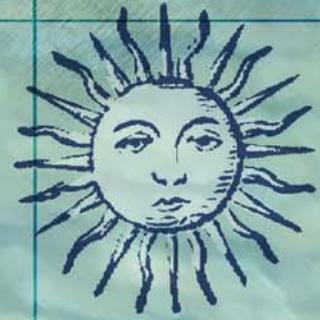




Polo S



LUCES Y
SOMBRAS DEL
SINDICALISMO
MEXICANO





Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México



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

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

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

LUCES Y
SOMBRAS DEL
SINDICALISMO
MEXICANO

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Diciembre 2007
México



Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano

Mercedes López Martínez*

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

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

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

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

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

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

Los impactos de la globalización en el empleo femenino

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Feminización del trabajo

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

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

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

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

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

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

Costos de la inserción femenina en el trabajo

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Los sindicatos y la perspectiva de género

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

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

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

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



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

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

Trabajadoras en la educación básica

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Trabajadoras en la educación superior

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Trabajadoras de la salud

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Telefonistas

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Electricistas

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

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

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

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

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

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



Trabajadoras de la industria maquiladora

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

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

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

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

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

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

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

Costureras

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

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

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



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

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

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

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

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

Empleadas al servicio del Estado

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Confederación de Trabajadores de México

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

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

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

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

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

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

Unión Nacional de Trabajadores

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

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



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

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

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

Frente Auténtico del Trabajo

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

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

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

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

Posicionamiento femenino en puestos de decisión sindical

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

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

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

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



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

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

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



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

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

Encuentros y foros sindicales promovidos por las mujeres sindicalistas

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

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

Desafíos del sindicalismo en el siglo XXI

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

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

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

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

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



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

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

Continúa



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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