bachillerato, la atracción que ejerce el norte es cada vez mayor en este grupo de edad; a esto se une la influencia que ejercen los migrantes que regresan a sus lugares de origen, impulsando una idealización del sueño americano. El nivel de escolaridad de los migrantes mexicanos, componente importante para la inserción laboral, es bajo con respecto a otros grupos de migrantes, lo que los deja en una seria desventaja. Otro hecho importante es la feminización de esta fuerza laboral, llegando en el año de 2008, al 45% del total de migrantes mexicanos en Estados Unidos.

Los trabajadores de origen mexicano que se encuentran en Estados Unidos ocupan nichos de trabajo *para migrantes*: trabajos mal pagados, peligrosos para la salud y en sí, trabajos precarios, lo que le da ciertas características a este mercado laboral segmentándolo tanto por origen étnico como por género. Aunque se tiende a hablar de *la migración mexicana a los Estados Unidos*, en realidad esa expresión debe referirse a un complejo fenómeno, conformado por múltiples procesos, que presentan particularidades que llegan a diferenciarlos de manera considerable entre sí⁵. Ello, por supuesto, dentro de un marco estructural común, caracterizado por las dinámicas económicas y demográficas de los dos países involucrados.

A la par existe una migración con un perfil de alta calificación que se inserta en el mercado laboral canadiense, existe un número de migrantes, alrededor de 13,000 que van cada año a trabajar a Canadá bajo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), programa intergubernamental que firmaron México y Canadá en el año de 1974, en donde los migrantes tienen aseguradas condiciones laborales mínimas y una cierta protección en contra de posibles abusos de los patrones. Si bien es cierto que se trata de un programa reducido por el número de trabajadores, no debemos de dejar a un lado y estudiar este programa por las características similares que tiene con el programa de trabajadores huéspedes (visas de trabajo temporales H-2), que son parte del acuerdo

⁵ Durand, Jorge; Douglas, S. Massey. *Clandestinos, migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*. Porrúa, Universidad Autónoma de Zacatecas. México. 2003; y Herrera Lima, Fernando; Calderón, Oscar M. *Migración y construcción social del mercado de trabajo. Hueyotlipenses en Jackson Hole, Wyoming*, en prensa. 2008.

migratorio que ha sido presentado por el gobierno estadounidense y que ha sido rechazado por varias organizaciones, sindicatos y uniones de trabajadores en los Estados Unidos.

A manera de conclusión podemos decir que la migración mexicana hacia Canadá y Estados Unidos, es un fenómeno esencialmente laboral, impulsado por la interacción de factores que tienen su origen tanto en México como en Canadá y Estados Unidos, en donde los niveles de vida y la considerable disparidad económica hacen un foco de atracción para los miles de mexicanos que cruzan año con año la frontera. Esta migración, continúa siendo un punto de conflicto entre los tres países a pesar de su aparente funcionalidad como una respuesta a las fuerzas de la oferta y demanda.

El estado mexicano tiene que implementar programas que distribuyan de una manera equilibrada la inversión, ampliar los gastos en infraestructura y fortalecer su mercado interno para romper con la concentración de la producción en ciertas regiones y sectores de la economía. Por otra parte, debe de haber una intensa negociación con los gobiernos de Canadá y Estados Unidos, sobre reformas migratorias amplias que aseguren un respeto a los derechos laborales de los migrantes. Finalmente, los sindicatos y uniones de trabajadores en México, deben de incluir en sus agendas el tema de la migración laboral y acercarse a sus contrapartes en el extranjero. Si bien ya se tienen experiencias a nivel de acuerdos y vinculación entre sindicatos mexicanos, canadienses y estadounidenses, falta llegar a la acción. Se tienen que crear los mecanismos y acuerdos de cómo se va a enfrentar una negociación colectiva, cómo le va a afectar a otros países, y qué respuestas solidarias van a dar. En esta acción no se ha avanzado mucho por los diferentes matices que tienen cada una de las posturas sindicales en estos tres países.

SOLUCIÓN INTERNACIONAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

¿Cómo se desarrolla el conflicto?

El antecedente del conflicto que vamos a referir, fue una discrepancia entre la Compañía Hulera Euzkadi, S. A. con el Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Cía. Hulera Euzkadi, S. A., como consecuencia de que la empresa pretendía imponer un plan de productividad muy ambicioso: jornada de 12 horas de trabajo, eliminar las utilidades, aumentar en un 35% la producción sin pago adicional y eliminar el descanso dominical, entre otras medidas.

La empresa sostuvo su derecho a suspender sus labores argumentando que cesó de forma definitiva e irrevocable sus operaciones en la planta del Salto, Jalisco y la noche del 16 de diciembre de 2001 cierra la fábrica y anuncia que está imposibilitada de cumplir con las obligaciones del contrato ley, porque ha recibido instrucciones en tal sentido de la empresa matriz, medidas tomadas como consecuencia de una política internacional aplicada también en Suecia y Austria.

Ante el cierre, el sindicato sostiene que se violó el contrato colectivo al no haber seguido el procedimiento legal correspondiente y emplaza a huelga. La empresa contesta diciendo que el emplazamiento es improcedente porque no podía darse la huelga ya que cesó de forma definitiva e irrevocable sus operaciones en la planta del Salto, Jalisco y que, desde el 17 de diciembre de 2001 había depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la indemnización de los trabajadores a razón de tres meses de salario integrado, veinte días de salario integrado por cada año de servicios, prima de antigüedad y otras prestaciones que en cada caso se tuviera derecho, invocando también, como justificación de su conducta, la libertad de trabajo del artículo 5º Constitucional.

Estallada la huelga, la empresa pide se declare improcedente y que no hubo estallamiento como consecuencia del cese total de actividades que determinó desde el 16 de diciembre anterior. La Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve: *“para que un movimiento de huelga pueda materializarse, es*

requisito que en la empresa existan trabajos y trabajadores y en el presente caso no existía lo primero, en virtud de que la empresa estaba cerrada desde antes de que la huelga estallara y los trabajadores habían demandado despido injustificado por lo que tampoco existían como trabajadores activos sino con sus derechos en litigio, concluyendo que por lo tanto es inviable el movimiento de huelga y se ordena el archivo del expediente.”

