

LA LIBERTAD SINDICAL EN LA INDUSTRIA DE LA MANUFACTURA EN YUCATÁN, UNA OPORTUNIDAD EN EL MARCO DE LA NUEVA REFORMA LABORAL Y DEL T-MEC

FREEDOM OF ASSOCIATION IN THE MANUFACTURING INDUSTRY IN YUCATAN, AN OPPORTUNITY WITHIN THE FRAMEWORK OF THE NEW LABOR REFORM AND THE USMCA

**Apocalipsis Raquel* AGUILERA TRONCOSO

**Rodolfo* CANTO SÁENZ

**Doctorante en el Doctorado de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Yucatán, México, apocarai@gmail.com ORCID <https://orcid.org/0009-0004-3666-8704>*

**Doctor en Ciencias Políticas, Profesor-Investigador en la Universidad Autónoma de Yucatán, México, rodolfo.canto@correo.uady.mx*

Recibido: 10 de octubre de 2023 / Aceptado: 12 de noviembre de 2023

RESUMEN:

El objetivo de este trabajo es analizar la participación sindical en la industria de la manufactura en Yucatán considerando la implementación de la nueva reforma laboral y del T-MEC. A partir del análisis de políticas públicas, el primer apartado expone los antecedentes de la nueva reforma laboral, del T-MEC y del sindicalismo en la industria manufacturera. El segundo apartado muestra indicadores de la industria manufacturera en Yucatán como el porcentaje de población ocupada que se encuentra sindicalizada. El tercer apartado expone las oportunidades y desafíos de la participación sindical desde un enfoque de género en la nueva reforma laboral y el T-MEC. Finalmente, se presentan las reflexiones sobre la oportunidad que implican las nuevas directrices de estas políticas para disminuir, entre otras, la segregación por género en la participación sindical.

Palabras clave: Reforma laboral / T-MEC / manufactura / sindicalismo / género/ Yucatán

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze union participation in the manufacturing industry in Yucatan, considering the implementation of the new labor reform and the USMCA. Based on the analysis of public policies, the first section presents the background of the new labor reform, the USMCA, and unionism in the manufacturing industry. The second section shows indicators of the manufacturing industry in Yucatan, such as the percentage of workers represented by a union. The third section discusses the opportunities and challenges of union participation from a gender perspective in the new labor reform and the USMCA. Finally, reflections on the opportunity that these new policy guidelines imply for reducing, among others, gender segregation in union participation.

Keywords: Labor reform / USMCA / manufacturing / unions / gender / Yucatan

I. INTRODUCCIÓN

LA NUEVA REFORMA LABORAL

En abril 2019, en México se aprobó una reforma en materia de justicia laboral, de libertad de asociación y sindical¹, así como de negociación colectiva. La reforma incluyó cambios a los artículos 107 y 123 de la Constitución, así como modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Seguro Social, entre otras². Entre los cambios establecidos en la reforma laboral, Vega y Campos mencionan: la creación del Centro Federal de Conciliación y el Registro Laboral que estará a cargo del registro de organizaciones sindicales, la conciliación, los contratos colectivos de trabajo, la elección democrática, libre y secreta de líderes sindicales; el establecimiento de procedimientos para que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de los acuerdos negociados por los sindicatos y puedan solicitar la negociación colectiva de los contratos y la instauración de medidas para proteger a los trabajadores del trabajo forzado³.

La estrategia para el inicio de operación de Tribunales Laborales Federales y Locales, y de Centros de Conciliación en Entidades Federativas⁴, indica que su implementación se realizó en tres etapas, ubicándose Yucatán en la última etapa como se muestra en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Etapas Implementación Nueva Reforma Laboral

Etapa	Entidades Federativas
Ira Etapa (18 de noviembre de 2020)	Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo.
2da Etapa (1ro de octubre de 2021)	Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz

1 El derecho de libertad de asociación y libertad sindical es un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su Artículo 20 señala: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación” (Naciones Unidas, 1948) y también se encuentra en otros instrumentos internacionales como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

2 Información disponible en https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral

3 Vega, Gustavo & Campos, Francisco. (2021). El Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Desafíos y oportunidades ante el entorno global del coronavirus. En La implementación del T-MEC: una prueba para América del Norte. Centro de Estudios Internacionales, Gilberto Bosques, Senado de la República. p. 164

4 Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral. p. 17

3ra Etapa (3 de octubre de 2022)	Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán.
----------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Información disponible en https://reformatlaboral.stps.gob.mx/nuevo_modulo_laboral

EL T-MEC

El 1 de julio de 2020 marca la entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y las relaciones económicas entre los tres países de América del Norte tienen nuevas reglas, los compromisos incluyen diversas materias como la energética, del medio ambiente, la facilitación del comercio y la laboral.

