

INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 371 Y 371 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA ALMA CAROLINA VIGGIANO AUSTRIA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

Quien suscribe, Alma Carolina Viggiano Austria, diputada federal e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXV Legislatura, con fundamento en los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable asamblea la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto**, con base en la siguiente.

Exposición de Motivos

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, en conjunto con la expansión de la agenda de igualdad y no discriminación, exigen del Estado esfuerzos y voluntades políticas para impulsar procesos de revisión de las organizaciones y estructuras sociales que históricamente han dado vida e impulsado a las democracias.

Una de esas organizaciones sociales decisivas es el sindicato, mismo que ha sido y sigue siendo un espacio central tanto para la defensa de los derechos laborales y sociales como para construirse como “un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo humano sostenible e igualitario, basado en la justicia social y respetuoso de los derechos humanos”.¹

En un momento donde el trabajo se encuentra caracterizado por la desregulación y flexibilización del mercado, por la reconfiguración de los centros de trabajo ante el avance de las nuevas tecnologías de la información, por la precarización laboral donde impera la informalidad y salarios bajos y, en general, ante un contexto de pauperización creciente del empleo y de privatización de la seguridad social, en la que las mujeres presentan enormes brechas que se han exacerbado con la pandemia del Covid-19, resulta impostergable colocar la importancia de la organización sindical como factor de concertación encaminada a la búsqueda de mejores condiciones para la justicia social.

Se estima que la crisis generada por la pandemia impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral, de acuerdo con el Informe Especial Covid-19 número 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad dado a conocer por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).²

Según este documento, “la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46 por ciento en 2020, mientras que la de los hombres en 69 por ciento (en 2019 alcanzaron un 52 por ciento y un 73.6 por ciento, respectivamente). Se calcula, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12 por ciento en 2020, porcentaje que se eleva al 22.2 por ciento si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019”.³

En México, la pandemia puso de manifiesto y agudizó las ya existentes desigualdades de género en la participación en el mercado laboral. Particularmente, se complicaron los vínculos entre el trabajo remunerado y no remunerado. Antes de la pandemia, las condiciones de acceso al mercado económico en México estaban fuertemente marcadas por la desigualdad de género, en donde sólo el 44.9 por ciento de las mujeres en edades laborales (mayores a 15 años) tenían un empleo remunerado, mientras que la participación de los hombres ascendía a 76.4 por ciento. Durante el inicio del confinamiento, como medida para mitigar la propagación de la pandemia, se vio un drástico descenso de la participación laboral y sólo el 35 por ciento de las mujeres y el 61.3 por ciento de los hombres pudieron mantener su trabajo. Se estima que, “este descenso en la participación de las mujeres en el mercado laboral se equiparó a la tasa que se tenía en los años noventa”.⁴

Es por lo anterior, la importancia de generar un acercamiento al movimiento sindical, desde una óptica transformadora y renovada. Desde una perspectiva interseccional y sensible al papel de la mujer trabajadora que nos permita atender lo que por mucho tiempo se ha mantenido ignorado. Una nueva óptica que revele las características de la participación de las mujeres en el mercado laboral y en el contexto sindical, su rol en el futuro del trabajo y de los sindicatos, así como las experiencias diferenciadas que éstas viven en el empleo en razón de género y que impactan el ejercicio de sus derechos laborales y sociales.

La participación de las mujeres en el movimiento sindical mexicano todavía no está a la altura de los cambios producidos en el mundo del trabajo a partir de los años 80. Desde entonces, el empleo femenino ha aumentado, incluso con las transformaciones globales y económico-productivas también se ha deteriorado, pero la constante ha sido la resistencia de las estructuras sindicales a abrirse a los desafíos planteados por las cuestiones de género, tanto en el nivel de los contratos y las relaciones laborales propiamente dicho, como dentro de la organización y representación sindical.