El sindicato, asesorado por laboristas de primer nivel como Arturo Alcalde Justiniani y Oscar Rubio, pide amparo en contra de la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Juzgado Tercero de Distrito en Materia de Trabajo en el expediente 753/2002 concede el amparo al sindicato para el efecto de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje reponga el procedimiento que siguió ya que su resolución la dictó sin respetar el derecho de audiencia del sindicato y que señale periodo para ofrecer y desahogar pruebas.

La empresa interpone recurso de revisión en contra de la sentencia del juicio de amparo y el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo, en la revisión 1381/2002 confirma el amparo al Sindicato. Como consecuencia de la resolución de amparo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje realiza una audiencia, recibe pruebas y resuelve nuevamente declarando que la huelga es improcedente al no haberse materializado el pretendido estallamiento de huelga ya que la empresa había cesado sus actividades.

Pide amparo el sindicato en contra de esta segunda resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en el juicio de amparo 342/2003, el Juzgado Tercero de Distrito en Materia de Trabajo otorga amparo al sindicato para el efecto de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se pronuncie sobre la existencia del movimiento de huelga y deje el argumento de la improcedencia.

El 17 febrero 2004 (han transcurrido 25 meses) finalmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declara *legalmente existente la huelga*.

Ahora la empresa pide amparo alegando que su petición de improcedencia implicaba también la de inexistencia de la huelga, se admite el amparo con número 373/2004 y este nuevo amparo ya no le permite más que iniciar nuevamente las negociaciones en busca de terminar el conflicto y con importante presión de la Unión Europea a Continental Tire.

Internacionalización del conflicto.

Para julio de 2002, la Foodfirst Information and Action Network, FIAN, declara que coordinará sus acciones con el sindicato para denunciar en contra del gobierno mexicano, ante diversas instancias internacionales, las violaciones laborales que se comenten en el caso Euzkadi. Martín Wolpold Bosien a nombre de FIAN señala la importancia del conflicto como primera experiencia en que se pondría a prueba la cláusula democrática y de derechos humanos del Tratado Global de Cooperación entre la Unión Europea y México.

Un hecho confunde a la opinión pública en Europa, al Parlamento Europeo, a los propios empresarios europeos y particularmente a los alemanes: en México, a diferencia de Alemania, una empresa no puede cerrar o cesar sus actividades si no sigue previamente un procedimiento establecido en la ley laboral para que la Junta de Conciliación y Arbitraje le autorice a hacerlo y le establezca la forma como responde ante sus trabajadores.

La Foodfirst Information and Action Network, FIAN, ante esta confusión respecto de si en la empresa llantera mexicana existía huelga o cierre de la empresa, toma la determinación de pedir, con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert, una opinión aclaratoria y la Fundación Ebert propone a una serie de académicos especialistas en la materia, dentro de los que me encontré yo.

Recibí un correo electrónico el 29 de abril de 2003 que me indicaba:

“Desde principios del año 2002, FIAN Internacional y otras organizaciones no-gubernamentales con sede en Alemania, hemos observado con mucha preocupación el caso de Euzkadi de México, el cierre del 16 de diciembre 2001 y el despido de los trabajadores. Es en este contexto que le quisiéramos hacer las siguientes consulta y solicitud de un dictamen jurídico independiente del caso. Uno de los temas fundamentales para entender y resolver el conflicto en mención, que Usted seguramente conoce, es la pregunta si la transnacional alemana Continental AG ha actuado o no conforme a la ley mexicana y los derechos laborales vigentes en México, cuando el cierre y subsiguiente despido de los trabajadores.”

Realicé el correspondiente dictamen, por demás sencillo y a petición de las organizaciones referidas, y Fundación Ebert, me incorporé, como académico especialista en el tema laboral, en una delegación mexicana en Europa, para hacer del conocimiento del Parlamento Europeo los términos del conflicto Euzkadi en el contexto de la legislación laboral vigente.

Tuvimos alrededor de 40 reuniones con funcionarios, representaciones diplomáticas, direcciones sindicales y principalmente parlamentarias de la Unión Europea, con una agenda muy apretada que contempló de tres a cinco reuniones diarias¹. Tuvimos también una reunión con los representantes de la Fundación Friedrich Ebert, dos con representaciones diplomáticas del gobierno mexicano e incluso asistimos a una asamblea de accionista de Continental, hecho inusual en nuestra lógica.

Fin del conflicto:

Ante una conducta por demás negativa de las autoridades laborales de México, evidenciada una y otra vez por las resoluciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por orden de la empresa matriz de la llantera, se dio solución al conflicto implicando:

- Pago de las liquidaciones depositadas.
- La mitad de la planta para los trabajadores en pago de salarios caídos, la otra mitad la adquirió una empresa de Querétaro: Llanti Systems.
- Continental se comprometió a dar asistencia técnica durante 9 meses, para el arranque de las actividades, a comprar 500 mil llantas al año a la nueva empresa y a vender a la nueva empresa materia prima a precios atractivos.
- Se forma una Cooperativa de producción: Tradoc, asociada con Llanti Systems, formando: Corporación de Occidente.
- Reabren la planta.
- El gobierno mexicano emitió un decreto presidencial para

¹ Es el caso destacar que de manera generalizada, una vez que entendían que en México, antes de cerrar una empresa se debía seguir un procedimiento laboral, especial y que garantizara los derechos de los trabajadores, las preguntas que se hacían tenían que ver con ¿por qué una filial de la tradición de Continental, no los había seguido? y ahora, ¿qué procedía con un conflicto que se había prolongado tanto tiempo?

exentar el pago de impuestos por la compra venta de la planta, que hubiera significado pagar 100 mdp (70 de Continental y 30 nuestros).

- El gobierno mexicano se comprometió a aportar 45 mdp para iniciar la rehabilitación, a otorgar becas de 3 salarios mínimos durante 4 meses para los 600 trabajadores, a realizar reparación de la subestación y otros espacios que lo requerían.

¿Qué sucedió a partir de entonces?, son los cooperativistas quienes tienen que informar. ¿Cómo se evidenció, el poder local en un mundo cada vez más global?, nos da mucho para pensar. ¿Cuáles son las perspectivas del derecho laboral, de los sindicatos democráticos y de las luchas de los trabajadores?, las cláusulas sociales en los acuerdos internacionales, incluso los meramente comerciales, nos auxiliarán a escribirlas.

MONITOREO DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES. ¿UNA CONTRIBUCIÓN PARA MEJORAR LAS RELACIONALES LABORALES TRANSNACIONALES?