De acuerdo con el Atlas de Complejidad Económica⁵, México exportó productos por valor de 453 mil millones de dólares en 2020 siendo sus dos principales destinos de exportación: Estados Unidos (75.324%) y Canadá (4.19%). De forma específica, en el estado de Yucatán las exportaciones reflejan que los principales destinos de sus ventas internacionales en 2021 fueron: Estados Unidos (878 millones de dólares) y Canadá (44.5 millones de dólares) lo que reitera la relevancia de la firma de un Acuerdo de Libre Comercio con estos países y las relaciones laborales que se desprenden de dicha dinámica. Al respecto, Teruel et al. señalan que la vulnerabilidad y subordinación estructural que impone la concentración de la mayor parte del comercio exterior de México en los Estados Unidos también viene con los bajos salarios como principal componente de atracción de inversión extranjera de corporativos (Teruel et al, 2018, p. 473).

Por otra parte, Covarrubias señala tres generaciones de negociación de reglas laborales en los Acuerdos de Libre Comercio con países de América Latina y Estados Unidos: La primera generación fue el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se caracteriza por disposiciones laborales que se incorporaron para lograr la aprobación del Congreso de Estados Unidos, fuera del cuerpo central del tratado y de sus mecanismos vinculantes (Covarrubias, 2021, p. 149 y 150).

La segunda corresponde a América Latina y el Caribe durante la primera década de este siglo, que tienen cinco características comunes:

- 1) parten de ubicar el problema del cumplimiento (enforcement) de las leyes y reglas laborales como el problema central de los países de la región; 2) colocan la reedición de las instituciones de inspección del trabajo y la fiscalización de las leyes laborales como acciones centrales a emprender en el (largo) camino para crear una cultura del cumplimiento en los países latinoamericanos y del Caribe; 3) comprometen acciones y recursos de las partes para construir capacidades que sustenten la inspección del trabajo; 4) colocan las disposiciones laborales como

⁵ El Atlas de la Complejidad Económica (*The Atlas of Economic Complexity* by @HarvardGrowthLab, s. f.) es una herramienta de visualización de datos que permite a las personas explorar los flujos comerciales globales en los mercados, rastrear estas dinámicas a lo largo del tiempo disponible en <https://atlas.cid.harvard.edu/explore>



parte del cuerpo central de los acuerdos, y/o establecen planes de acción que los gobiernos deben cumplir antes de que los acuerdos inicien (lo que puede incluir ajustes profundos en las leyes del trabajo) y durante su vigencia. (mecanismos de resolución de disputas que pueden llegar a multas y suspensión de los beneficios arancelarios) y; 5) colocan la Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998) como piso mínimo de los derechos a perseguir: libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la contratación colectiva; la eliminación de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de discriminación con respecto a empleos y ocupaciones (Covarrubias, 2021, p. 149 y 150).

La tercera generación, continuando con Covarrubias se plantea entonces a partir de disposiciones laborales que incluyen todo lo previo e incorporan una serie de mecanismos de fiscalización, denuncia y resolución de controversias; es decir, un marco vinculante de obligaciones laborales impuesto a la firma (Covarrubias, 2021, p. 175). Uno de estos mecanismos es el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, al respecto Encinas mencionan la existencia de dicho mecanismo en instalaciones específicas, siendo un procedimiento de resolución de controversias en tratados comerciales para reforzar el cumplimiento de los compromisos laborales asumidos en el T-MEC, elemento innovador en comparación con lo que contemplaba el TLCAN (Encinas, 2021, p. 5).

El mecanismo laboral de respuesta rápida en instalaciones específicas México – Estados Unidos se detalla en el Anexo 31-A del T-MEC y en su Artículo 31-A.1: *Ámbito de Aplicación y Propósito* señala: “1. Los Estados Unidos y México están de acuerdo con este Anexo de conformidad con el Artículo 31.5.1 (Buenos Oficios, Conciliación y Mediación). 2. El propósito del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (el “Mecanismo”), incluida la capacidad de imponer medidas de reparación, es garantizar la reparación de una Denegación de Derechos, como se define en el Artículo 31-A.2, para trabajadores en una Instalación Cubierta, no para restringir el comercio. Además, las Partes han diseñado este Mecanismo para garantizar que las medidas de reparación se levanten inmediatamente después de que haya sido reparada una Denegación de Derechos. 3. Las Partes realizarán todo lo posible por cooperar y lograr una solución mutuamente aceptable con respecto a los asuntos que puedan plantearse a través del Mecanismo. 4. Este Anexo aplica únicamente entre México y los Estados Unidos.”⁶

Un aspecto relevante del capítulo 23 (Laboral) del T-MEC se encuentra en el artículo 23.3, donde hace expresa su vinculación con las normas del Organización Internacional del Trabajo (OIT): “... *Las Partes afirman sus obligaciones como miembros de la OIT, incluidas aquellas establecidas en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo y la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) ...*”.⁷

6 Secretaría de Economía. (2021b). Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC) Tomo II. p. 1465.

7 Secretaría de Economía. (2021b). Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC) Tomo II. p. 1345.

Por su parte, Scherrer destaca dos innovaciones interesantes en el cambio del TLCAN al T-MEC: el requisito de un salario mínimo promedio en la fabricación de vehículos automotores (la cláusula de contenido de valor laboral) y una prescripción detallada sobre la reforma de la legislación laboral mexicana. Entre los derechos incluidos como innovación en el T-MEC se menciona la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, que también se hizo posible gracias al impulso del gobierno mexicano con la nueva reforma laboral, derechos laborales que nos llevan a retomar el sindicalismo desde la industria manufacturera (Scherrer, 2020, p. 292).

