



El diálogo social en el ámbito laboral en México

Proyecto de Solidaridad Obrera Intersindical
México-Canadá

AUTOR: JORGE MARIO SANDOVAL CAVAZOS



reddemujeresindicalistas

El diálogo social en el ámbito laboral en México

Proyecto de Solidaridad Obrera Intersindical
México-Canadá

AUTOR: JORGE MARIO SANDOVAL CAVAZOS



reddemujeressindicalistas

© Red de Mujeres Sindicalistas, 2023

Coordinación Colegiada: Inés González Nicolás, Norma Malagón Serrano, Rosario Ortiz Magallón.

Cuidado de la edición: Aurelia Juárez Nava

Diseño y formación: Gabriela Carmona Sánchez

Impreso en México

Financiado por el Programa de Financiamiento Laboral del Gobierno de Canadá.

Canadá

Las opiniones e interpretaciones en esta publicación son las del autor y no necesariamente reflejan las del Gobierno de Canadá.

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7
1. Las condiciones del diálogo social	9
2. Recuento reciente de diálogos sociales	12
3. Contexto del posible diálogo social laboral en México.....	16
3.1. El escenario laboral.....	16
3.2. Los empresarios en el entorno laboral.....	23
4. Desafíos del contexto económico global y necesidad de un diálogo social integral	32
4.1. La brecha productiva	32
4.2. La brecha social.....	35
4.3. La brecha social de género	36
5. El diálogo social: retos y posibilidades.....	38
5.1. La voz y experiencia en procesos de diálogo en México.....	38
5.1.1. Consolidar avances y diseñar una planeación a largo plazo: Mateo Lejarza Leo	39
5.1.2. Llegar a un resultado que persista en el tiempo: Adalberto Saviñón Diez de Sollano.....	43
5.1.3. Pensamiento colectivo auténtico para cambiar la realidad: José Antonio Sandoval Tajonar	45
5.1.4. Reponer el diálogo y definir la agenda: Álvaro Urreta Fernández	47
5.2. Rumbo a un diálogo nacional	49
Referencias bibliográficas.....	53
Sitios virtuales	55



PRESENTACIÓN

La firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y la reforma laboral de 2019 han sentado un importante precedente en el mundo del trabajo en México. Tras décadas de grandes luchas obreras por la democracia, libertad sindical e independencia política, fueron las demandas sustantivas las que dieron paso a diversas formas de organización sindical democrática, representativa y fuera del control del gobierno.

Fueron muchos años de crítica al entonces denominado Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) por no haber colocado un apartado de lo laboral, lo que dejó en el vacío jurídico los conflictos obrero-patronales derivados de la inversión y competencia productiva. En su actualización, en el T-MEC se incorporó el Capítulo 23 correspondiente a esa esfera, en la cual se incluyeron los derechos fundamentales relativos al trabajo, protegidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además de significar un avance importante, este eje rector se incorporó al diálogo social.

No obstante, en nuestro país el diálogo social se convirtió en una simulación. En cualquier espacio institucional en el que se convocaba a la sociedad civil, solo se le asignaba un papel de consulta, más no de decisión. En lo laboral, la corrupción trastocó el derecho al debido proceso y a la negación de sus derechos a las y los trabajadores, quienes quedaban sujetos a los acuerdos entre la parte patronal y las autoridades.

A partir de este nuevo acuerdo comercial, es de vital importancia recuperar el diálogo entre las y los actores que intervienen en él. El escepticismo será la tarea por vencer, en tanto la implementación de la reforma laboral no se refleje en mejoras en la vida de las y los trabajadores.



Los diversos intentos por colocar el diálogo social como una herramienta para que la democracia y gobernabilidad sea una realidad en el país ha sido complicado. El desencanto de la sociedad civil y la resistencia del actual gobierno deberán ser remontados, si logramos desde las organizaciones sociales, los sindicatos, especialistas, investigadores, entre otros actores más, construir una ruta de trabajo, reflexión, debate y propuesta que nos dé pauta para abrir un nuevo camino de diálogo social en el ámbito laboral y otros sectores sociales y que nos puedan ver como un referente colectivo de trabajo político.

Este documento es una aportación de la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS) a la promoción de un diálogo que hoy se vuelve imprescindible. La situación social y económica del país lo prueban, y dentro del entorno laboral hoy existen procesos que lo muestran como una condición ineludible.





INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este texto es dar cuenta de los escenarios para la promoción y consolidación de un diálogo social, así como de las actuales circunstancias que favorecerían o impedirían que se propague la posibilidad de producir espacios para ese fin entre los principales agentes sociales del país. Asimismo, establecer elementos que ayuden a identificar, producir, participar y obtener los mejores resultados posibles de un diálogo social.

Los temas se presentan en cinco apartados. En primer lugar, planteamos lo que consideramos las condiciones del diálogo; enseguida, se hace un repaso breve por los intentos de diálogo más recientes que han pretendido una dimensión nacional. El tercer apartado contiene las circunstancias que deberían dar lugar a una primera fase de diálogo social en el ámbito laboral. En el cuarto se abordan algunos de los desafíos más agudos en los principales aspectos socioeconómicos. El quinto se dedica a los posibles obstáculos para la realización del diálogo. Se destacará de manera sucinta algunas de las propuestas de diálogo en los tiempos actuales en el país, tomando aquellos que han causado más expectación.

Se agregan las entrevistas efectuadas a actores claves en los mecanismos de promoción y concreción del diálogo social, con una semblanza de su trayectoria en esa materia. Se consultaron los documentos que emitieron sus promotores, así como las intenciones expresas de los diálogos. Casi ninguno de ellos encara el tema del fracaso o las causas de la interrupción de los procesos de estos intentos de diálogo. Esto se queda en un silencio que nunca da cuenta de su suspensión.

Curiosamente, cada nuevo intento de diálogo calla la sucesión de los que le han antecedido y poco se dice de sus logros,



si es que los ha habido. Por ende, lo que más abunda son las intenciones que han dado lugar a su realización. Estas se convierten en un capital de intentos que todos los nuevos promotores aducen en un supuesto estado de ánimo para generar diálogo y la necesidad de constituir el próximo.

Con la intención de que lo aquí expuesto dé lugar al transcurso sostenido y sostenible hasta el logro de sus propósitos, es que se ofrece este trabajo, derivado del Proyecto CUSMA (*Canada-United States-Mexico Agreement*, por sus siglas en inglés) 2022: Fortalecimiento de capacidades para implementar la Reforma Laboral y la justicia laboral en México.

Jorge Mario Sandoval Cavazos





1. Las condiciones del diálogo social

La práctica del diálogo social parece tomar fuerza renovada. Ciertamente es que en momentos de crisis vuelve como un instrumento que se considera útil, eficaz. El diálogo social es una versión de los ámbitos de encuentro concertados entre miembros representativos de la sociedad civil para hacer frente a una situación crítica o a una inquietud. Implica promover transformaciones sociales que se aprecian como benéficas o necesarias y que no tienen vía de salida y menos de análisis ni discusión por los procedimientos convencionales de los sectores de gobierno.