En el ocaso, todavía no concluido, del mundo fordista y como parte misma de las razones que exigían su término, se planteó la reflexión entre los teóricos del mundo del trabajo que aludía a la contradicción, especialmente en los países democráticos, entre la existencia de la democracia formal en el plano social y el despotismo fabril en el gobierno de las corporaciones. Tal contradicción formaba parte de una constelación de contradicciones en la que también se hacían presentes la división social del trabajo, la anarquía del mercado, y la autoridad del mismo personificada en la figura del cliente o del consumidor, en el plano social. Sus correlatos en la empresa se expresaban en la división técnica del trabajo, el orden y la disciplina en la producción y la autoridad del capitalista individual o sus representantes.

En buena medida, el diseño de nuevos métodos productivos y organizativos significó la puesta en marcha de una solución que intentaba resolver tal incongruencia. Lo que conocemos como postfordismo tiene su origen en este intento de solución de la incongruencia señalada, que impedía, para los propios propósitos del capital avanzar en su imperativo de acumulación. En una suerte de *“importación”*, las empresas empezaron a interiorizar las dimensiones que configuraba el funcionamiento de las sociedades para adaptarlas a su funcionamiento interno. Así nos podemos explicar las diversas modalidades, la polivalencia incluida, con que se pretendió suplir la consigna imperante expresada como *“a mayor división del trabajo, mayor productividad”* y el *“yo mando y tu obedeces”*, por estructuras más planas y descentralizadas; la autoridad exclusiva del capital y sus representantes por el uso de la participación, la creatividad y la iniciativa de los trabajadores y la introducción de la autoridad del cliente en el funcionamiento interno de las empresas. El conflicto de clases sería substituido por el discurso del consenso. El modelo de democracia industrial, ya utilizado con anterioridad, sería redimensionado para dar cuenta de las intenciones de ciudadanización del espacio fabril.

En suma, si la democracia formal había permitido a los capitalistas dominar políticamente a las masas durante muchas décadas, ahora enfrentaban el reto de completar la subordinación de los trabajadores en el proceso de producción a través de formas análogas.

En países como el nuestro, la incongruencia anotada no se presentó con la misma contundencia. Por el contrario, se podría afirmar que el despotismo fabril imperante – con el tipo de relaciones laborales corporativas que le acompañan – no suponía una contradicción con el sistema antidemocrático de partido único que dominaba a los sectores de la sociedad mexicana, privilegiadamente a los y las trabajadoras. De cualquier manera, a pesar de sus particularidades, México y muchos otros países subdesarrollados no escaparon a la lógica del capital que exigía la reestructuración productiva mediante la introducción de nuevas tecnologías, nuevos métodos y organización de la producción, lo que tenía como precondition la existencia de un nuevo tipo de trabajador y nuevas y nuevos actores en las relaciones laborales que auspiciaran la participación, la iniciativa y la creatividad bloqueadas por el corporativismo sindical de viejo cuño.

La apuesta mexicana se ha concentrado en una de las dos dimensiones: México lleva décadas intentando transitar a la democracia, así sea sólo en el plano electoral y sus resultados son, hasta ahora, fallidos. El sistema de dominación política de tipo corporativo de las masas se ha mantenido sin cambios y el régimen panista ha tenido que recurrir a la convivencia o alianzas con la delincuencia sindical organizada para poder controlar a los trabajadores. En el plano de la producción, sobre todo en las relaciones laborales, no se ha movido ninguna iniciativa que enfrente los métodos anticuados y autoritarios de relaciones laborales y que contemporece con los intentos democratizadores de la sociedad mexicana. El mismo proyecto panista de reforma de la Ley Federal del Trabajo, conocida como iniciativa Lozano, en lugar de promover y auspiciar la libertad de asociación y construir una moderna relación laboral refuerza los mecanismos de control y plantea nuevos obstáculos a la libertad sindical. Se inscribe definitivamente en el cultivo de un terreno fértil al abaratamiento de la fuerza de trabajo y la paz laboral que exige el modelo neoliberal.

Así, el tránsito hacia la democracia, además de inacabado, tiene un hoyo negro en lo referido a la gestión del trabajo y las relaciones laborales entre los actores de la misma. Permanecen los viejos esquemas de dominación corporativa de los y las trabajadoras a los que se ha sumado la proliferación del sindicalismo de protección lo que significa, ya no avances en la construcción de la democracia, sino serios retrocesos.

Si en el plano del funcionamiento económico y social la acumulación de capital requirió la intervención del estado nacional como regulador de la oferta y la demanda y, sobre todo, para garantizar el consumo masivo de lo producido masivamente, la globalización neoliberal acompaña al nuevo modelo de acumulación que se ha edificado bajo la perspectiva de la construcción de congruencia entre el funcionamiento de la sociedad y el mundo productivo. No importa ya el desarrollo de la producción nacional para la satisfacción de los mercados nacionales. Lo que ahora interesa es disponer, sin restricciones, del conjunto del globo como plataforma de obtención de recursos naturales y humanos para la producción y el consumo. El conjunto de actividades de tipo financiero, comercial, normativo, político, diplomático, educativo, etc., girará alrededor del imperativo de una producción flexibilizada y de alta variedad y un consumo selectivo y fugaz protegidos por una nueva normatividad favorecedora de estas intenciones en substitución de las anteriores regulaciones que se estimaba obstaculizaban el libre juego de la producción, circulación y realización de las mercancías, del mercado, el del trabajo incluido.

La anterior sociedad de la producción debía ser substituida por la sociedad de consumo en la que los trabajadores, después de ser ciudadanizados en el proceso productivo, adquirían junto con el resto de los integrantes de la sociedad, una identidad como consumidores o, siendo des(sub)empleados, como excluidos. El principal actor de este proceso y protagonista fundamental de su funcionamiento es la Empresa Transnacional, ET. Son las ET, capaces de poner a su disposición a los gobiernos nacionales, las que han promovido la instauración de los nuevos métodos y estructuras productivos, la proliferación de los acuerdos comerciales, de circulación de capitales y mercancías, la instalación de la democracia de mercado, las que en pocas palabras han definido el nuevo perfil del mundo de asimetrías y desigualdades en que vivimos.

Distingamos dos dimensiones interrelacionadas en las que la hegemonía de las ET se hace presente. En primer lugar lo relacionado con la normatividad. En este terreno, las ET han tenido la habilidad de instrumentar toda una estrategia de sustitución de la legalidad preexistente por una con expresiones globales, locales e internas que facilitan su actuación productiva, laboral, financiera y comercial.