INDUSTRIA MANUFACTURERA Y SINDICALISMO

Para enmarcar al sindicalismo en la industria manufacturera⁸ de México, se retoma a Hermanson, & de la Garza, quiénes mencionan al corporativismo como el conglomerado de relaciones y apoyos mutuos entre sindicatos, Estado y empresarios, con sus implicaciones sobre las relaciones laborales. Los autores plantean que el sistema de relaciones industriales en México durante el modelo neoliberal instaurado a partir de 1982 se puede englobar en cuatro periodos: a) 1982 – 1992, flexibilización de los contratos colectivos, b) 1992 – 1994, reestructuración del corporativismo sindical, c) 1994 – 2000, fracaso de nuevo pacto obrero – patronal y d) a partir del 2001, restauración corporativa (Hermanson & de la Garza, 2005, p. 183 y 184).

Otra aproximación al sindicalismo la encontramos de la clasificación de los sindicatos propuesta por Noriega & Zárate que les catalogan como contestatario (antisistémicos) y funcionales (sistémicos), siendo los primeros los que muestran relaciones obrero-patronales tensas, mientras que los funcionales han evolucionado y se han adaptado para lograr arreglos con las empresas, partidos y gobiernos basados en reclamos sociales, económicos y políticos que trascienden el ámbito de la empresa, a cambio de comprometerse económica y políticamente con la empresa, y así contribuir más a una acumulación de capital, y con ello a obtener una mayor parte de las ganancias derivadas (Noriega & Zárate, 2003, p. 236). Los mismos autores argumentan que, a lo largo de la historia, las economías más pobres son las que poseen un mercado laboral institucional débil, mientras que los países con sindicatos cuya fortaleza institucional ha hecho posible detonar el desarrollo, no sólo tienen tasas históricas más elevadas de crecimiento en los salarios, sino también los mejores indicadores de distribución del ingreso, de progreso tecnológico y de acumulación (Noriega & Zárate, 2003, p. 237).

Para las maquilas⁹, específicamente, Quintero distingue dos tipos de sindicatos: sindi-

8 Industria manufacturera comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la transformación mecánica, física o química de materiales o sustancias con el fin de obtener productos nuevos; al ensamble en serie de partes y componentes fabricados; a la reconstrucción en serie de maquinaria y equipo industrial, comercial, de oficina y otros, y al acabado de productos manufacturados mediante el teñido, tratamiento calorífico, enchapado y procesos similares. Asimismo, se incluye aquí la mezcla de productos para obtener otros diferentes, como aceites, lubricantes, resinas plásticas y fertilizantes. El trabajo de transformación se puede realizar en sitios como plantas, fábricas, talleres, maquiladoras u hogares. Estas unidades económicas usan, generalmente, máquinas accionadas por energía y equipo manual. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2023)

9 Maquila es la producción de bienes mediante la transformación o manejo de materias primas

catos tradicionales, que se enfocan en mejorar los salarios y los beneficios de los trabajadores y los sindicatos subordinados, que son controlados por el empresariado (Quintero, 1999, p. 62). La misma autora en estudio posterior propone dos vertientes para cada tipo de sindicato (Quintero, 2001, p. 20), como se muestra en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Tipos de sindicatos en maquila. Por tipos de vertiente.

Tipo de sindicato	Vertiente 1	Vertiente 2
Sindicato Tradicional	Los sindicatos que siguen privilegiando los aumentos salariales y mejores condiciones laborales como el motor central de su política	Los sindicatos que han conservado el contrato colectivo como garante de las condiciones salariales y laborales mínimas, pero enlazando estos derechos y otros estímulos laborales a la productividad y la eficiencia del trabajador
Sindicato Subordinado	Los sindicatos que mantienen un contrato colectivo con un clausulado mínimo en cuanto a salarios y prestaciones y que han sujetado parte de estos derechos laborales a los requerimientos empresariales (la jornada laboral, los días de vacaciones, etc.)	Los sindicatos que sólo existen para el patrón en virtud de que son adquiridos como un servicio más, necesario para existir en la localidad, parecido al pago de agua y luz.

Fuente: Elaboración propia con datos de (Quintero, 2001, p. 20).