Los mismos gobiernos llegan a la conclusión de su necesidad para lograr mejores consensos en torno a sus políticas. Otros han optado por institucionalizar el diálogo a través de consejos consultivos, como una forma de involucrar a la sociedad; escuchándola, pero no para hacerla partícipe de las decisiones, sino para lograr una especie de satisfacción con el desahogo de los distintos grupos sociales, acatando al final lo que disponga la autoridad.

El diálogo social al que muchos se refieren es aquel que reúne a los agentes productivos (trabajadoras/es, empresarios/as y gobiernos) y que puede ser ampliado, dando lugar a escenarios mucho más incluyentes que impliquen a una variedad de agentes específicos de la sociedad en su conjunto para enfrentar de manera concertada sus problemas y crisis. Fernando Franco ubica al diálogo social como

las instancias permanentes paralelas a las estructuras tradicionales, nacionales o internacionales, que permiten la participación representativa de los diversos sectores (políticos, económicos, sociales y académicos) y el gobierno o el nivel institucional correspondiente, en la búsqueda de soluciones a los conflictos o a los problemas de carácter económico-sociales (2005, p. 33).



De este modo, el diálogo social en el entorno laboral puede ser considerado como el germen de otro más amplio, capaz de incorporar asuntos críticos que suponen un compromiso de diferentes ámbitos de representación de los ciudadanos. Por otro lado, no hay un tema crítico que se desenvuelva aislado de todos los factores sociales; en lo social, todo está conectado. Se puede observar así que en la actualidad hay condiciones para un diálogo eficiente y con resultados satisfactorios.

Los escenarios son numerosos. Por lo general, los diálogos se desarrollan al interior de ciertos movimientos y organizaciones preocupadas por alguna temática de interés común. Si bien son ejercicios que significan un esfuerzo por compaginar visiones, estrategias y acciones dentro de alguna cuestión (violencia contra las mujeres, protección de la biodiversidad o protección de la niñez y de jóvenes), se da entre pares y se llevan a cabo entre organizaciones coincidentes en objetivos y preocupaciones, refuerzan o fortalecen alguna de las manifestaciones de crítica y la expectativa de hacer visible al resto de los espacios sociales las salidas a la misma. El diálogo social que aquí se refiere se efectúa entre actores distintos, entre posiciones que conviven, pero no necesariamente coinciden. La democracia no solo lo permite, sino que es un sistema propicio para enriquecerla con la pluralidad de manifestaciones.

Cada vez más se demuestra que los gobiernos son solo la expresión institucionalizada del juego del poder, pero ese juego es insuficiente en las sociedades crecientemente complejas del siglo XXI. Las dimensiones que las componen y las problemáticas que se construyen en los distintos procesos sociales son demasiado entreveradas para resolverlas desde el poder. Es posible sofocar la multitud de voces, pero cada vez es más difícil conformarse con eso.

Por otra parte, se puede decir que no basta con el hecho de contar con agentes sociales deseosos de encontrar solucio-





nes a problemáticas fuertes. Se necesita además lo que se puede identificar como *grupos clave* de personas específicas, con cierta carga de poder o carisma, capaces de movilizar y de producir alternativas en la construcción de futuro, con capacidad de concretar y de estar dispuestos a imaginar en conjunto lo que cada uno de ellos no habría podido lograr por su cuenta.

Esto es casi inevitable, cuando las sociedades atraviesan por situaciones críticas, que los gobiernos no pueden resolver solos sino mediante acuerdos —más que de imposiciones—, de visiones compartidas de futuro, más que de demagogias, la mayor parte de las veces muy gastadas. Los partidos políticos son aún necesarios, pero cada vez más insuficientes, en términos de plantear estrategias de la sociedad y para la sociedad, ante panoramas crecientemente complejos y en relación con un universo de factores que no se pueden resolver desde la arenga, la medida demagógica o la retórica para ganar la próxima elección.

11



El reto más grande después de integrar al grupo del diálogo es hacer viables las propuestas, que se conviertan en planes, en acción y que no permanezcan como un puñado de opiniones o puntos de vista, como sucede con muchos casos que tienen muy buen comienzo, pero no logran desencadenar los cambios deseados. En ese sentido, el otro punto es el nivel de compromiso de los que dialogan, compromiso con lo que se ha fijado como acciones necesarias.

Ahora bien, el diálogo social interesa, en particular, en estos momentos; sobre todo, hay que señalar el potencial del diálogo laboral. Si este último se organiza, puede provocar otro más amplio y crear un ambiente para generar visiones e iniciativas que enriquezcan los proyectos de la sociedad en su conjunto, cuestión que se vuelve cada vez más necesaria en el país.

El diálogo se convierte, entonces, en un espacio plural que intenta representar a la sociedad en la que se desarrolla, en el

que las y los interlocutores se comprometen a modificar situaciones y trayectorias indeseables y proponen escenarios de mejoramiento. Sus ingredientes fundamentales son la representatividad, la disposición a escuchar al otro, construir con él y cumplir lo acordado, verificando que se haga. Estas fases no siempre ocurren, y esto hace que los diálogos queden trancos. Vale la pena decir que, como práctica social —incluso, entre personas en igualdad de condiciones—, el diálogo ha sido desde siempre un medio adecuado para sintonizar percepciones de la realidad, compartir preocupaciones del entorno, debatir y concluir sobre posibles soluciones a problemas comunes.

Por ello, es razonable difundir una cultura de diálogo entre las poblaciones trabajadoras; por ejemplo, que conozcan que por el hecho de poder conformar sindicatos están en posición de encontrar formas de mejorar su situación de manera permanente. Un diálogo social laboral de dimensiones nacionales debería ser alimentado con una multitud de diálogos entre la ciudadanía, de tal forma que la mayor parte de esta pueda asumir los acuerdos derivados de esa interlocución de gran importancia.



2. Recuento reciente de diálogos sociales

El término *diálogo* ha estado activo en muchas circunstancias en los últimos años. Cada encuentro entre diferentes actores sociales y alguna representación de la autoridad o sin ella, se considera generalmente como un diálogo social o parte de él. Aunque esto es real en cierta forma, por lo común se refiere al momento inicial de ese proceso. No obstante, hay poco seguimiento y, menos aún, acciones concretas de quienes participan.

Algunos ejemplos recientes se pueden mencionar, como los Diálogos por la Paz, con el panel “Voces para la resolución de conflictos y paz”, promovido en abril por el Instituto Tecnoló-



gico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO, 2022). Otra iniciativa fue el Diálogos por la Paz “¿Qué necesita Nuevo León para tener un plan estatal de prevención social de la violencia?”, convocado en mayo por el Consejo Cívico, el Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y el Colegio de la Frontera Norte (Colef, 2022).