Ciertamente, bajo el discurso de una desregulación engañosa, en la práctica las ET han instaurado un conjunto de regulaciones complejas que hablan de la existencia de un “*Derecho Comercial Global*” a su servicio. Para esto, han contado con la abierta colaboración de organismos multilaterales como el Fondo Monetario Internacional, FMI; el Banco Mundial, el G8, instancias en las que sus decisiones se aplican incluso a los países no miembros. Al mismo tiempo, se protegen con mecanismos consensuales para la toma de decisiones en lo que toca a los Principios sobre Empresas Multinacionales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT; el Pacto Mundial de la ONU y las mismas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Paralelamente, las ET han adoptado un discurso de contenido ético que aterriza en la adopción de políticas de Responsabilidad Social Corporativa y el desarrollo de prácticas de negocio inspiradas en códigos de conducta que se basan en la confianza de las partes involucradas. Los derechos sociales, laborales y medioambientales pasan a ser resguardados por una normatividad unilateralmente expedida. Además de la asimetría que caracteriza a las regulaciones derivadas de los organismos internacionales citados, la voluntariedad, la autorregulación y la no exigibilidad habrán de ser los rasgos de esta nueva normatividad.

Una segunda dimensión está referida al modelo productivo. Las ET se apoderan de todo tipo de empresas ya instaladas o instalan nuevas empresas en los países de destino violentando muchas veces la soberanía de las naciones o presionando a favor de cambios legislativos. Con esto, las ET establecen sus propios métodos productivos y estilos de administración. Esta es la historia de la industria maquiladora y, más recientemente, la de las cada vez más extendidas prácticas del outsourcing y la subcontratación, que configuran la existencia de cadenas productivas y de suministro, ahora

en un marco de actuación internacional pero que llega a los hogares de las familias con la instauración renovada del trabajo a domicilio. Además de destruir a las empresas nacionales preestablecidas, con el consecuente desempleo que esto genera, se promueve la precarización del trabajo y la informalidad, para no hablar de las prácticas de relaciones laborales que inhiben o de plano evitan el trato con sindicatos auténticos. En pocas palabras, las ET son capaces de reeditar prácticas productivas y de relaciones de trabajo precapitalistas, endosando a las empresas subcontratistas y prestadoras de servicios la violación de los derechos laborales y sindicales elementales, en una suerte de “*lavado de derechos*”.

El principal reto del sindicalismo mexicano frente a las ET y al modelo neoliberal en crisis – a menos que se tenga reservado para nuestro país un destino de neoliberalismo subordinado, paraíso de precariedad y outsourcing – es el de incidir en la instauración de una nueva congruencia entre lo que sucede en el plano social amplio, nacional y global, y el mundo del trabajo y las relaciones laborales en un sentido democrático. Esta es la ruta en la que los trabajadores y trabajadoras mexicanas se construirán como interlocutores válidos a la altura del protagonismo que han conquistado las ET y la forma en que, a final de cuentas, pueden contribuir al diseño de una salida democrática real y no sólo formal a la crisis del neoliberalismo favorable a sus intereses. Esto supone la actuación de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones en el plano de la política nacional e internacional pero también en la elaboración de su propia perspectiva sobre el mundo del trabajo globalizado. Supone también el reconocimiento de la nueva realidad laboral para contender con ánimos de renovación las exigencias que plantea la existencia de la precarización, la informalidad, el outsourcing, las nuevas generaciones de trabajadores, las especificidades de la problemática de las trabajadoras y la atención a las inmensas capas de trabajadores que no cuentan con sindicatos o están sujetas al control caciquil o empresarial.

En el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical estamos comprometidos con la realización de investigaciones tipo monitoreo que den cuenta de la actuación de las ET y que sienten las bases para la instalación de un Observatorio Mexicano de Empresas Transnacionales de carácter amplio y permanente y al servicio de los y las trabajadoras y

sus sindicatos, que ayude a recabar los elementos necesarios tanto para la denuncia pública de conductas al margen del aún existente marco legal como para ayudar a los trabajadores con argumentos para la defensa y la promoción de sus derechos. Se trata justamente de desterrar la voluntariedad y la unilateralidad en las que está basado el marco normativo generado por las ET para favorecer la bilateralidad entre las partes – empresa y sindicatos – y la obligatoriedad que de ella se deriva para las ET, proveedores, subcontratistas y empresas prestadoras de servicios. El diseño de estándares internacionales en materia laboral y los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) promovidos por diversos sindicatos globales se inscriben en esta perspectiva que debe ser promovida y reforzada.

Tales propósitos, pensamos, deben ser acompañados de la utilización de los mecanismos e instancias existentes en el plano nacional e internacional para la denuncia y reclamo del respeto a los derechos humanos laborales, tales como los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE y la OIT, al mismo tiempo que se construyen redes con otras organizaciones interesadas en el seguimiento de la actuación de las ET.

LAS RELACIONES SINDICALES INTERNACIONALES MARCAN LA DIFERENCIA. EL CASO DEL SITIAVW.

Participar en este proyecto es una excelente oportunidad para poder compartir las experiencias que por más de cuatro décadas se han vivido en el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Similares y Conexos “Volkswagen de México” (SITIAVW) del cual he sido parte.

Compartir el nivel de las relaciones laborales por la defensa de los Derechos Fundamentales de las y los trabajadores del sector automotriz y de autopartes, me parece una obligación, además, me gustaría aprovechar la oportunidad de cuestionar, ¿qué tanta influencia ha tenido el trabajo sindical internacional para el cumplimiento de estos objetivos?

La relación Laboral de VW en México inicia en el año 1964, con la instalación de una pequeña Planta ensambladora en Xalostoc, Estado de México. Pero el proyecto realmente importante se da con la instalación e inicio de operaciones de la Planta constructora de Automóviles en el Estado de Puebla. De acuerdo al método general de contratación colectiva que implementaba, tanto el Gobierno Federal como los estatales en esos años, este fue con un contrato de protección patronal, pactado con una organización afiliada a una de las centrales corporativas más importantes del País. Es así como, sin la intervención organizada de los trabajadores, la Federación de Trabajadores de Puebla, FTP, adherida a la Confederación de Trabajadores de México, CTM, fue la titular del primer contrato colectivo de trabajo, firmado con los representantes de la Empresa Volkswagen de México. El resultado es un contrato colectivo de trabajo que favorece totalmente los intereses de la trasnacional, no de los trabajadores.