Los sindicatos en nuestro país son estructuras masculinas que, aunque han visto ingresar en sus filas a las mujeres, siguen sin incorporar una agenda de género. Ello ocurre aun en sindicatos que se autocalifican de democráticos, pues consideran que “crear un espacio específico para dar respuestas a las demandas de las trabajadoras es innecesario, que en todo caso debería constituirse una igual para los hombres, cuando sabemos que la agenda de género implica tener en cuenta a los dos actores de la producción”.⁵

La escasa participación de las mujeres en las estructuras sindicales trae como resultado que los sindicatos no planteen pliegos petitorios para la negociación de los contratos colectivos que consideren a las trabajadoras como sujetas íntegras de derechos y obligaciones.

Actualmente, las dirigencias sindicales en el país no terminan por integrar una mayor participación de mujeres en las secretarías generales, y desde la reforma laboral de 2019, cuando se incluyó en los artículos 358 y 371 de la Ley Federal del Trabajo esta posibilidad.⁶

De acuerdo con datos de la Dirección General de Registro de Asociaciones, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) sólo 8.67 por ciento del total de organizaciones gremiales tienen secretarías generales encabezadas por mujeres. La dirección apunta que se tiene un total de 4,180 asociaciones sindicales, de las cuales, sólo hay representación de Mujeres, dentro de la cartera de secretarías generales, 443 mujeres; mientras que en las representaciones de las secretarías seccionales es de 285.

Las cifras en 2019, cuando se aprobó la reforma, la presencia de mujeres era de 275 ocupando una de las carteras de mayor importancia dentro de la organización sindical, y 39 en representaciones seccionales.⁷ Su elección ha variado en los últimos años, así, pasaron de tres mujeres electas en 2010, a 27 el año en 2021. Solo en 25 estados hay presencia de mujeres líderes de sindicatos, destacando la Ciudad de México, con 173 secretarías generales, seguido del Estado de México, con 44.

“La presencia de mujeres en el sindicalismo mexicano aún mantiene un déficit y en la estructura organizacional de los sindicatos apenas es del 20 por ciento; si bien, la reforma laboral de 2019 consideró varios aspectos para equilibrar la participación más activa, todavía tiene tareas pendientes, incluso en los estatutos”. Así lo expresó Inés González, coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de la Fundación Friedrich Ebert, respecto al déficit sindical de género que existe en el país, en donde aspectos como la falta de presencia de mujeres en el Comité Ejecutivo de los sindicatos es evidente; así como en las comisiones negociadoras de los contratos colectivos, e incluso los estatutos sindicales no son inclusivos.⁸

González explicó: “Hay una violencia política de género en los sindicatos, el cual tiene que ver con un déficit de género por la falta de representación en el comité ejecutivo en la comisión de negociación colectiva, tanto salarial como contractual, así como en la agenda de género que a veces es inexistente o no está planteada como se debe en los estatutos y reglamentos”. Aun cuando la reforma a la Ley Federal del Trabajo integró 18 cambios para lograr la igualdad y la participación de mujeres, es evidente que aún hacen falta ajustes y supervisión respecto a cómo se da cumplimiento, corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cumplimiento de la ley por parte de las asociaciones sindicales, pero también a los propios sindicatos.⁹

La citada Coordinadora expuso que ha habido mucha confusión respecto a cómo se tiene que dar una mayor presencia de mujeres en el sindicalismo, y destacó que se trata de hablar de proporcionalidad y no de paridad, pues ello dependerá del sector económico. “Hay muchísima confusión respecto a qué es proporcionalidad de género, muchas personas en los sindicatos o consultas que nos hacen, consideran que hablamos de paridad y no, se trata de proporcionalidad; por ejemplo en el Sindicato de Maestros (SNTE) la mayoría son mujeres, pero no obstante, en el Comité Ejecutivo y en las Comisiones Negociadoras no se refleja ese 70 por ciento mujeres y 30 por ciento hombres que hay en el sector”, explicó. “En contraste, hay sectores como el automotriz en donde la participación de trabajadores es mayoritariamente de hombres; entonces, aquí se entiende que se invierta el 70-30; y haya mayor participación de hombres en los cargos directivos; pero esta garantía que ahora da la ley es de suma importancia, porque el mundo del trabajo se reconvirtió; pero la situación en los sindicatos aún no se ve un cambio”.