Del 28 al 30 de octubre de 2020 se efectuó el 13° “Diálogo Nacional por un México Social. Hacia un Estado de bienestar después de la pandemia”, impulsado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2020). En septiembre de 2018, se celebró el “Segundo Diálogo por la Paz, la Verdad y la Justicia”, organizado por el Movimiento por la Paz con Justicia y Dignidad (2018).

Vale la pena mencionar el esfuerzo que se realizó en México a principios de los años 2000 para constituir lo que se llamó Consejos Económicos y Sociales, un formato de participación ciudadana continua e institucionalizada, de asesoría, de análisis y de iniciativas, que puede dar lugar a una relación vinculante de sus propuestas con los gobiernos respectivos. Este esquema surge en la Europa de la posguerra y se expandió como un modelo exitoso de consulta y acción democrática por parte de muchos de los gobiernos de ese continente, además de ser incluido en las instancias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

El período de auge en México culmina con la instauración de consejos en varias entidades, como Tlaxcala, Jalisco, Puebla, Zacatecas, Michoacán y la Ciudad de México, con un inicio dinámico, comprometido y hasta cierto punto exitoso. Cabe mencionar los avances que se lograron en Zacatecas, Michoacán y la Ciudad de México. Sin embargo, estos foros fueron subrepticamente sofocados por gobiernos posteriores que los neutralizaron, hasta hacer de ellos espacios irrelevantes. ¿Cómo fue esto posible? No hay una respuesta contundente. Podría



explicarse con la decisión de mantener una instancia en principio interesante, pero vaciándola de capacidad de interlocución. Sin destruirla, pero manteniéndola en una suerte de estado *vegetativo*.

Las reuniones citadas no han ido más allá de algunos pronunciamientos, de relatos de problemáticas conocidas o de intervenciones de expertas/os que dan cuenta del estado en que están, así como de algunos ciudadanos que les concierne. En principio, se presentan ante los medios, se expone un panorama, se solicita el punto de vista de los responsables gubernamentales, y allí queda. Parece que el enunciar, denunciar y anunciar medidas agota el diálogo, cuando la mayor parte de las veces —como tal, propiamente— no ha existido. Se trata en muchas ocasiones de catarsis que dejan a los dialogantes satisfechos por expresar sus experiencias. Es el ejemplo del 13° Diálogo Nacional por un México Social.

14



El diálogo con frecuencia se concibe como un encuentro puntual de desahogo, en el mejor de los casos, pero por lo regular es un grupo de expertos que comenta lo dicho y no como lo que en principio es, o debiera de ser: un proceso complejo de reunión de actores capaces de influir sobre diferentes esferas sociales para iniciar acciones de transformación que surgieron durante el diálogo. Este no se agota en una sola cita donde se explayan las voces expertas. Más bien, sería el inicio de un intercambio lo más extenso posible de visiones, posturas y caminos imaginados por los involucrados.

Todos y cada uno comparten una preocupación principal referida a uno o más asuntos ya identificados. No se trata tan solo de *encontrarse* —como se afirma con frecuencia— sino de coincidir en algún momento en circunstancias específicas y con alternativas posibles para lograr acordar algo que estaba en todos los asistentes y en ninguno en particular.



También es necesario recordar que el fundamento del diálogo no es la negociación¹ entre partes. No se trata de ganar o perder como resultado esperado. Es un ejercicio de puesta en común de problemáticas, constataciones, preocupaciones y urgencia para una solución de fondo, con la colaboración de todos, hacia objetivos que deberían ser producto de este y que no son posesión exclusiva de ninguno de los que en él intervienen. En este sentido, existe un factor que pocas veces se reconoce: el tiempo necesario para lograr el diálogo.

Asimismo, el diálogo tendrá que durar lo necesario para llegar a un acuerdo de acción colectiva. Se trata de un proceso de reflexión en común, de valoración de propuestas de solución. No basta con realizar algunas reuniones para aclarar los propósitos. ¿Cuáles serían las condiciones mínimas iniciales para que pretenda efectivamente incidir en un estado de cosas indeseable o intolerable? Se parte reconociendo que el diálogo social no se agota en un encuentro de intercambio de opiniones; más bien, se trata de una iniciativa con una duración incierta. Las actuales circunstancias del país hacen de él una necesidad que puede ser satisfecha si existe la energía social necesaria para convocarlo y hacerlo fructificar, con el fin de lograr un mejor horizonte. Se plantean las siguientes fases para su concreción:

1. Identificación de un primer grupo de personajes que coincida en que la situación merece una intervención social o que el diálogo sea promovido por un sector de la sociedad.
2. Este grupo debe ser suficientemente representativo como para dar cuenta de los diferentes puntos de vista existentes en el entorno social.

¹ Contrariamente al modelo de Diálogo tripartito de la OIT.



3. El grupo, en principio, se interna en un diálogo constructivo de alternativas posibles y —sobre todo— deseables, con resultados benéficos para el conjunto de la sociedad. Luego, se ponderan y se establecen los criterios para configurar la respuesta concebida por el grupo.
4. El gobierno sabe del diálogo. No interviene en su inicio y aparece al finalizar el proceso, asumiendo la propuesta de solución y el compromiso de apoyarla y ponerla en acto.
5. Se ponderan así las acciones iniciales del período de intervención para consolidar el soporte del conjunto de la sociedad.
6. Se procede a su instrumentación y se da seguimiento a sus resultados.

3. Contexto del posible diálogo social laboral en México

3.1. El escenario laboral

México vive actualmente una oportunidad única en el campo laboral. Sabemos que durante décadas un número considerable de trabajadoras y trabajadores ha tenido en ese ámbito una relación irregular; en pocas palabras: ilegal. A lo largo de muchos años se formó una serie de sindicatos vinculados con el régimen gubernamental, y cuya función había sido de manera fundamental la del control de sus agremiados, más que un desarrollo continuo de sus reivindicaciones y sus prestaciones. Esto no tan solo ha perdurado, sino que además dio lugar a prácticas aún más funestas.

A pesar de ello, siempre se ha manifestado un sindicalismo auténtico, minoritario pero enérgico, que no ha dejado de reivindicar la necesidad de una democratización del mundo del trabajo. Sin embargo, junto al sindicalismo oficial y de control



que ha persistido y desarrollado durante los últimos 70 años, se fue conformando un tipo de trato falso que fue creciendo hasta un punto que logró dañar profundamente la relación de trabajo institucionalizada, dejando a una población numerosa sin derecho a la afiliación ni oportunidad para transformar esa situación.

Se desarrolló una forma falsa de contratos colectivos de trabajo (CCT), bajo un supuesto pacto obrero-patronal con la figura de un sindicato, pero inexistentes. Fue la invención de todo un sistema oculto de personajes que comerciaba con esos contratos y ofrecía a las empresas *ahorrarse* el tener que negociar las condiciones salariales y generales de trabajo. Todo se trataba de una simulación y, por lo tanto, de una relación laboral ficticia que ha dado lugar una de las desviaciones más dañinas para el desarrollo de la población trabajadora.