El Estado de Puebla tiene una larga historia de luchas sindicales y de acumulación de experiencias tanto negativas como positivas y es, quizás, este factor lo que contribuye de alguna manera para que en el año 1972, bajo un movimiento natural de las y los trabajadores Sindicalizados de Volkswagen Puebla, se derrota a la FTP-CTM y se logra la constitución de un Sindicato Independiente que represente a partir de ese momento los intereses de los asalariados (SITIAVW).

No puedo dejar de señalar, sin tener una investigación científica al respecto, que el movimiento de los trabajadores de la Planta, fue posible por contar con una dirección local de la empresa que se mantuvo al margen, lo cual considero, es la continuidad de la tradición de la imagen mundial del Corporativo Volkswagen AG, de respeto al derecho de asociación y de contratación colectiva, siendo un grupo internacional que privilegia el dialogo directo con sus empleados y no con organizaciones de dudosa representatividad. Me atrevo a aseverar que el peso del Sindicato Alemán, que se rige bajo el Sistema de Cogestión, tiene su primera influencia positiva internacional en México.

No puedo dejar de admitir que los conflictos vividos por el SITIAVW en los años 1972, 1981 y 1992 son eventos que han dejado profundas experiencias. En estos casi 40 años de historia de relaciones laborales, fueron tiempos de disputas por la dirección sindical los que pusieron en riesgo la supervivencia del contrato colectivo de trabajo. A su vez, trajeron consigo transformaciones administrativas importantes que han modernizado los proyectos productivos de la gerencia local y del corporativo. En este tiempo también la Empresa y las autoridades han “*tenido a modo*” al Sindicato para anular su vida democrática e independiente, donde prevalecieron las ambiciones plenas de la empresa de mejoramiento operacional.

Quienes hemos tenido la oportunidad de conocer la forma de pensar y de actuar de la gerencia poblana-mexicana, nos preguntamos ¿qué es lo que ha limitado el alcance de las estrategias e intrigas gerenciales por golpear de manera definitiva al SITIAVW y a sus agremiadas/os? Nuevamente puedo asegurar que fueron la tradición democrática de la dirección del Consorcio y en particular la vigilancia del Sindicato Alemán, pues ambos tienen una fiscalización satelital de todas las plantas del mundo y saben que un hecho de intervención gerencial en cualquier parte del mundo donde opera VW AG y sus Sindicatos, mancharía su buena imagen internacional, en especial la que han creado con sus clientes a nivel mundial. Hay que destacar que el trabajo internacional del SITIAVW es, quizá, la contribución más importante para sostener en el ámbito local, las condiciones laborales en la Planta de Puebla y porque las experiencias y resultados han dejado

huellas positivas, que hace la diferencia con las políticas aplicadas por otros consorcios o grupos internacionales. El constante intercambio internacional que opera de manera sistemática entre empleados de todos los niveles, de diversas responsabilidades, es central en una planta local. Esta internacionalización del trabajo sindical y también de la operación de procesos, es precisamente lo que ha permitido a las y los trabajadores de la planta automotriz alemana conocer otros escenarios y ampliar su visión tanto del trabajo como de la forma de organizarse para buscar mejorar su nivel de vida y de condiciones laborales.

La internacionalización operativa del Grupo VW, que lo relaciona con 4 continentes, en más de 15 países en el mundo y cerca de 40 plantas, ha obligado tanto a la dirección de la Empresa, como a la dirección del Sindicato, con sede en Wolfsburg, Alemania, a implementar grupos internacionales de trabajo en donde se discuten diversos temas tanto relacionados con los procesos y sistemas de producción, como la forma en que interviene el factor humano, como la relación entre la gerencia y la fuerza de trabajo, además de temas relacionados con la distribución de la materia internacional de trabajo. En este último rubro también se han definido grupos internacionales que analizan de manera periódica políticas de personal, respecto a los derechos fundamentales de las y los trabajadores y, en los últimos años, hasta planeación e innovación de procesos productivos, en búsqueda de una mejor competitividad ante la, cada día más complicada, disputa por el mercado automotriz internacional.

Este método ha desarrollado un sistema de operación y comunicación entre directivos y trabajadores que tiene su base precisamente en la Ley de Cogestión Alemana, que permite a los segundos compartir puestos de dirección y de decisión en el consorcio. Producto de este sistema, en la década de los 90s, y teniendo como antecedente los Comités Intercentros, se forma primero el Comité de Empresa Europeo y 9 años después el Comité Mundial de Empresa. Esta experiencia no es común dentro del mundo empresarial, ni sindical, pues de acuerdo a datos recientes presentados por el Dr. Manfred Wanofel de la Universidad de Bohom, Alemania, sólo existen cuatro Comités Mundiales de Empresa operando a nivel global.

Después de conocer este dato, realmente es una fortuna para el SITIAVW y para sus dirigentes el poder participar cada año, a partir de la década de los 90s, en las reuniones anuales del Comité de Empresa del Grupo Volkswagen representando a las y los trabajadores mexicanos.

¿De qué ha servido este intercambio internacional a los intereses de las mujeres y hombres que diariamente laboran en las líneas de producción de Volkswagen de México? ¿De qué manera estas experiencias pueden servir para otros sindicatos de empresas multinacionales ubicadas en México? Los beneficios que pudieran destacarse para el SITIAVW y sus agremiados por pertenecer a uno de los únicos grupos mundiales que operan bajo el sistema de un Comité Mundial de Empresa, pudieran separarse de aquellos que son medibles y aquellos que se acumulan en el conocimiento y la experiencia de la vida de la organización Sindical. Tener información directa de la Dirección del Consorcio y estratégicamente en tiempo es, sin duda, una ventaja que no cualquier dirección sindical en México puede presumir de tener, en especial, si es comparada con los casos mas críticos en donde se aplican contratos de protección patronal, en donde las y los trabajadores ni siquiera conocen sus derechos y obligaciones y mucho menos participan en las transformaciones de sus condiciones de trabajo.