En particular, la condición de no sindicalización frente a variables asociadas a la precariedad laboral las relaciona Rubio, al señalar que los trabajadores sindicalizados tienen mejores salarios, una contratación menos endeble, más acceso a servicios de salud y otras prestaciones que los no sindicalizados, por lo que se demuestra que los sindicatos en México aún son un factor importante para mejorar las condiciones laborales de sus representados y disminuir sustancialmente la precariedad (Rubio, 2017, p. 68)

Por su parte, Bizberg sostiene que en México el peso de los actores sociales y los sindicatos ha sido débil y la coalición social dominante ha sido organizada por el Estado, en conjunto con las multinacionales y grandes empresarios nacionales y extranjeros. Esto genera que la acumulación esté orientada principalmente a las utilidades para los accionistas y hace que los salarios se mantengan bajos y los trabajadores gocen de poca protección social. A este tipo de coalición social dominante el autor la denomina “capitalismo de subcontratación internacional” (Bizberg, 2019, p. 30).

Respecto de las causas de los bajos salarios y la precarización laboral por las políticas del gobierno mexicano durante el periodo de crecimiento orientado al sector exportador,

propiedad del cliente. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2023.

Munguía menciona que en la política de mantener bajos salarios se puede identificar por dos elementos claves: (1) un bajo salario mínimo y (2) sindicatos que, en cooperación con el gobierno, han mantenido una “paz laboral” a costa de no exigir mejores salarios para los trabajadores que representan, lo que explican la contención del salario en México. El planteamiento de la autora para impulsar un salario y empleo digno en México indica que se debe promover el sindicalismo independiente: negociaciones colectivas y democracia sindical -como se vio incorporado ya en la nueva reforma laboral y en el T-MEC-, así como tomar medidas para reducir la desigualdad de género: transparencia de salarios (Munguía, 2019, p. 6).

Por su parte, encontramos en Canto el señalamiento de que la nueva legislación laboral mexicana deja en claro que solo los trabajadores de base o la clase obrera como tal, con el respaldo del Estado de Derecho, pueden cambiar la correlación de fuerzas con los patrones y reducir el permanente desequilibrio de poder entre ambas clases, mediante el ejercicio de la democracia sindical, para expulsar a las dirigencias corruptas y lograr contrataciones colectivas más justas (Canto, 2023, p. 68).

II. LA INDUSTRIA MANUFACTURERA EN YUCATÁN

Durante 1980-1982, los gobiernos federal y estatal fomentaron la industrialización y el desarrollo del territorio yucateco mediante la atracción de la Industria Maquiladora en México (IME). De acuerdo con Caro et al. se pueden ubicar dos momentos en la historia de la Industria Maquiladora de Exportación en Yucatán. El primero inicia en el año de 1984, cuando la sede de las empresas extranjeras es la capital del estado, la ciudad de Mérida, y sus alrededores; en tanto el segundo arranca en 1992, con el desplazamiento de esta Industria Maquiladora a diferentes poblaciones de la entidad, reforzado con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLCAN) en 1994 (Caro, 2010, p. 112).

Sobre el desarrollo de la maquila en Yucatán, Ramos & Quintanilla señalan que la quiebra de la industria henequenera llevó a un desempleo, que las nuevas inversiones en maquilas solventaron (Ramos & Quintanilla, 2006, p. 31). Por su parte, Ramírez destaca que el gobierno del estado centró su actividad en la formación técnica y la educación de la población rural y urbana, tratando de aumentar la capacitación para el trabajo industrial de la población de escasos recursos de origen maya (Ramírez, 2004, p. 86). Respecto del sector exportación en Yucatán, Morales et al, señalan que hay tres ejes condicionantes de las relaciones laborales en la maquila yucateca: el bajo salario, la nula sindicalización y la inexperiencia laboral fabril. Uno de los elementos que destacan las autoras es la “docilidad” de la mano de obra de la región, así como la poca experiencia en la organización sindical de los trabajadores en la industria en la región (Morales et al., 2001, p. 339).

Encontramos también el elemento de la “docilidad” en Ramírez, destacando que para Yucatán las ventajas comparativas son la cercanía con Estados Unidos, la docilidad laboral, el bajo nivel de organización sindical y los bajos salarios (Ramírez, 2004, p. 86). Siendo estos señalamientos similares a los encontrados sobre la docilidad para la maquila en la zona fronteriza del norte de México, “... los empleadores continúan teniendo prácticas patriarcales definiendo a las mujeres trabajadoras en relación con sus roles reproductivos

y usando concepciones patriarcales de contratación a mano de obra de maquila que es más vulnerable o dócil ...” (Domínguez et al., 2010, p. 187 y 188).