Este tipo de CCT fue detectado desde hace muchos años y ya se sabía de la complicidad de muchas empresas y de las propias autoridades (López, 2000). A esta forma de convenios se les ha llamado contratos de protección patronal. Se aparentaba la contratación colectiva, las negociaciones anuales y bianuales y la existencia de sindicatos. Se ha tratado de un negocio que permitió a los corporativos evadir su obligación de pactar arreglos (abarcando el salario) con sus trabajadores/as, a través de un sindicato legal. Esto ha crecido descomunadamente, se ha hecho público y calculado su magnitud de forma oficial hace apenas dos años.

Conviene agregar que desde que se establece el artículo 123 en la Constitución mexicana —resultado del movimiento revolucionario de 1917—, una fracción importante del movimiento sindical se anexó a la estructura política del partido dominante y, al mismo tiempo, grupos de empleadores se apresuraron a implantar un modelo paralelo de sindicato afines, conocidos en algunos países como sindicatos *blancos* o *amarillos*. Una buena



cantidad de gente fue incluida en este subsistema que no ha dejado de funcionar y que, en este caso, cumple con los requisitos legales de registro. Este criterio supuestamente se preocupa por sus afiliados y según alcanza logros y concesiones de las empresas en su beneficio. Su presencia se da, en especial, en el norte del país y se focaliza en Nuevo León. Es una clase de paternalismo laboral.

El sindicato es, por decirlo así, un socio de la empresa o una organización para agrupar a las y los trabajadores y ser beneficiarios de lo que la ley y la instancia patronal están dispuestos a ofrecerles como *reconocimiento* a su esfuerzo. Contribuye a los proyectos de los dueños, por lo que estos los premian de diversas maneras, pero no como producto de una negociación o de litigio, sino con acuerdos que *benefician* a la población contratada. Se atienden las peticiones y se cumple con lo que mandata la ley, aunque no hay espacio para acordar, solo para acompañar a la empresa en sus planes. La comunicación con las y los trabajadores se da como si el sindicato no existiese, pues el patrón les informa de manera directa los beneficios extras.

Con la llegada de un cierto pluralismo político en los años 70, y más adelante con la ruptura de 70 años de control unipartidista, al darse la llegada al poder presidencial en el año 2000 de un candidato opositor, se rompe una cierta hegemonía, pero perduran muchas de las prácticas autoritarias y corporativas del régimen. Fracturar esa lógica de poder no ha sido fácil, pues se trata de métodos incorporados que se modifican en la forma, pero perduran en la sustancia.

A lo anterior habría que agregar la dispersión de la figura del empleador que paulatinamente fue tomando una forma dominante a través de lo que los *expertos* de la estrategia y organización de trabajo llamaron la *externalización* u *outsourcing* de los procedimientos que no son el núcleo de la producción de la empresa. Primero fueron los servicios de apoyo básicos





como limpieza de recintos, transporte, servicios contables; en fin, todo aquello ajeno a la producción principal del o los productos propios.

En la actualidad, el tema es más sofisticado, pues se trata de *externalizar* todos los subprocesos de apoyo informático y de gestión de datos y de manejo de los sistemas de automatización de las operaciones eje de las empresas. Esto incrementa las posibilidades de desentenderse de un sector de población que *indirectamente* trabaja para una empresa en particular o un grupo de empresas, pero que formalmente está dispersa en otras, que —a su vez— mantienen una relación laboral individualizada. Lo anterior impide la posibilidad de generar espacios de mediación, exposición de necesidades colectivas; en fin, de formación de un contrapeso frente al poder absoluto del empleador.

El outsourcing, en la mayor parte de los casos en México, es una modalidad que da lugar a la contratación de fuerza de trabajo, mediante la intermediación de otra empresa que aparece como la parte empleadora de esa mano de obra y que *asigna* a quienes son subcontratadas/os una fracción importante de los procesos de la empresa contratante. En algunas de estas ha llegado a darse el caso de que un/a trabajador/a tiene como compañero/a otro u otra que está bajo esos términos, y por lo tanto con derechos menores.

Esta modalidad ha estado bajo observación y reglamentación reciente en México, pero sin tocar la dimensión de coordinación y de solidaridad entre trabajadores para generar espacios de sindicalización y evitar que esto se convierta en una precariedad crecientemente *formalizada*. Es una contradicción en los términos que se impone como algo ordinario. Se trata de un ejemplo de un modelo de organización laboral que exagera la atomización de los colectivos de trabajadores, ensalzando la individualización, con una retórica que afirma premiar el talento de cada una y uno que supuestamente apoya su crecimiento,



sin la necesidad de la mediación de una organización sindical, la cual es presentada como un ente obsoleto (Brito, Carrillo, Gomis, Hualde, 2022).

El gobierno en turno promovió la corrección de estas anomalías, con la reforma legislativa en 2021 para derogar el régimen de subcontratación, reemplazándolo por el de prestación de servicios u obras especializadas². Este cambio se unió a la reforma laboral aprobada en 2019³, cuyo objetivo, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2019), es consolidar un “nuevo modelo laboral”, y los aspectos más importantes para lograrlo son 1) libertad sindical, 2) democracia sindical, 3) negociación colectiva auténtica, 4) justicia laboral expedita, 5) rendición de cuentas y 6) perspectiva de género e inclusión.

Asimismo, se establecen plazos para adecuar la estructura pública y privada de la gestión de las relaciones laborales, desde el registro de sindicatos y contratos colectivos, iniciar funciones de las nuevas instancias de justicia laboral locales y federales y



² El 23 de abril de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral”.

³ El 1 de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva”. De la LFT se modificaron 555 artículos.



legitimar los contratos colectivos de trabajo existentes (STPS, 2019). El gobierno federal estima que de los 28,674 sindicatos con registro local, 62% no actúa (CCIRSJL, 2021). Es decir, han sido sindicatos de papel; además, asegura, de los cerca de 530,000 contratos colectivos registrados en el país hasta 85% es de protección (*El Economista*, 2021).

Un hecho que ha permitido exponer públicamente este panorama y actuar con firmeza para desaparecerlo ha sido la firma que ratifica y actualiza el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Los gobiernos de estos dos últimos países han determinado su continuidad a la regularización de las relaciones laborales en México, haciendo desaparecer cualquier simulación de relación con la clase trabajadora en perjuicio de sus condiciones. Esto ha dado fuerza a este gobierno para actuar en consecuencia y ha permitido una movilización que no tiene precedentes para la legitimación de los CCT, lo que significa que las empresas están obligadas a hacer transparente esos pactos. Esto dará cuenta de la cantidad de convenios simulados que estaban vigentes y de los cuales los y las trabajadoras no tenían conocimiento. En otras palabras, sus salarios y prestaciones eran negociadas en su nombre y a sus espaldas.