La experiencia del SITIAVW es una ventaja para los trabajadores poblanos, *“la información es poder”*. Participar en un Comité Mundial de Empresa, es poder intercambiar experiencias de negociación entre trabajadores de las diversas plantas, en un espacio de intercambio de ejemplos propios, como lo fue en México el caso de *“la jornada reducida o Sistema 4x3”*, experiencias que en otros países pueden ser aplicadas localmente, adaptándolas a la cultura y a la legalidad nacional. La historia sindical mundial tiene muchos ejemplos de casos exitosos de negociaciones de organizaciones frente a grandes dificultades, en donde el riesgo constante es para los puestos de trabajo y para los beneficios económicos y sociales, pero también, hoy en día, es primordial defender otros campos como lo son la ergonomía en el trabajo, la medición de los impactos psicológicos de los nuevos modelos de producción en los operarios y por supuesto el cuidado del medio ambiente. Estos temas son un factor prioritario dentro de la agenda de trabajo del Comité Mundial del Grupo Volkswagen y en la actualidad son la base de cualquier discusión.

La experiencia internacional ha favorecido el trabajo Sindical en el SITIAVW, pero aun faltan problemas por corregir y de responsabilidad del Corporativo, de las gerencias locales, del sindicato mundial y de los sindicatos locales, que tiene que ver con respeto de los derechos humanos laborales en las empresas proveedoras que forman parte de la cadena productiva, y que desde mi punto de vista, es el “*Talón de Aquiles del Sistema*”. Este tema es prioritario y requiere atención profesional y comprometida. No debe quedar duda que en cualquier ámbito, local, regional o internacional, tener relaciones laborales transparentes es la fórmula más certera para lograr el equilibrio entre los actores de la producción. Con relaciones laborales unilaterales se provoca el beneficio de unos cuantos, detiene el desarrollo económico y social de las empresas y de las naciones, colocando a los trabajadores en condiciones de desvalorización de su trabajo.

RELACIONES LABORALES TRANSNACIONALES. EN BÚSQUEDA DE LA JUSTICIA.

“Nunca algo cualitativo como es la justicia social puede ser el resultado de meros factores cuantitativos”.

PABLO LATAPÍ

¿Es posible democratizar las relaciones laborales de un país desde afuera o sólo puede hacerse desde adentro? Teniendo como planteamiento esta pregunta, daré paso a la reflexión que me ocupa en estas páginas.

México ha sido de los países que han estado inmersos de forma decisiva en la globalización siendo uno de los países que más tratados comerciales ha firmado. Su acuerdo más importante en términos comerciales es con América del Norte y del que se tienen experiencias diversas pero, que en suma, ha generado una mayor dependencia de México hacia Estados Unidos y sin el desarrollo interno. Con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, TLCAN, se firmó el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, ACLAN, un documento de buenas intenciones y malos resultados para las y los trabajadores.

Le sigue en importancia el Acuerdo Global entre México y la Unión Europea que, a diferencia del TLCAN, plantea aspectos más allá de relaciones comerciales a lo largo de tres capítulos: diálogo político, cooperación e intercambio económico y comercial. En su Artículo 1º está la Cláusula Democrática, que se pactó para proteger los derechos humanos. En este Acuerdo, al igual que el celebrado con América del Norte, los resultados se resumen al intercambio comercial.

México ha firmado tratados comerciales con casi todos los países de América Latina. Su presencia en la región y en el mundo es de una mayor integración comercial, colocándolo al país en una situación compleja y de grandes desafíos ante los obvios cambios en su economía y particularmente al sistema laboral.

De acuerdo con el *World Investment Report* (2008), en México se ubican 1,746 corporaciones multinacionales, entre las que destacan las quince principales a nivel global, medidas de acuerdo al número

de países en los que tienen Inversión Extranjera Directa, IED. Estos datos muestran que México está bien posicionado mundialmente para atraer inversión extranjera, pues ocupa el 14° lugar dentro de los primeros 20 países receptores de IED. De las multinacionales podemos decir que no existe un sólo desempeño, sino una diversidad cuyos éxitos no parecen estar asociados con un mejoramiento en la calidad del empleo¹ en el país.

En México la presencia de las empresas multinacionales tiene varias miradas sociales, todas valiosas de ser estudiadas, de las que sobresalen dos: una que se refiere a ellas como creadoras de empleos y otra que las critica por su gran preocupación por aumentar sus ganancias sin ser socialmente responsables. Más allá de estas aseveraciones, las empresas valoran, como ventajas comparativas para ubicarse en México, la oferta de mano de obra barata y la laxitud del gobierno federal con el cumplimiento de los estándares laborales, entre otros la libertad sindical, un derecho hoy nulificado ante la preferencia de las empresas por firmar Contratos Colectivos de Trabajo de Protección Patronal, CCPP. Contratos así reducen los derechos laborales y las prestaciones sociales, pero son utilizados por las corporaciones porque les garantizan “*paz laboral*”, eliminando la posibilidad de que las y los trabajadores se organicen autónomamente, evitando así el riesgo de paros, huelgas o cualquier manifestación por parte de los trabajadores y sus sindicatos.

México, como cualquier otra nación, tiene marcos regulatorios como el Artículo 123 Constitucional, dedicado al trabajo y del cual emanan leyes secundarias; la más importante es la Ley Federal del Trabajo. En la práctica cada vez es menos respetada, así lo prueban las relaciones laborales flexibilizadas al máximo, que coloca a las y los trabajadores en una gran desventaja frente al patrón y ante un gobierno federal que, siendo testigo, es ciego y sordo.

Un dato que nos permite dimensionar el problema de desprotección en que se ubica la población trabajadora en el país es que sólo el 10% está

¹ “*Estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo*”. Estudio que realiza El Colegio de la Frontera Norte denominado *Firmas Multinacionales en México*. (Proyecto Conacyt # 55108) www.colef.mx/jorgecarrillo/multinacionales

sindicalizada². Por otro lado, aproximaciones de los estudiosos de la negociación colectiva señalan que, del total de los contratos colectivos de trabajo firmados en México, un 90% son de protección patronal³. Estos datos, y muchos otros que no señalo por falta de espacio, nos permiten acercarnos a la política de rechazo pleno que los empleadores practican frente al derecho de las y los trabajadores de organizarse sindicalmente.

La realidad de México en la globalización y su situación nacional antes y durante la crisis global, problematiza la situación laboral. *“El empleo y el trabajo están cada vez más determinados por condiciones transnacionales que atraviesan las fronteras de los sistemas nacionales de regulación laboral”*⁴. ¿Qué pueden hacer los sindicatos para avanzar en construir relaciones laborales justas?

