



Los retos de las transformaciones sindicales con la incorporación de la representación proporcional de género

por Andrea E. García y Claudia Olvera Sule

El *nuevo modelo normativo laboral* implementado en México tiene como horizonte sentar las bases para una transformación efectiva del mundo sindical. Resaltan los esfuerzos por la eliminación progresiva de las prácticas históricas de control y simulación dentro de los sindicatos en general y en la negociación colectiva en particular. Los principios de libertad y democracia sindical son valores fundamentales del trabajo, es así que, se prioriza que en las elecciones de las directivas sindicales se garantice la libertad del voto siendo libre, personal, directo y secreto, y que exige el **principio de representación proporcional** en las directivas sindicales. Un cambio no menor, en un mundo sindical donde la representación masculina ha dominado históricamente, aún en sectores donde la presencia de mujeres trabajadoras es abrumadoramente mayoritaria.

Las desigualdades en el plano de las relaciones obrero patronales, siguen haciendo vigente la necesidad de las trabajadoras por equilibrar la asimetría de poder, no solo de clase, sino también de género. Se debe revertir esta inercia histórica con procesos que se reflejen efectivamente con más mujeres que puedan acceder a cargos de toma de decisiones en la vida interna de las organizaciones gremiales; obedeciendo a una verdadera representación de la composición, entre hombres y mujeres, de la población trabajadora afiliada, cambios importantes deberían venir en las condiciones de trabajo de la población sindicalizada. La Reforma Laboral de 2019 en México demanda a las organizaciones sindicales plasmar en sus estatutos la posibilidad de que más mujeres puedan disputar y ocupar la directiva dentro de un sindicato, y ese es un avance importante e inédito que contribuye a que se fortalezca la participación de las mujeres en el mundo del trabajo (Del Pilar, 2020).

Las cifras no están actualizadas, sin embargo, para final del 2021 de los 1,200 sindicatos registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sólo 60 son encabezados por mujeres (Del Pilar, 2021). Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo-Nueva Edición, en el tercer trimestre de 2021, se estima que había 127.8 millones de personas en México. Las mujeres representaron 52% de la población (66.2 millones). En México hay 51.7 millones de mujeres de 15 años o más edad, de las cuales, cuatro de cada diez (22.8 millones) formaron parte de la Población Económicamente Activa. La Confederación de Equidad e Integración Nacional (Confedin) enfatiza que el 8% de los sindicatos en el país están dirigidos por mujeres (Juárez, 2022).

La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son derechos que habilitan la posibilidad de llegar a concretar salarios dignos y mejorar las condiciones de trabajo. Estos están garantizados, en la Ley Federal del Trabajo, pero también en la normativa internacional, en el Convenio 87 sobre libertad sindical y en el Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, ambos instrumentos de la OIT y que están ratificados por México. Estas formalidades contrastan con la falta de representación de mujeres en las estructuras sindicales. Como consecuencia

histórica las trabajadoras se encuentran excluidas así como la mínima incorporación de cláusulas de género en los contratos colectivos, esto es expresión de una ausencia de democracia sindical que profundiza la brecha de desigualdad laboral y el no compromiso de representación sindical real con todas y todos los que integran la base trabajadora de un sindicato.

La negociación colectiva al quedar exenta de acuerdos con perspectiva de género ignora la presencia de las mujeres en los centros de trabajo. La configuración actual del mercado de trabajo demanda de manera urgente una participación activa en la representación de intereses particulares y diferenciados. La presencia de hombres y mujeres en los centros económicos es una realidad que no tiene retorno, las perspectivas de que más mujeres se incorporen al trabajo remunerado, es tan inminente como necesaria para la autonomía y libertad económica de estas.

Todavía hoy, que pareciera ser una prioridad en las agendas se debela más que nunca la urgencia de generar condiciones de menor desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad. La eliminación de esta asimetría sigue siendo un reto, resulta indispensable transmitir la importancia que tiene incorporar la perspectiva de género a la hora de establecer las condiciones económicas y sociales en la negociación colectiva, esa que sólo es posible sumar con la participación de las mujeres trabajadoras en las instancias de representación sindical. En este sentido, adquiere relevancia el Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma laboral, que propone el diseño e implementación de una campaña de difusión sobre la representación proporcional de género, los derechos de las mujeres sindicalistas y los contenidos de la Reforma Laboral en esta materia; así como el fomento a los liderazgos de las mujeres dentro de los sindicatos.