De este modo, se está dando una apertura, una oportunidad que habrá que aprovechar al máximo y que no se debe circunscribir nada más a legitimar los CCT, sino a generar un gran diálogo laboral que permita, por un lado, dar cuenta de cómo millones de trabajadoras/es fueron usados, engañados y finalmente impedidos de exigir derechos y negociar con las empresas sus condiciones de trabajo y sus salarios; por otro, formar o agruparse en organizaciones sindicales legítimas, independientes y democráticas.

Es aquí donde conviene mencionar el otro sindicalismo que ha estado en permanente lucha en contra de esa situación, aunada la promoción de una afiliación auténtica que, no



por ser minoritaria, no ha dejado huella. Sus acciones de denuncia en contra de los contratos de protección y de las prácticas de precarización de los empleos ha sido permanente. Se apoya en una historia de muchos años está activo y es el que puede dar forma a un espacio bien organizado de gremios reales, legítimos.

En la actualidad, esta corriente se refleja en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)⁴, que está en la lucha permanente y en las acciones de denuncia y análisis que ha promovido, por ejemplo, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM). Asimismo, está presente en muchos de los movimientos de reivindicación, como el de los jornaleros agrícolas, quienes buscan deshacerse del sindicalismo espurio que ha tratado de controlarlos.

Durante todos estos años se han hecho denuncias en las conferencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acerca de las relaciones laborales, pero no han tenido efecto real, salvo algunas declaraciones. Algunos grupos de trabajadores/as se han pronunciado en favor de un cambio profundo, como en la Planta de General Motors en Silao, Guanajuato, o algunos otros sindicatos que a pesar de su planteamiento y lucha no habían provocado el impacto buscado. Es en este ámbito que se impone la renovación de la propuesta de un diálogo social laboral, en primer lugar, y otro más amplio —posteriormente— que incluya a más personas representativas del conjunto de la sociedad civil.

⁴ La UNT integra a cerca de 50 organizaciones sindicales, entre las cuales están el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), la Asociación Sindical de Pilotos de Aviación (ASPA), Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA), el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera (Suntnafin) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), entre otros.





3.2. Los empresarios en el entorno laboral

Los empresarios se han acomodado en el entorno laboral reinante por más de 70 años. Si bien es cierto que los gobiernos tenían como papel fundamental el carácter tutelar de los derechos de los trabajadores, en la práctica la dinámica sindical oficialista y la mirada de los propios empresarios lograban construir un espacio de gestión muy a modo de unos intereses que han visto el trabajo como un costo más y al quien lo realiza como parte de un conglomerado de personas. Bajo estos términos, siempre ha sido fácil que quienes requieren empleo acepten las condiciones que les ofrecen.

En el terreno de las relaciones laborales, lo menos que puede decirse es que jamás han puesto en entredicho el contexto que se fue fraguando con la creación de un sindicalismo afín: que fuera un instrumento más de control de los y las trabajadoras que de negociación dentro del mercado laboral. Mantener el salario como un costo que hay que disminuir o deprimir lo más posible, ha sido la principal estrategia para administrar el trabajo, lo que ha sido tomado como una *ventaja competitiva*.

Incluso, la visión de ampliar el mercado a través de estímulos salariales parecería que ha estado ausente siempre de sus apreciaciones de crecimiento. Su ideal de sindicatos es concebirlos como *instrumentos* de la empresa, con un discurso de buen samaritano de “centrarse en la persona”, dejando ver su conveniencia de una relación individualizada o, en todo caso, que colabore con sus objetivos, más que uno basado en reivindicaciones legítimas.

El factor competitivo para la empresa mexicana en los hechos, a pesar de las declaraciones, sigue siendo el salario para lograr el menor costo posible del trabajo. Se trata de una inercia conveniente para muchos en el corto plazo, pero catastrófica en



el largo plazo. En primer lugar, da cuenta de la carencia de un contrapeso laboral que permita debatir este tipo de políticas y someterlas a juicios mucho más profundos y capaces de ofrecer nuevas trayectorias, más responsables socialmente hablando y, sobre todo, sostenibles dentro de un entorno cuyos factores competitivos están asociados con la capacidad de innovar en todos los aspectos.

La prueba está en que el porcentaje que ha significado la masa salarial dentro del Producto Interno Bruto (PIB), lejos de incrementarse ha ido disminuyendo de forma sostenida, tal y como lo muestran los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020). Esa masa salarial da cuenta de la importancia de los salarios en nuestra economía; en este sentido, la comparación con el resto de las economías del mundo ilustra las condiciones que subyacen en nuestro caso, como lo afirma Norma Samaniego:

24



En México, como en otros países en desarrollo, desde que existen las cuentas nacionales las remuneraciones al trabajo asalariado han representado una proporción muy inferior dentro del ingreso nacional, a la que corresponde a los ingresos combinados de otras fuentes. Desde los años setenta esta proporción ha representado entre 30 y 40% del PIB, en tanto que a otras fuentes ha correspondido entre 60-70% restante. Este patrón distributivo difiere marcadamente del observado en las economías más avanzadas, donde las proporciones prácticamente se invierten [...] A nivel internacional, la proporción de las remuneraciones al trabajo asalariado en el valor agregado –sin considerar los ingresos mixtos– era en México en 2012 la más baja entre 31 países incluidos en la base de datos de la OCDE, que incluía a algunos países no miembros. Era casi 10 puntos porcentuales inferior a las de Chile o Grecia y cerca de 18 puntos más baja que la de China (2014, p. 53 y 54).

La historia de la competitividad a través de salarios deprimidos para atraer capital transnacional ha sido un argumento



medular en el campo empresarial, cuestión que por lo común afecta a la estructura de salarios. Por otra parte, la informalización del empleo y, por lo tanto, de la condición de más de la mitad de la población activa, es terreno propicio para la precarización de todo empleo, en el sentido de desmejorar sus derechos y de pauperizar a la población, tal y como lo menciona David Ibarra:

Por supuesto, los cambios en los mercados de trabajo no se restringen a su impacto cuantitativo, tienen profundas repercusiones cualitativas: los salarios pierden peso frente al ascenso de las remuneraciones al capital; se reduce la participación de los trabajadores en el producto de los países, en casi todas las latitudes (En México, pasa de 40.6% en 1976 a 28.1% en 2008); los beneficios del ascenso de la productividad favorecen mucho al capital; el sindicalismo se abate. El corolario es inescapable, hay pérdida de influencia política de los trabajadores y ganancia de los segmentos sociales altos en la orientación de las políticas socioeconómicas que guarecían históricamente, por ejemplo, en Estados Unidos, la estabilidad distributiva (2018, p. 11).

25



Más adelante, retomando a otras y otros autores, Ibarra afirma:

En México, el empleo informal absorbe alrededor de 50 a 60% de la fuerza de trabajo. Por eso, el desempleo abierto (4 y 5%) es bajo, además de carecerse de seguros de desempleo; la válvula de escape de la emigración se ha reducido notablemente en el último quinquenio, dejando como residuo a la numerosa población indocumentada (10 millones) que vive en Estados Unidos; la sindicalización y la influencia de las principales centrales obreras van a la baja; los salarios se precarizan y la participación de los trabajadores en el producto se ha reducido de 46 a 28% entre 1946 y 2013; pobreza de diversa naturaleza e intensidad afecta a 50% de la población, mientras 10% de los ciudadanos mejor situados, se llevan bastante más de la mitad del producto (2018, p. 11).