POBLACIÓN OCUPADA SINDICALIZADA EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA EN YUCATÁN

En Yucatán, cuando observamos la tasa de ocupación en la industria manufacturera, la cifra es históricamente mayor en las mujeres, al representar el 18.8 en 2021 a diferencia del 14.8 de los hombres, observando su nivel más alto en 26.06 durante 2007 contra el 15.79 de los hombres¹⁰. Este hallazgo puede interpretarse desde el análisis propuesto por De la O, sobre los ciclos de empleo femenino en las maquiladoras, que identifica tres ciclos de empleo femenino en las maquiladoras. El primero con la propagación de empleos femeninos con bajas remuneraciones en la frontera norte durante los setenta y ochenta. El segundo corresponde a la des-feminización del empleo en la maquila, al observarse mayor dinamismo en la contratación de varones respecto a las mujeres en casi todo el país en los ochenta y noventa. El tercer ciclo con un proceso de re-feminización del trabajo en las maquiladoras del centro y sur de México en los noventa y el cuarto ciclo con la desaceleración económica de las maquiladoras en el 2000 (De la O, 2006, p. 93).

Por su parte, respecto del total de la población ocupada sindicalizada en la industria manufacturera en Yucatán para 2020, de 184 mil 751 personas ocupadas, únicamente 2 mil 769 se encontraba sindicalizada, lo que representa el 1.5%¹¹. Este hallazgo es similar a lo establecido por Rueda y Simón, quienes señalan que la presencia sindical en el sector maquila en Yucatán sería inexistente (Rueda & Simón, 2006, p. 230).

Otro elemento relevante, de acuerdo con información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en México, es que, de 1994 a septiembre 2022, en Yucatán, en el sector manufacturero, únicamente se ha tenido solo un emplazamiento a huelga en la industria textil (en 2016), mientras que en la industria de alimentos se han realizado 34 durante todo el periodo¹². Estos datos dan indicios para revisar en el marco de los enfoques de sindicatos contestatarios (antisistémicos) y funcionales (sistémicos) propuestos por Noriega & Zarate¹³ o en el propuesto Quintero¹⁴, de sindicatos tradicionales y los sindicatos subordinados en sus distintas vertientes sobre el tipo de sindicatos presentes en Yucatán, para esta industria, con independencia del número de personas sindicalizadas.

Cuando observamos la distribución por sexo de la población ocupada sindicalizada en

10 Tasa de ocupación: Porcentaje de la población económicamente activa que estaba trabajando en el periodo de referencia en la industria manufacturera. Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación Empleo (ENOE) y a partir del primer trimestre de 2020 la información procede de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva edición (ENOEN).

11 Datos proporcionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) mediante solicitud de información realizada por los autores en la Plataforma Nacional de Transparencia.

12 Datos proporcionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) mediante solicitud de información realizada por los autores en la Plataforma Nacional de Transparencia.

13 Noriega Ureña, F. A., & Zárata Palomino, C. A. (2003). Sindicato, distribución y crecimiento: Un análisis institucional desde la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo. *Análisis Económico*, XVIII (38), p. 236.

14 Quintero Ramírez, Cirila. (2001). La maquila en Matamoros: Cambios y continuidades. En *Globalización, trabajo y maquilas* (de la O. Martínez y C. Quintero (coords.)). Plaza y Valdés. p. 20.

el sector de manufactura en Yucatán, para 2020, se tienen 560 mujeres y 2,209 hombres, equivalente al 20% y al 80% del total sindicalizado, respectivamente. Respecto del total del personal ocupado por sexo, del total de mujeres solo 0.3% del total se encuentran sindicalizadas por el 1% del correspondiente al total de los hombres¹⁵, mostrando así la brecha de género en la participación sindical.

III. OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA NUEVA REFORMA LABORAL Y EL T-MEC, DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Según la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, las mujeres están infrarrepresentadas en el comercio internacional debido a la persistencia de múltiples barreras, entre otras: desigualdades en clave de género, como la división sexual del trabajo y una mayor presencia femenina en la economía informal, además de obstáculos a la inversión, o la violencia y el acoso en el trabajo (United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD, 2020, p. 6). El análisis de la relación entre comercio internacional y la agenda de género requiere identificar dinámicas sociales y económicas de la política comercial, así como conocer el impacto en Yucatán a nivel directo e indirecto en términos de género. En particular si la entrada en vigor de la nueva reforma laboral y del T-MEC motivará la reducción de las brechas de género en la participación sindical.

En este apartado se presentan las modificaciones en la nueva reforma laboral y en el T-MEC que incorporan en el marco legal, la oportunidad de reducir la brecha de género en la participación sindical en el sector manufacturero en México.

OPORTUNIDADES EN LA NUEVA REFORMA LABORAL

La nueva reforma laboral incorpora en dos artículos cuestiones relacionadas con los procedimientos de elección de las directivas sindicales y el impulso hacia la igualdad de género: el artículo 358 párrafo dos y el artículo 371, apartado IX Bis.

El artículo 358, párrafo dos, señala el ajuste a las reglas democráticas y de igualdad de género durante los procedimientos de elección de las directivas sindicales.

Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías: ...

II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y **de igualdad de género**, en términos del artículo 371 de esta Ley. ...”¹⁶.

Mientras que el artículo 371, apartado IX Bis, señala la obligación de los sindicatos para

15 Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) mediante solicitud de información realizada por los autores en la Plataforma Nacional de Transparencia.

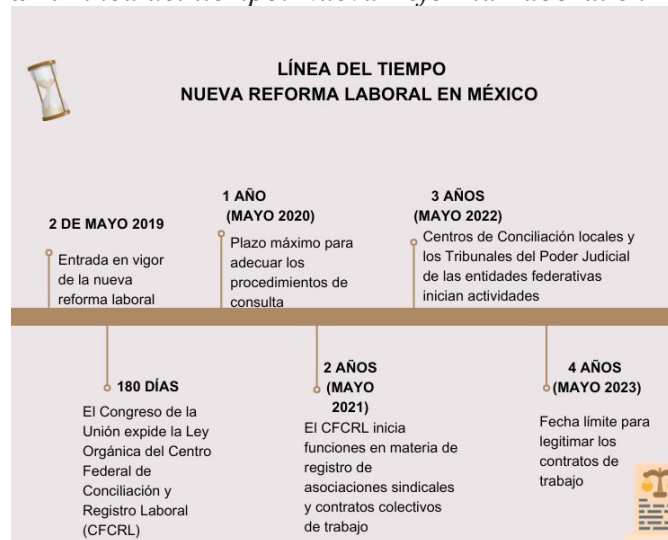
16 Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022. El realce en negritas es nuestro.

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. “Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: ... IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la **representación proporcional en razón de género.** ...”¹⁷.

En la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral se instrumenta la Reforma del Sistema de Justicia Laboral en el orden federal y local. En esta estrategia se incorporan los principios de igualdad y no discriminación, proponiendo una política de perspectiva de género para que se implemente de manera transversal para la conformación de las nuevas instituciones, así como en los procedimientos a cargo de éstas.¹⁸

En 2023, ya se cumplen 4 años de la entrada en vigor de la nueva reforma laboral (1 año del inicio de su implementación en Yucatán), a continuación, en la Figura 1 se muestra la línea del tiempo correspondiente a las disposiciones relacionadas.

Figura 1. Línea del tiempo. Nueva Reforma Laboral en México.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Disponible en <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>

La nueva reforma laboral permitiría -al menos en el marco normativo- modificar las relaciones y apoyos mutuos entre sindicatos, Estado y empresariado, es decir, modificar el corporativismo y sus implicaciones en las relaciones laborales conforme a lo planteado por algunos autores, como en Hermanson & de la Garza, Noriega & Zarate, y Quintero. Sin embargo, dicho impulso resulta difícil de lograr, ante un escenario en donde la participación de las mujeres en las dirigencias sindicales en todos los sectores económicos en México no ha superado el 20%¹⁹.

17 Ibidem. El realce en negritas es nuestro.

18 Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral.

19 Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

PROPUESTA DE LÍNEA BASE PARA EL IMPACTO DE LA NUEVA REFORMA LABORAL EN LA INDUSTRIA DE LA MANUFACTURA EN YUCATÁN

Una propuesta de línea base que sirva para medir el avance en el impacto de la nueva reforma laboral en Yucatán, son los datos del primer trimestre del 2022, respecto del personal ocupado y de las personas sindicalizadas en el sector manufacturas. Se propone esta fecha dado que en Yucatán inició el nuevo sistema de justicia laboral durante la 3ra Etapa de implementación, es decir, a partir del 3 de octubre de 2022.

En la línea base, la distribución por género en el sector de manufactura en Yucatán, para 2022, muestra que, del total de personal ocupado, el 45% son mujeres y el 55% son hombres. Respecto de la población que declaró estar sindicalizada se tienen 387 mujeres y 1,111 hombres, equivalente al 26% y al 74% del total sindicalizado.

Analizando la brecha de participación sindicales, con el porcentaje del personal ocupado por personal sindicalizado, de las mujeres solo 0.5% del total se encuentran sindicalizadas por el 1.1% del correspondiente a los hombres como se muestra en el Cuadro 3.

Cuadro 3. *Propuesta de Línea base, Industria manufacturera en Yucatán, 2022, para seguimiento de la nueva reforma laboral.*

Concepto	Hombre	Mujer	Total
Población ocupada en la industria manufacturera en Yucatán (Total)	101,992		
Población ocupada en la industria manufacturera que declaró estar sindicalizada en Yucatán	1,111	387	1,498
Población ocupada en la industria manufacturera que declaró estar sindicalizada en Yucatán entre la población ocupada en la industria manufacturera en Yucatán (porcentaje)	1.1%	0.5%	0.8%

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

OPORTUNIDADES EN EL T-MEC

De manera puntual, en el capítulo 23 del T-MEC sobre aspectos laborales se estipula una cláusula que promueve la igualdad de género:

Artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo.