En ese sentido, toda modificación legal debe ir acompañada de una real implementación, por lo que a casi cuatro años de la reforma laboral, es indispensable que haya una auténtica supervisión por parte de la STPS que promueva la conformación de sindicatos con respeto a la proporcionalidad de género establecida en la Ley Federal del Trabajo y que fomente el principio de paridad establecido en la Constitución.

Entendemos que debe existir una supervisión eficaz, que obligue a las organizaciones sindicales a fomentar, observar y establecer en las mesas directivas sindicales una proporcionalidad de género, que se cumpla desde la convocatoria de la elección de la directiva.

De ahí la importancia de esta iniciativa, que busca consolidar el papel de las mujeres en el sindicalismo mexicano para lograr la igualdad de género, generar beneficios reales para las trabajadoras y detonando una justicia laboral femenina.

Los cambios propuestos quedarían como sigue:

Ley Federal del Trabajo

DICE	DEBE DECIR
<p>Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <p>I. a IX. ...</p> <p>IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;</p> <p>IX Ter. a XV. ...</p>	<p>Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <p>I. a IX. ...</p> <p>IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se promoverá y garantizará la representación proporcional en razón de género;</p> <p>IX Ter. a XV. ...</p>
<p>Artículo 371 Bis.- Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta Ley, conforme a lo siguiente:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las</p>	<p>Artículo 371 Bis.- Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta Ley, conforme a lo siguiente:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las</p>
<p>directivas sindicales para que se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, y los señalados en el artículo 364 Bis de esta Ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión.</p>	<p>directivas sindicales para que se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, paridad de género y los señalados en el artículo 364 Bis de esta Ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión.</p>

Así, ante lo expuesto, fundado y motivado, me permito presentar a consideración de esta H. Comisión Permanente la iniciativa con el siguiente proyecto de

Decreto por el que se reforman los artículos 137 y 137 Bis de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se reforman los artículos 371 y 371 Bis de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. a IX. ...

IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se **promoverá y garantizará** la representación proporcional en razón de género;

IX Ter. a XV. ...

Artículo 371 Bis.-Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta Ley, conforme a lo siguiente:

I. a II. ...

III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las directivas sindicales para que se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, **paridad de género** y los señalados en el artículo 364 Bis de esta Ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión.

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 Alejandra Mora Mora, secretaria ejecutiva Comisión Interamericana de Mujeres.
<http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

2 La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

3 Ibid.

4 Las mujeres y el trabajo en el contexto de la pandemia en México
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N12.pdf

5 Participación sindical de las trabajadoras en México
<https://www.nacionmulticultural.unam.mx/empresasindigenas/docs/2218.pdf>

6 La presencia de las mujeres en las dirigencias sindicales muestra un limitado avance
<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/La-presencia-de-las-mujeres-en-las-dirigencias-sindicales—muestra-un-limitado-avance-20220403-0014.html>

7 Dirección General de Registro de Asociaciones
https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/registro_asociaciones/tramites_servicios.html#

8 Diálogo Sindical y de Género <https://mexico.fes.de/lineas-de-trabajo/dialogo-sindical-y-de-genero>

9 Sólo 20 por ciento de los sindicatos tiene representación de mujeres
<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Solo-20-de-de-los-sindicatos-tiene-representacion-de-mujeres-20220307-0170.html>

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, sede de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, a 23 de febrero de 2023.

Diputada Alma Carolina Viggiano Austria (rúbrica)

S I L