Así, muchas son las empresas que ante tal circunstancia entran en una espiral de precarización, a través de políticas salariales de contención y en prácticas de *externalización* de empleo, acudiendo al *outsourcing*. La población se ve constreñida a aceptar estas condiciones. Con ello, se forma un círculo vicioso de degradación de la situación económica de la mayor parte de la población activa y de un espejismo o falsa proyección de desarrollo empresarial, pues significa que lo que denominan *activo laboral* —o sea, la fuerza de trabajo humana— es concebida como un activo en el que no se invierte, sino que se somete a reducción de costo. Es una visión miope en una economía que necesita de un empresariado que busque el desarrollo y la competitividad por medio de la innovación, como lo exige la actual tendencia global, y no solo empresarios exitosos, cuyos negocios los vuelvan millonarios.

26



Al concebir a las y los empleados como un factor de costo, se está condenando a varias generaciones a profundizar la brecha de las competencias y los conocimientos necesarios para la economía global en la que dice estar inserta la mexicana. Además, el peso negativo en este contexto de desigualdad de oportunidades y la ampliación de las brechas entre hombres y mujeres tanto en lo salarial como en el acceso y permanencia en el empleo y el acceso a las nuevas tecnologías conllevan a una mayor precariedad laboral y de vida. Las cifras son reveladoras:

La tasa de participación económica en el cuarto trimestre de 2020 fue de 57.5% de la población en edad para trabajar, (-)2.9 puntos porcentuales inferior a la del cuarto trimestre de 2019. Por su parte, la tasa de participación económica masculina fue de 74.2% y la femenina de 42.4%, cifras inferiores en (-)3 puntos porcentuales respectivamente en comparación al cuarto trimestre de 2019 (INEGI, 2021, p. 5).



Este fenómeno de atrofia en los mercados de trabajo nacionales y de la incapacidad real de generar inversión en nuevas empresas, ramas y sectores que define a la reducción generalizada de la actividad económica productiva lleva consigo una concentración del ingreso que da cuenta de una condición que debe corregirse, si es que se quiere acceder a un desarrollo sostenible y democrático. Ese 0.2 por ciento de las empresas grandes —muchas de ellas filiales de transnacionales— es insuficiente para provocar un cambio en la actual dinámica productiva y, a su vez, de participación de la mayoría de la población en el desarrollo, que hoy está encadenado a un esfuerzo de sobrevivencia de esa mayoría.

Así, uno de los grandes desafíos vigentes de la sociedad mexicana es iniciar con premura una movilización creciente de la Población Económicamente Activa (PEA) hacia espacios de creación productiva rentables, sostenibles y promotores de desarrollo prolongado, de forma tal que el futuro de las próximas generaciones tome un rumbo diferente por primera vez en la historia de la economía mexicana. Esto no va a surgir de manera espontánea, sino por un esfuerzo honesto de diálogo social y de identificación de visiones y trayectorias radicalmente distintas a la fuerza de inercia negativa que domina al país desde hace decenios, si no es que desde siempre.

El actual panorama global invita a una participación más decidida, más colaborativa. En este sentido, la presencia sindical se hace indispensable, siempre y cuando la visión de su papel vaya más allá del acomodaticio de las prebendas o de una simple actitud de peticiones inmediatas. El desafío es la transformación profunda de infraestructura y estructura productiva y, por lo tanto, de la estructura del empleo.

El país tiene en una especie de suspensión productiva a cerca del 70% de la PEA, aunque no significa inactividad, ya que quienes están dentro de ese porcentaje luchan todos los días por



sobrevivir. Pero sobrevivir es cada vez más insuficiente, cuando sabemos el ritmo que tendrá la pirámide poblacional. Esto no es lo fundamental, sino la convicción del empresariado de la *inutilidad* de un sindicalismo más auténtico, reivindicativo, negociador, promotor de políticas públicas. La idea de sindicato, promovida por un empresariado con fuerte influencia y poder financiero, es bajo la premisa de un sindicalismo cooperativo, *colaborador* con los objetivos del patronato; nada beligerante, sino comprometido con un posicionamiento de obediencia a las principales líneas dictadas por las directivas de los corporativos.

A cambio de esta *disciplina*, se conceden ciertas prestaciones y consideraciones de corte bastante paternalista. Una prueba de este esquema enraizado en el empresariado mexicano es la de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), sobre la actual reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el proceso de legitimación de los contratos colectivos. El presidente de la Comisión Laboral de Coparmex, Armando Guajardo Torres, afirma al respecto:

En cuanto a la democracia sindical se obligó a los sindicatos modificar sus estatutos para incorporar lo relativo a elección de representantes o revisión de sus contratos colectivos, sometiendo los al voto personal, libre y secreto. Estas obligaciones como la de legitimar los contratos colectivos –se somete a votación si el trabajador está o no de acuerdo con su contrato y con las condiciones amparadas– nacen de las negociaciones del T-MEC, por presiones de sindicatos americanos y la complacencia del gobierno, generando obligaciones laborales con el pretexto de mejorar los salarios y acabar con el “dumping laboral” que hizo que empresas migraran a México, perdiendo con ello los sindicatos americanos y canadienses membresía, ingresos y empleos.

Estados Unidos generó una estructura para vigilar que se cumplan los compromisos adquiridos y concluya la implementación de la reforma en 2023, principalmente en libertad sindical y de negociación colectiva, siendo así la visita de Kamala Harris, Vice-





presidenta, y Thea Lee, subsecretaria del Departamento del Trabajo, en donde se han entrevistado con los sindicatos afines a la 4T, como las organizaciones adheridas al FAT, CATEM, el sindicato minero simpatizante de la AFL-CIO, y organizaciones similares que con ayuda de los sindicatos americanos y personajes influyentes del gobierno, buscan ocupar las representaciones de los sindicatos adheridos al Congreso del Trabajo; siendo importante que dichas autoridades se entrevisten con quienes hoy representan a la mayoría de los trabajadores, así como el sindicalismo independiente y autónomo que tiene numerosa representación y puedan tener una opinión objetiva sobre el sindicalismo, y no lo que el gobierno mexicano quieren que escuchen (Guajardo, 2021).

Si entendemos bien tal declaración, para una buena parte del empresariado local se trata de una especie de complicidad entre el gobierno mexicano y sindicatos estadounidenses, como reacción al dumping laboral que extrajo empleos de aquel país y que muestra una estratagema de sindicatos afines al gobierno actual para ocupar el lugar de los que son amenazados hoy. Sin embargo, en ningún momento hablan del tema de los contratos de protección, que bien conocen, sin deslindarse de ellos. Reivindican abiertamente el sindicalismo blanco, promovido por las propias empresas y se adjudican la representación de la mayoría de los trabajadores; o bien, están afirmando que lo mejor es dejar todo igual.