Las Partes reconocen el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y apoyan el objetivo **de promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo**. Por consiguiente, cada Parte implementará políticas que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial.²⁰

DESAFÍOS PARA INCENTIVAR LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN YUCATÁN

Al momento de este análisis de políticas públicas, con la revisión de estudios previos y los datos existentes del sector en la región, se encuentran al menos tres desafíos para incentivar la participación sindical de la mujer en la industria manufacturera en Yucatán:

- 1) **Incremento de la participación sindical en general.** Históricamente existe una baja participación sindical en Yucatán, no superando el 10%, lo que abre la discusión para posteriores estudios sobre las condiciones que limitan dicha participación: el tipo de sindicatos existentes en el sector, el impulso mediante campañas específicas que hagan visible las oportunidades de las modificaciones realizadas en la nueva reforma laboral, así como las prácticas empresariales, sindicales y gubernamentales que desincentiven apropiarse de las nuevas normativas.
- 2) **Incremento de la participación sindical de las mujeres.** Como vimos, la tasa de personas trabajadoras sindicalizadas es aún más bajo cuando realizamos el análisis por sexo. Al ser una de las modificaciones la paridad de género en la nueva reforma laboral, el incremento de participación de las mujeres en puestos de liderazgo sindical es un reto. El tiempo para el cumplimiento de los cambios respecto de la paridad de género en la nueva reforma laboral se venció el 1ro de mayo del 2023 y pronto veremos las modificaciones alcanzadas, que permitirán analizar las características en cada entidad federativa y por sector económico.
- 3) **Incremento del conocimiento de las obligaciones relacionadas con el T-MEC.** Que se incentive la participación de mujeres en los sindicatos, que se promueva el uso de los mecanismos de fiscalización, denuncia y resolución de controversias previstas en el T-MEC en la industria manufacturera de exportación y que se tenga el seguimiento de los avances

20 Secretaría de Economía. (2021a). Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC). Tomo I. (El realce en negritas es nuestro).

en la reducción de la brecha de género en la participación sindical en el marco del T-MEC.

En síntesis, estamos más cerca de conocer el impacto de los cambios normativos en las relaciones laborales de la industria manufacturera en Yucatán. Sin embargo, se corre el riesgo de repetir lo comentado por (De la O Martínez, Eugenia, 2006)²¹, respecto de las estrategias de institucionalización de políticas de género a través del Estado en el periodo foxista, donde la autora argumenta que se dio el impulso de la integración transversal de género en las maquiladoras, pero no se logró superar las condiciones de subordinación y desigualdad de la población, por lo que propone ir más allá de un discurso vacío y sin contenido.

IV. CONCLUSIONES

Este trabajo destaca las modificaciones normativas relacionadas con la nueva reforma laboral y con la entrada en vigor del T-MEC, en especial, en la participación sindical en el sector manufactura de Yucatán. Dichas normativas vistas como una estrategia para impulsar los derechos humanos laborales y ante la importancia que tiene dicha industria en Yucatán, con el análisis de políticas públicas realizado se evidenciaron los desafíos como la baja participación sindical de las personas trabajadoras en el sector, en general, y en particular por parte de las mujeres.

En la industria manufacturera en Yucatán encontramos narrativas complejas, ligadas a bajos llamamientos a huelga (que confirman que la participación sindical es casi nula), el salario más bajo del país y una “docilidad” de la mano de obra referida por más de una autora. Por lo anterior, la reducción de las brechas de género en los ámbitos laborales de esta industria y otras requieren esfuerzos conjuntos y coordinados, que permitan ver reflejada las normas laborales que impulsan la paridad de género en ejercicios de participación sindical sustantiva de las trabajadoras. El escenario desde la línea base propuesta para el seguimiento del impacto de la nueva reforma laboral se antoja complicado. Sin duda, es indispensable que la información sobre los cambios normativos sea accesible a las personas que laboran en la industria manufacturera, de una manera clara, transparente y contextualizada.

Los resultados posteriores a la legitimación de los contratos colectivos del trabajo permitirán identificar prácticas empresariales, sindicales y gubernamentales que incentiven o no la participación sindical en Yucatán. Dichos hallazgos, a largo plazo, sentarán las bases de nuevos marcos de colaboración, comercio justo y trabajo digno, por lo que esta oportunidad no debe ser invisibilizada. Finalmente, en el marco del T-MEC, el uso de los mecanismos de fiscalización, denuncia y resolución de conflictos se vuelve una herramienta más para las personas que laboran en la manufactura de exportación impulsen la mejora de sus relaciones laborales desde la base trabajadora. En estudios futuros se tendrán más datos, los cuáles permitan corroborar si existen avances asociados a estas modificaciones del marco legal. Al momento, en Yucatán se hace necesario fortalecer el

21 De la O Martínez, Eugenia, M. (2006). Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México. Papeles de población, 12(49), 91-126

análisis en el comportamiento de la participación sindical en general y de manera específica de las mujeres, en la industria manufacturera, en general y en específica en la de exportación, que sirva en su caso, para una línea base en el seguimiento del T-MEC y de su impacto a nivel local.