La integración de mujeres trabajadoras en las directivas sindicales conforme al principio de representación proporcional de género, así como el desarrollo de criterios de observancia obligatoria para las autoridades laborales planteados en el Plan de Acción de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el que se aborde también la importancia de los temas de conciliación entre la vida laboral y familiar, son todos compromisos enunciativos que se establecieron en el ya mencionado Plan de Acción. Es de resaltar que hasta la fecha no fue implementado por la autoridad laboral. Si bien, es ineludible el papel histórico de las mujeres sindicalizadas, es gracias a su lucha los logros que se tienen en cuanto a representación sindical e igualdad de género. Son logros trascendentales, pero los esfuerzos siguen siendo incipientes, resulta indispensable que se garantice el acceso efectivo a las mujeres en espacios de toma de decisiones, e impactar directamente en la eliminación de la brecha salarial y discriminación de género.

En el nuevo modelo normativo laboral, además de la representación proporcional en materia de género, se contempla la implementación de protocolos encaminados a prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia laboral. En México, el principal problema respecto a la empleabilidad no es el acceso a un trabajo, sino la falta de remuneración y condiciones laborales adecuadas, o por lo menos aceptables. Estas condiciones no óptimas son especialmente desfavorables para la población femenina, ya que existen desigualdades manifiestas desde la división sexual del trabajo, como producto de factores económicos, sociales y culturales (Guadarrama, M, 2021).

El poder estructural de las personas trabajadoras está determinado por las características del mercado de trabajo, como por el poder de asociación, resultante del entorno institucional y las normas (Bensusán 2019). En el caso de México, si consideramos la baja tasa de sindicalización real que tiene el país, así como la incipiente cobertura de la negociación colectiva, que solo alcanza a una minoría de los trabajadores asalariados, el escenario de transformación en el mundo del trabajo necesita mucho más que un nuevo modelo normativo laboral. Necesita la remoción de un legado corporativo y patriarcal al interior de las estructuras sindicales, el incremento de sindicalización real y representativa en cada centro de trabajo, así como la ampliación de la cobertura de negociación

colectiva, incluso en sectores no tradicionales de trabajo, donde la figura tradicional de negociación no es una realidad.

La casi nula presencia de las mujeres en la representación para la negociación o firma de los contratos colectivos, ejemplifica las prácticas masculinas que prevalecen en el sindicalismo en general, donde a pesar de las disposiciones legales nacionales e internacionales, la presencia de las mujeres en los sindicatos no logra ser una realidad aún. El acceso a las cifras sobre la cantidad de mujeres en las estructuras sindicales sigue sin actualizarse después del boletín 127/2019 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta información es un indicador prevaleciente, baja participación femenina en la toma de decisiones sindicales, lo que contrasta con la presencia de las mujeres en los centros de trabajo, que siguen siendo mayoritariamente femenino. Es claro que la falta de representación de las mujeres en los comités de negociación y los cargos de las directivas sindicales repercute de manera directa en el contenido de los acuerdos colectivos.

No se trata solo de romper el silencio estadístico respecto al trabajo total de las mujeres, la desigualdad de ingresos, la baja tasa de sindicalización, no se trata solo de romper el techo de cristal, se trata de elevar los niveles de organización de las mujeres en el mundo sindical, para que colectivamente éstas puedan acumular el poder asociativo necesario para impulsar los cambios que el mundo del trabajo necesita para la construcción colectiva de justicia social.

Andrea E. García y Claudia Olvera Sule
Especialistas en el derecho colectivo y sindical

REFERENCIAS

Bensusán Graciela, La transformación de los sindicatos en América Latina; contextos, ideas y agendas, en Boletín Internacional de Investigación Sindical: El futuro del trabajo, los sindicatos en transformación, 2019 en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_749666.pdf

Del Pilar, Martínez, María, Directivas sindicales deben permitir mayor participación de mujeres: STPS, 4 de octubre 2020, El Economista, en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Directivas-sindicales-deben-permitir-mayor-participacion-de-mujeres-STPS-20201004-0007.html>

Del Pilar, Martínez, María, Mujeres llaman a encaminar un sindicalismo con igualdad de género, 22 de septiembre 2021, El Economista, en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mujeres-llaman-a-encaminar-un-sindicalismo-con-igualdad-de-genero-20210922-0081.html>

Diario Oficial de la Federación, Programa Institucional de Mediano Plazo 2021 – 2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, secretaría de Gobernación, en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5630561&fecha=22/09/2021#gsc.tab=0

Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2015). La precariedad laboral en México. México: El Colegio de la Frontera, Secretaría de Trabajo, Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral, 2022, en: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/plan-de-accion-perspectiva-de-genero-VF-270422.pdf>

Juárez, Blanca (2022), Sindicalismo y machismo: Mujeres dirigentes hablan de las barreras que enfrentan, 20 de septiembre 2022, El economista, en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Sindicalismo-y-machismo-Mujeres-dirigentes-hablan-de-las-barreras-que-enfrentan-20220919-0097.html>

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento de las autoras y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.