El sector empresarial en México no esperaba el posicionamiento de Estados Unidos ni de Canadá en relación con la libertad sindical. La posibilidad de una reforma a la LFT había sido una aspiración de aquellos gremios y movimientos de trabajadores que generaron una oposición fundamental para animar la esperanza de modificar la realidad laboral⁵. No obstante, los

⁵ Ese formato es el que está caracterizado principalmente por la UNT. Su creación en 1997 tuvo como uno de sus objetivos abrir la ruta de un sindicalismo real, representativo y acabar con la simulación de los contratos de protección.



empresarios se acomodaban cada vez mejor a una situación que les ha permitido hacer crecer el sindicalismo de empresa y los contratos colectivos de trabajo de protección patronal.

Se puede interpretar que no es tan solo una crítica a la reforma, sino un abierto desafío junto con la continuación, por su lado, del proyecto de implantar al sindicalismo de empresa como el que cubra a la población trabajadora. Desde este ángulo, el empresariado puede ver esto como una oportunidad para afianzar su modelo de sindicalismo blanco; es decir, defensor de los intereses patronales o —dicho de otra forma— haciendo parecer que los intereses de las y los empleados están representados por los intereses de sus patrones.

Esto necesariamente debe de formar parte de un análisis sobre las posibilidades de un diálogo social laboral en México que sea capaz de entender las causas y perspectivas de la crisis que ha llevado al estado de cosas de hoy en día. Hay que estar atentos, porque esto no es menor y se trata de una postura de clara oposición a la reforma laboral y, ante todo, un rechazo al proceso de legitimación o transparencia de los contratos colectivos.

No hay más que ver la forma en que se generó la franja fronteriza, basada justo en una explotación intensiva del trabajo sin garantías para entablar un convenio laboral, como se supondría debería de existir. Mucha de la industria maquiladora pudo desenvolverse en este ambiente, liberado en su totalidad de reglas de relación laboral. Además, con una proporción mayoritaria de trabajadoras, cuya lucha permanente no lograba conseguir mejorar sus prestaciones. Son estas circunstancias que circundan y configuran esta esfera en la que se desenvuelve el diálogo social posible.

La actual administración federal ha tenido aciertos, como el emprender una reforma laboral que se esperaba desde hacía mucho tiempo, aunque es necesario reiterar la parte definito-





ria que ha tenido al respecto la condición estadounidense para firmar la nueva versión del tratado comercial norteamericano. Es decir, la coyuntura de la firma de ese acuerdo pudo detonar la realización de una demanda interna que tenía décadas de plantearse. En este sentido, el proceso de legitimación de las relaciones laborales ya se esperaba; ahora se tendría que cuidar que logre sus objetivos.

Hay una gran reticencia de su cumplimiento dentro del espacio empresarial, en donde la visión es encaminarse hacia otro sindicalismo, pero manejado por los corporativos. Se añora uno que sea dócil, dominando el panorama. Ahora bien, el proceso no ha terminado y hay duda en el cumplimiento de los tiempos ofrecidos. Esto es un riesgo que merece reflexión. Hay que darse cuenta de que los trabajadores y las trabajadoras de pronto se vieron invitados a tomar una decisión que jamás se les había expuesto, y en el caso de los CCT simulados, el hecho de pasar de ser invisibles en cuanto a derechos, a la participación plena, seguramente no es evidente.

Hay que reiterar que un orden de esta naturaleza no ha sido posible sin la intervención plena de muchas empresas. Conviene reconocer que se trata de un acontecimiento para el que quizá no está preparada la mayoría de trabajadoras y trabajadores que se encontraban bajo arreglos de ese tipo. Son el elemento más débil, incluso dentro de este nuevo contexto, aunado a que existen muchas formas veladas de presión que hace que estén en situación de vulnerabilidad.

Al aparecer de pronto este proceso de legitimación —como un acontecimiento inesperado— no es posible suponer que los empresarios, que han sido no tan solo consecuentes sino cómplices de ese orden irregular, se quedaran al margen, aceptando con gusto una transformación. Hay que resaltar que se trata de una población trabajadora que ha estado indefensa y que, de pronto, casi de la nada, es invitada a rechazar algo que



no sabían que existía, y que ahora sabiéndolo e identificando al patrón cómplice de esto, se desconoce cuáles serán los mensajes subliminales que les enviarán para conservar sus empleos.

Es obvio que no necesariamente pueden pasar del absoluto sometimiento a una participación plena y liberada en contra de una práctica consuetudinaria del patrón, para el que con seguridad quisieran seguir trabajando. Valga lo anterior para recalcar la necesidad de que cuenten con un acompañamiento en este inédito y apresurado acontecimiento. Quienes están sometidas/os a CCT de papel desconocidos están en la indefensión ante cualquier mensaje de la empresa con la que tienen un pacto. Hay que asegurarles su condición, que expresen lo que les ha sucedido y que lo solucionen en un acto de transparencia de su relación contractual.

Esto hoy no sucede, y es probable que en la mayor parte de los contratos de protección se esté dejando pasar el tiempo para conocer la reacción gubernamental, lo que llama a promover espacios de diálogo entre los sindicatos realmente vigentes y el conjunto de trabajadoras/es que están sometidos a contratos fantasma. También está la imperiosa necesidad de convocar al diálogo con todos los actores involucrados y poner en la mesa el análisis de los retos y el beneficio de contar con un régimen laboral transparente y participativo para afrontar el desafío de la actual transformación tecnológica-productiva en la economía mundial.

4. Desafíos del contexto económico global y necesidad de un diálogo social integral

4.1. La brecha productiva

Si el diálogo al que se hace referencia se le agregan más motivos, aumenta su necesidad y urgencia. En primer lugar, las condicio-





nes productivas de nuestra economía y la actitud de los responsables de su devenir; es decir: empresarios y gobierno.

El diálogo social necesario del que se habla aquí tiene, entre otros objetivos, dar cuenta del incremento de la brecha en relación con las economías que están liderando esta profunda transformación económica productiva. Esto significa que el esfuerzo necesario para reincorporarse a ese proceso global crece y se dificulta día con día. En términos de *élite* empresarial y de gobierno nacional, vale la pena insistir en la persistencia de la inercia, que hasta hoy se constata en las medidas o ausencia de estas para no tan solo recuperar los niveles de hace 20 años, sino de entender la magnitud del cambio necesario para no caer aún más.

Lo anterior va más allá de modernizar el modelo maquilador o mantener una élite empresarial apegada a su inercia comercializadora. En este sentido, se impone una ruptura cada vez más ineficiente y a la vez más difícil de reconducir hacia trayectorias innovadoras y capaces de lograr la gran movilización productiva de la población trabajadora del país, a la que —como se menciona líneas arriba— se le mantiene en un estado de exclusión productiva por los fines especulativos del empresario sobre la fuerza de trabajo.

