



Persiste brecha de género

Democracia llega con matices a sindicatos tras reforma laboral

• Han transcurrido cinco años de los cambios laborales, y 566 sindicatos son liderados por mujeres, lo que representa 14% del total de las organizaciones de este tipo, según información del CFCRL; si bien en 2019 este porcentaje solo era 8.67%, especialistas califican de “lento” este avance debido a que las modificaciones en los estatutos se han dado “sólo en la redacción”

María del Pilar Martínez
 pilar.martinez@eleconomista.mx

Si en el país llegó el tiempo de tener una mujer presidenta, esa inclusión no ha permeado a los sindicatos, cuyas cúpulas siguen dominadas por hombres y son quienes deciden en cuestiones de género.

Si bien la reforma laboral del 2019 propició que palabras como paridad y proporcionalidad se incluyeran en los estatutos de estas organizaciones, en muchos casos no ha pasado de cambios en la redacción. Esto no se ha traducido en una verdadera toma de consciencia sobre lo que significa abrir el paso a las mujeres en puestos de decisión.

En el artículo 358, párrafo dos, de la Ley Federal del Trabajo, se establece que en los procedimientos de elección de las directivas sindicales se deberán ajustar a reglas democráticas y de igualdad de género.

El artículo 371, apartado IX Bis, señala la obligación de los sindicatos para establecer en sus estatutos que en la integración de las directivas sindicales se planteará la representación proporcional en equidad de género, es decir, igual número de mujeres y hombres sobre el total de carteras existentes, para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las directivas de las organizaciones gremiales.

Han transcurrido cinco años de la reforma laboral, y 566 mujeres lideran

un sindicato en México, lo que representa 14% del total de las organizaciones de este tipo, según información del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

El titular del Centro, Alfredo Domínguez, señaló que, del 2020 al 7 de febrero de 2025, la dependencia ha otorgado 4,447 tomas de nota, donde han participado más de un millón 700,000 trabajadores. De este total, 15,871 son mujeres que ocupan una cartera en los sindicatos y de ellas, 596 lograron ocupar el mayor rango dentro de la organización sindical.

En el año 2019 solo 8.67% del total de organizaciones gremiales tenían secretarías generales encabezadas por mujeres, según la Secretaría del Trabajo. De tal forma que el avance se ha notado, aunque de forma lenta.

En sindicatos emergentes se pueden encontrar Secretarías Generales, pero en los que están adscritos a las centrales obreras o que tienen una historia larga como los mineros o los telefonistas, está un proceso de cambio, en principio porque es más complejo modificar los estatutos de manera interna si no hay primero toda una comprensión de lo que significa abrir espacios a la participación de más mujeres.

Expertos opinan que los sindicatos han cumplido a medias los preceptos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, porque lo hicieron en forma, pero aún está en proceso de cambio el fondo.

“Tienes estatutos que son los mismos de siempre a los que se le adicionaron estos compromisos, el voto secreto, universal y directo para la elección de directiva, la proporcionalidad de género, etc. Pero no se recurrió a la democracia interna, precisamente, para incluir esos cambios, entonces, por más que tengas una serie de reglas afuera que te están pidiendo que la mujer sea parte, etc., pues es muy difícil que esos sindicatos que no tuvieron ese debate participativo, lo haga en la práctica”, consideró Graciela Bensusán, experta de la UAM Xochimilco.

El problema, es que los sindicatos no han preparado un relevo generacional “hay líderes que tienen una gran habilidad política y de gestión de sus organizaciones pero yo no veo que hayan hecho grandes esfuerzos para constituir nuevas dirigencias para generar un reemplazo generacional. Eso es lo que va a generar una crisis sucesoria que no va a ser más que debilitar a la organización”, reflexiona Bensusán.

Los casos de los sindicatos mineros y de telefonistas

El Sindicato Minero, dice en sus estatutos que uno de los objetivos de carácter general es el “empoderamiento y dignificación de la mujer, luchando por la equidad de género en todos los aspectos de la vida sindical”.

Sólo 10% de sus afiliados son mujeres en minas, según el propio líder Na-



poleón Gómez Urrutia. Añade que hay secciones conformadas sólo por mujeres como Lázaro Cárdenas, Michoacán o en Ciudad Sahagún, en Hidalgo.

“Ya tenemos compañeras dirigentes en comités locales, además en el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Mineros, ya hay dos mujeres. Tenemos 90 años que acabamos de cumplir, y nunca habían existido mujeres en el Comité Ejecutivo Nacional. Hoy la Secretaria de Asuntos Políticos del Comité Ejecutivo Nacional es una mujer y la Secretaria de Seguridad Social y Provisión e Higiene también es otra mujer”, dijo Gómez Urrutia en un acto público en el que le cuestionamos.

Por eso, para líderes como Gómez Urrutia, “es cuestión de tiempo y que poco a poco vayan avanzando en la apertura” aunque parte de la responsabilidad también es de las empresas que se niegan a contratar mujeres.

“Siempre hay pretextos de empresas también para contratar mujeres, por los periodos de descanso, de maternidad, de lactancia, de muchas cosas que realmente no tienen ningún sentido en las oportunidades de las mujeres”, dijo.

En el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, punta de lanza como sindicato independiente y democrático, apenas creó una Secretaría de Género y se pretende dar condiciones de igualdad a las mujeres, según la actual visión del líder sindical, Francisco Hernández Juárez. En una situación de acoso existe un protocolo para hacer una investigación y aplicar sanciones o el despido, si la gravedad del caso lo amerita, dice orgulloso el dirigente. Según Hernández Juárez, las mujeres están ganando espacios en el Comité Ejecutivo; sin embargo, esto ha sido por decisión propia del líder de la organización. “Somos alrededor de 90 integrantes del Comité, de ellos, hay alrededor de 40 compañeras”, afirmó.

De una participación directa de mujeres en esas negociaciones, el Sindicato de Telefonistas se ha tomado en serio el trabajo que pueden desempeñar en la organización interna; por lo que están en el desarrollo de un Comité de Igualdad de Género y de incorporar un Protocolo Contra la Violencia de Género.

Recalcó que la cultura al interior de la organización no camina al mismo ritmo que las leyes, que están pugnando por la paridad de género; pero ya está avanzando la transformación.

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México (SITIAW) no ha reflejado aún el tema de la proporcionalidad de género en sus estatutos. Entre los requisitos para ocupar puestos de dirección están ser miembro activo, tener no menos de seis años de trabajo en la empresa; estar al corriente en el pago de cuotas; no ser responsable de malos manejos en el trabajo, entre otros. Pero no hay referencia sobre la equidad de género.

En este sindicato, dirigido por Hugo Tlalpan, la presencia de mujeres es mínima y las que ocupan un cargo directivo están en la secretaría de Honor y Justicia, de Previsión Social o son auxiliares del secretario del interior y actas, además de auxiliar del secretario general.



Tienes estatutos que son los mismos de siempre a los que se le adicionaron estos compromisos, el voto secreto, universal y directo para la elección de directiva, la proporcionalidad de género, etc. Pero no se recurrió a la democracia interna, precisamente, para incluir esos cambios”.

**Graciela
Bensusán,**

ESPECIALISTA DE LA UAM
XOCHIMILCO.





Los expertos opinan que los sindicatos han cumplido a medias los preceptos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, porque lo hicieron en forma, pero aún está en proceso de cambio el fondo.