V. FUENTES DE INFORMACIÓN

Bizberg, I. (2019). *Diversity of Capitalisms in Latin America*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-95537-7>

Canto, Sáenz, Rodolfo. (2023, julio). Políticas redistributivas del poder. Hacia la democracia sindical en México. *Revista Latinoamericana de Política Comparada CELAEP*, 16, 51-71.

Caro Encalada, M., Alvarado Yah, S., & Leyva Morales, C. (2010). Situación actual del mercado de los principales rubros de exportación del estado de Yucatán. *Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán*, 27(74), 89. <https://doi.org/10.33937/reveco.2010.15>

Covarrubias, V. Alejandro. (2021). El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Escenarios probables para el trabajo y la industria regional. *Revista Académica del CISAN-UNAM. Norteamérica*, 16(1), 147-190. <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470>

De la O Martínez, Eugenia, M. (2006). Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México. *Papeles de población*, 12(49), 91-126.

Encinas Nájera, Alejandro, Martínez Mejía, Esteban, Ceballos Gaystardo, Ingrid, Gamboa Guerrero, Ernesto, & Sosa Dueñas, Amado. (2021). Legitimación de contratos colectivos de trabajo: La llave de acceso al nuevo modelo laboral. Guía de acción. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/616210/LEGITIMACION_DE_CONTRATOS_COLECTIVOS_110221-1.pdf

Hermanson, J. & de la Garza Toledo, Enrique. (2005). El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México: El papel de las redes internacionales de apoyo. *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, 224.

Morales, Josefina, García, Ana, & Susana Pérez, Susana. (2001). Impacto regional de la maquila en la península de Yucatán. En *Globalización, trabajo y maquilas* (O, ME de la y C. Quintero (coords.)). Plaza y Valdés.

Munguía C., L. F. (2019). *Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México*. Fundación Friedrich Ebert-México. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15508.pdf>

Noriega Ureña, F. A., & Zárate Palomino, C. A. (2003). Sindicato, distribución y crecimiento: Un análisis institucional desde la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo. *Análisis Económico*, XVIII (38), 229-276.

Quintero Ramírez, Cirila. (1999). Variantes sindicales en la frontera norte Los casos de Coahuila y Chihuahua. *Frontera Norte*, 11(22), Article 22. <https://doi.org/10.17428/rfn.v11i22.1404>

Quintero Ramírez, Cirila. (2001). La maquila en Matamoros: Cambios y continuidades. En *Globalización, trabajo y maquilas* (de la O. Martínez y C. Quintero (coords.)). Plaza y Valdés.

Ramírez Carrillo, L. A. (2004). *Las redes del poder: Corrupción, maquiladoras y desarrollo regional en México: El caso de Yucatán* (1. ed). La H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura; Universidad Autónoma de Yucatán; Miguel Angel Porrúa.

Ramos, B. C., & Quintanilla, A. G. (2006). La industria maquiladora de exportación de Yucatán y su especialización en la rama de la confección. *El Cotidiano*, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, 21(136), 29-38.

Rubio Campos, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y sociedad*, 29(68), 37-75. <https://doi.org/10.22198/rys.2017.68.a247>

Rueda Peira, Isabel & Simón Domínguez, Nadima. (2006). *El dilema de la industria del vestido en México: Los casos de Aguascalientes y Yucatán*. UNAM.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral*. <https://reforma laboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>

United Nations Conference on Trade and Development - UNCTAD. (2020). *Gender and Trade—Assessing the Impact of Trade Agreements on Gender Equality: Canada-EU Comprehensive Economic and Trade Agreement*. United Nations Conference on Trade and Development - UNCTAD. https://unctad.org/system/files/official-document/UN-Women_2020d1_en.pdf

LEGISLACIÓN Y OTRAS FUENTES PRIMARIAS

Legislación nacional

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). *Ley Federal del Trabajo*. Última Reforma DOF 27-12-2022. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Tratados celebrados por México

Secretaría de Economía. (2021a). *Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC)*. Tomo I. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708697/T.MEC_TOMO_I_CAP_TULO_1_AL_13.pdf

Secretaría de Economía. (2021b). *Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC)* Tomo II. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708696/T.MEC_TOMO_II_CAP_TULO_14_AL_34_y_Acuerdos_Paralelos.pdf

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2018/10/UDHR-2017-text-S-compressed.pdf>

OTROS SITIOS EN INTERNET

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2023. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463909675.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI). 2022. ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
The Atlas of Economic Complexity by @HarvardGrwthLab. (s. f.). Recuperado 7 de octubre de 2023, de <https://atlas.cid.harvard.edu/explore>