El debate académico en México, dado el sistema laboral corporativo, se ubica en dos frentes. Uno apoya la posibilidad de que el diálogo transnacional puede marcar pautas que repercutan negativamente en la democratización laboral nacional y el otro, al contrario, afirma que con la presión internacional se puede avanzar hacia relaciones laborales más democráticas. Existen análisis que apoyan la primera hipótesis, confirmando que los cambios en el sistema de relaciones laborales nacionales solamente pueden impulsarse desde el interior del país; otros planteamientos indican que las políticas surgidas en el exterior pueden coadyuvar a democratizar las relaciones laborales en las empresas transnacionales y en todas sus subsidiarias y que esto a su vez impacte positivamente en las empresas nacionales.

Considerando algunas experiencias en búsqueda de justicia laboral, la más innovadora son los Acuerdos Marco Internacionales, AMI's. Proponiendo una regulación transnacional que está cimentada en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, los AMI's son firmados bilateralmente entre los corporativos de las

2 Aguilar, Javier. *La población trabajadora sindicalizada en México en período de globalización*. FCE, México.

3 Informe de la ORIT. *Contratación Colectiva de Protección en México*. México. 2007.

4 Manfred Wannoffel. Ponencia en el 8° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, 8 al 10 de agosto 2007, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires.

empresas multinacionales y las Federaciones Sindicales Internacionales. Los AMI's son obligatorios y deben ser aplicados en cualquier país en que se instale una planta de la empresa que ha firmado dicho acuerdo.

El caso de la Carta Social (un AMI) del Consorcio Volkswagen y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, FITIM, es un ejemplo de que es posible abonar a la protección de los derechos humanos laborales desde el lugar en que se ubique la matriz de la empresa. Un AMI, como el de VW, establece compromisos sociales para que la competencia en el mismo consorcio no esté fundada sólo en abatir costos laborales, lo cual es una tentación para cualquier empresa en tiempos de globalización. Esta práctica se ha convertido en un motivo para trasladar partes de la cadena productiva a países de menor costo atentando contra otros grupos de trabajadores, incluso del mismo consorcio.

El apremio por ahorrar costos y aumentar la ganancia está al alcance en los países en vías de desarrollo que, ante la necesidad de creación de empleos, flexibilizan la legislación laboral y los estándares laborales internacionales. Existen situaciones como negociaciones de convenios colectivos reducidos, bajos salarios, jornadas de trabajo alargadas, movilidad unilateral del trabajador, menores prestaciones, despidos injustificados, privación del derecho de organización sindical, no prevención de enfermedades profesionales ni riesgos de trabajo, incumplimiento general del contrato colectivo de trabajo, precariedad laboral o, en su caso, cierre de la planta, entre muchas otras.

¿Qué hacer cuando las leyes nacionales no se cumplen? ¿Son los AMI's una alternativa? No daré una respuesta, pero si plantearé que los AMI's tienen su utilidad no sólo en la gran empresa transnacional, sino en la cadena de proveedores, que es donde mayormente prevalecen los sindicatos "charros" y sindicatos de protección patronal. Los AMI's, como muchos otros instrumentos, tienen su *talón de Aquiles* y este es su aplicación nacional que corre por cuenta de funcionarios mexicanos. En este último está el desafío de los AMI's: no en el riesgo de suplir la legislación nacional, sino en no convertirse en una "cortina de humo" para no aplicar las leyes nacionales. Los AMI's son un complemento de la legislación nacional, no un sustituto.

Las empresas multinacionales tienen una ventaja comparativa frente a los sindicatos nacionales; con su red de empresas en el mundo

pueden alcanzar mayores índices de ganancias. De ahí la propuesta para que las organizaciones sindicales en México exploren nuevas alternativas, repensando su política gremialista, abriéndose a la realidad y a otros actores sociales, para potenciar sus acciones locales y actuar en una lógica más global, en coordinación con las Federaciones Sindicales Internacionales. Tendrán que buscar establecer redes nacionales, regionales y transnacionales, teniendo como principios los convenios fundamentales de la OIT, las directrices de la OCDE, el Pacto Global de Naciones Unidas, dar impulso al Observatorio Social de México para monitorear a las empresas y compartir las informaciones; estudiar y conocer los AMI's.

Rumbo a la democratización de las relaciones laborales no se contraponen las propuestas surgidas del exterior con las del interior: se complementan y son necesarias unas y otras para avanzar en la búsqueda de la justicia en el mundo del trabajo. Hoy por hoy, el trabajo sigue siendo el generador de la riqueza de la economía real y la nación es, y será, el espacio innegable de las luchas sociales de cara a la realidad global que ya está instalada en cada rincón de nuestras vidas. El desafío para los sindicatos es muy grande, sus miradas deben ser más de largo alcance, no sólo para sus afiliados y afiliadas, sino para el resto de la clase trabajadora en el país y, más aun, para las trabajadoras y trabajadores del mundo.

SOBRE LOS AUTORES

Francisco Zapata

Doctor en Sociología por la Universidad de París, 1970. Profesor Investigador de El Colegio de México desde 1974. Autor del libro *“Frágiles suturas, Chile a 30 años del gobierno de Salvador Allende”*, 2006.

María Xelhuantzi López

Doctora en Ciencia Política por la FCPyS de la UNAM. Sindicalista y asesora desde 1985 del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Profesora Titular en la FCPyS de la UNAM.

Enrique de la Garza Toledo

Doctor en Sociología del Trabajo. Especialista en estudios del Trabajo. Profesor Investigador en la UAM-I.

Francisco Hernández Juárez

Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana; Presidente Colegiado de la UNT. Diputado Federal en la LXI Legislatura.

Jorge Robles

Organizador y formador sindical desde 1974. Investigador del movimiento obrero y profesor universitario (INET, UAEM y ENAH); autor de numerosos artículos y libros sobre historia del movimiento obrero en México; fundador y secretario de relaciones de la UNT y miembro de la Coordinación Nacional del Frente Auténtico del Trabajo, FAT.

Néstor de Buen L.

Doctor en Derecho por la UNAM; Doctor Honoris Causa por la Universidad Central del Este, San Pedro de Macoris, República Dominicana (1998). Profesor titular en la UNAM. Jurista de Derecho Laboral.

Patricia Kurczyn Villalobos

Doctora en Derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM e Investigadora en el Instituto Investigaciones Jurídicas, UNAM.

Rubí de María Gómez Campos

Maestra en Filosofía de la Cultura (Universidad Michoacana) y maestra en “*Género y Derecho: Políticas Públicas Contra la Desigualdad Sexual*” (CIE-SAS – Universidad Autónoma de Barcelona), profesora-investigadora y Coordinadora del Centro Interdisciplinario de Estudios de la Mujer del Instituto de Investigaciones Filosóficas, UMSNH.

Víctor Daniel Trujillo Pedroza

Ex-secretario general del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN). Miembro fundador del Comité Nacional de Estudios de la Energía (CNEE), sociólogo con maestría en Sociología del Trabajo y doctorado en Estudios Organizacionales.

Benito Bahena

Secretario General de la Alianza de Tranviarios de México. Presidente de la Comisión Nacional de Vigilancia de la UNT. Coordinador Nacional del Movimiento Organizado “*Aquí Estamos*”. Coordinador Nacional en México de la Internacional de Trabajadores del Transportes, ITF.

Agustín Rodríguez Fuentes

Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la UNAM; Presidente Colegiado de la UNT; ex-diputado Federal en la LIX Legislatura.

Luis Emilio Giménez Cacho

Sociólogo por la UNAM. Ha sido sindicalista, empresario y funcionario público. Autor del “*Cuaderno de Transparencia N° 12: Transparencia y Derechos Laborales*”, publicado por el IFAI en 2007.

Roberto Zepeda

Doctor en Ciencias Políticas y Sociales por la Universidad Nacional Autónoma de México.

Martha Heredia

Vicepresidenta de Género de la Unión Nacional de Trabajadores, UNT. Integrante del comité del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

Alejandro Encinas Rodríguez

Diputado Federal de la LXI Legislatura por el Partido de la Revolución Democrática, Ex-jefe de Gobierno del D.F.

Rosario Ortiz Magallón

Coordinadora General de la Red de Mujeres Sindicalistas, integrante del Sindicato de Telefonistas. Ex-diputada Federal en la LX Legislatura.

Rosa Albina Garavito Elías

Licenciada en Economía por la Universidad de Nuevo León. Maestra en sociología por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Profesora investigadora del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco.

Darío Rojas Macías

Sindicalista, historiador del movimiento obrero internacional. Investigador en la Dirección de Estudios y Estadística del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno del D.F.

Gustavo Leal

Estudioso de los temas de salud y seguridad social de México y el del mundo desde el año de 1978. Cuenta con libros y artículos en revistas especializadas. Es profesor de tiempo completo de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

Mauricio R. Aguilera

Piloto Aviador. Director del Centro de Estudios de Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, ASPA. Representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte en la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal.

Claudia Patricia Juan Pineda

Abogada laboralista, feminista, sindicalista, integrante del Frente Auténtico del Trabajo.

Manuel Padrón Flores

Coordinador del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL). Trabaja desde hace 22 años en el sector laboral de México para impulsar la defensa de los Derechos Laborales y Sindicales (reconocidos como Derechos Humanos Laborales) y la organización laboral y sindical libre e independiente.

Beatriz Elena Valles Salas

Doctora en Investigaciones Feministas por la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España. Catedrática de tiempo completo en la Universidad Juárez del Estado de Durango.

Alfredo Sánchez-Castañeda

Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Graciela Bensusán

Especialista de estudios del trabajo. Doctora en Ciencia Política y Socióloga del Trabajo. Profesora de tiempo completo en la UAM-X.

Cecilia Talamante Díaz

Feminista, integrante del Grupo de Educación Popular con Mujeres, GEM. Asesora parlamentaria.

Arturo Alcalde Justiniani

Abogado Laboralista, analista sindical, titular del despacho Asesoría Jurídica Laboral, Grupo de Abogados. Asesor de diversas organizaciones sindicales en México.

Carlos de Buen Unna

Licenciado en Derecho y Maestro en Sociología por la Universidad Iberoamericana. Especialista en Derecho Laboral, litigante y consultor del Bufete De Buen.

Marcelina Bautista

Extrabajadora del Hogar. Defensora de los derechos humanos laborales de las empleadas del hogar. Directora del Centro de Atención y Capacitación de Empleadas del Hogar.

Jorge Carrillo

Doctor en Ciencias Sociales, con Especialidad en Sociología, por El Colegio de México, Maestro en Estudios Latinoamericanos por la UNAM. Profesor investigador en el Colegio de la Frontera Norte, Sede Tijuana.

Saúl Escobar Toledo

Especialista de Estudios del Trabajo. Miembro del Comité Nacional del Partido de la Revolución Democrática. Profesor e investigador de temas laborales y sindicales.

Ulises Vidal

Escritor, investigador y cineasta. Estudió Ciencia Política en la FCPyS de la UNAM. Cursó estudios de investigación de corporaciones en la Universidad de Cornell en N.Y., y cinematografía en el CUEC-UNAM. Es investigador del Centro Americano de Solidaridad de la AFL-CIO en México y editor de la Revista Sapiencia de la CCS y Humanidades de la UAM-A.

Jennifer Ann Cooper

Profesora de tiempo completo y coordinadora de la Especialidad El Género en la Economía, en la Facultad de Economía de la UNAM. Feminista, integrante del Programa Universitario de Estudios de Género, PUEG-UNAM.

Carlos Reynoso

Doctor en derecho por la Universidad Sorbona, Paris. Profesor Investigador de Derecho del Trabajo en la UAM-A.

Olimpia Flores Ortiz

Militante feminista del PRI. Asesora de la Presidencia del Comité Ejecutivo Nacional. Integrante del Consejo Político Nacional y de su Comisión Política Permanente.

Oscar Calderón Morillón

Doctor en Estudios Sociales. Profesor investigador de tiempo completo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Sus líneas de investigación son la migración laboral y los estudios transnacionales.

Alfonso Bouzas Ortíz

Investigador Titular de T. C. del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, miembro del SIN nivel II.

Luis Bueno Rodríguez

Profesor investigador de la UAM-I y presidente del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical.

José Luis Rodríguez Salazar

Sindicalista en el Estado de Puebla. Ex-secretario general del Sindicato Independiente de Trabajadores de Volkswagen México.

Inés González Nicolás

Coordinadora del Diálogo Sindical y Género de la Fundación Friedrich Ebert México.

*40 años, 40 respuestas. Ideas para
la democratización del mundo del trabajo*
se terminó de imprimir en diciembre de 2009
en Gráficos eFe, Urólogos 55,
Col. El Triunfo, México, D.F.
La edición consta de
1,000 ejemplares

Relacion
Los sindicatos
son necesarios
en la
Sindicatos de trabajadores son
no sólo de líderes
En la economía los
sindicatos son
importantes

Sobcontratación
laboral
No es
de competencia
privada