Dadas las circunstancias que conforman los diferentes mercados de trabajo en México, la reforma laboral en curso tiene un horizonte de motivación y activación de un diálogo social amplio, en diferentes sentidos, no tan solo en participación, sino en amplitud, de las problemáticas por resolver y las visiones y objetivos de largo plazo que plantearle a nuestra economía y nuestra sociedad. De no ser así, el diálogo social se enjaularía en visiones muy cortas y en la réplica de muchos otros que solo han servido de acontecimiento para recordar en términos de lo que pudo haber sido.



En primer lugar, vale la pena recordar en qué nivel de competitividad global nos encontramos. Los breves datos aquí citados muestran el sitio subordinado de la economía mexicana en términos tecnológicos y de producción o manufactura propia original. La intención de sacudir al mundo del trabajo con la actual reforma laboral puede ser un aliciente para liberar visiones, reflexiones y prospecciones tocante sobre el futuro económico y social del país.

Hay preguntas claves como: ¿cuál será el rumbo de Norteamérica y cómo podremos formar parte de esa necesaria transformación en curso para instalarnos con un nivel de competitividad a la altura de los dos socios de la región y configurar una de las zonas más innovadoras y sostenibles del planeta? O bien ¿cómo iniciar una trayectoria ágil de preparación y movilización del conjunto de la población hacia empleos y trabajo de alto valor agregado y abatir en su totalidad la informalidad que daña toda posibilidad sostenible de futuro?

Una cuestión fundamental para la reconversión de la economía mexicana de manera favorable es plantear una evolución del tratado comercial con Estados Unidos y Canadá. Es el momento de plantar una trayectoria distinta para México, puesto que una de las grandes carencias de tiempo atrás es el desarrollo científico y tecnológico. Todos los intentos de asimilación y de transferencia tecnológica han quedado en discursos vacíos de efecto.

Otras dudas son ¿qué proyecto podría situarnos en un espacio de diseño y construcción de futuro y no de simple adaptación a uno construido por otros? En este sentido, ¿cuáles son las posibilidades reales de participar en la formación de una Norteamérica renovada con un potencial suficiente como para ser una de las regiones más competitivas en un entorno crecientemente sostenible? Las respuestas podrían surgir mediante el diálogo.





4.2. La brecha social

En términos de brechas sociales, México tiene una gran deuda consigo mismo. Los niveles de desigualdad al interior de su población son insostenibles e incomprensibles; en particular, son producto de una sociedad que los normaliza. Cuando se relaciona la estructura de empleo y la de la base productiva y la ubicación de México en la economía global; es decir, la estrategia (si es que en algún momento la ha habido) que podría explicar este panorama, se puede llegar a una conclusión parecida a la de que hay dos países que conviven en uno.

Existe una línea que divide a la población que muy difícilmente cruzará sus horizontes para al fin generar una sociedad que se reconoce en plenas facultades para vivir la vida plenamente. Esto tiene que ver con la distribución de la riqueza. Así, “en patrimonio, el 10% más rico de la población tiene cerca del 80% de la riqueza del país” (World Inequality Report, 2022). De acuerdo con este dato, México se presenta entonces como uno de los países con mayor desigualdad dentro del contexto mundial. Este tema es incómodo; sobre todo, para los menos desiguales: aquellos que tienen el poder económico y que manejan cierta razón económica para justificar su razón de ser. ¿Cómo romper con este círculo perverso de la desigualdad creciente?

Las políticas que reduzcan la desigualdad es un asunto complejo en una sociedad que se ve desigual como parte de su forma de ser. Esto pasa por tener una visión espejo para dar cuenta de lo disfuncional de una normalización de este tipo. Es lo que a fin de cuentas llama a generar un diálogo social honesto. La desigualdad solo puede ser útil para provocar disfuncionalidad, desperdicio de lo más apreciable que es la existencia humana.



Aquí se puede entender, que no justificar, la tasa del 56% de la población en la informalidad, que en pocas palabras equivale a desperdiciar socialmente todo ese potencial humano. Quienes están en la informalidad no desperdician su capacidad y no les queda más que invertirla en esfuerzo de supervivencia. Este es otro de los espacios que llama a la generación del diálogo social y que toca al conjunto de las sociedades contemporáneas, el cual enfoque este tema de inversión completa de todo el potencial humano existente, que es en su raíz capital creativo.

4.3 La brecha social de género

La otra brecha causante de muchas injusticias es la de género, en términos de derechos y de equidad. Las mujeres —quién lo duda— han mostrado el gran potencial de transformación social con su presencia reivindicadora de igualdad en las esferas productivas. El hecho de que han ido avanzando en su acceso al derecho al empleo no da cuenta aún de la brecha que todavía existe, no tan solo en este aspecto, en donde el reconocimiento de la necesidad de infraestructuras que les permitan participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral ni siquiera ha merecido el análisis adecuado para resolverla.

Una vez incorporadas en ese campo, las mujeres tienen que luchar para hacer valer la igualdad de oportunidades en cuanto a acceso a niveles y zonas de trabajo particulares, equidad en salario, en oportunidades de crecimiento en formación profesional. En fin, su lucha por mejorar las prestaciones en su papel social de igualdad tiene que ser contemplada en este momento de oportunidad para lanzar un diálogo profundo que conlleve a modificar el entorno laboral de forma positiva.

La OIT destaca que las mujeres han ganado espacios en el diálogo social tanto en las instituciones como en sus organizaciones: “Las mujeres son más proactivas a la hora de hacer





que la igualdad de género sea uno de los temas prioritarios. Es por ello que, al aumentar la participación de las mujeres en las instancias de diálogo social, las cuestiones de género adquieren mayor relevancia” (OIT, s/f, p. 2). No obstante, reconoce que “hay una infrarrepresentación persistente de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social” (OIT, 2020, p. 4). En 2018, apunta, a nivel mundial su afiliación no alcanzaba el 20 por ciento, lo que representa un “grave déficit democrático que socava el funcionamiento y la legitimidad de las instituciones de diálogo social” (OIT, 2020, p. 4).

Esta ausencia se puede explicar a que en 2019 la OIT (2020) encontró que la fuerza de trabajo está representada por mujeres con el 48.5, frente al 75 por ciento de hombres, lo que representa una brecha de género de 26.5 puntos. Y cuando ingresan a ese ámbito, lo hacen en desventaja, como la discriminación en la contratación y durante el empleo y la segregación vertical y horizontal. La brecha salarial mundial es de 20 por ciento menos de la media que los hombres. Además de estas condicionantes, la pandemia de COVID-19, afectó más a las mujeres en lo referente a la falta de protección social adecuada, reducción de personal, agravación de la violencia de género y el aumento de la carga de prestación de cuidados.

El diálogo es el espacio idóneo no tan solo para saber lo que cada sector piensa y anhela, sino para construir una visión social de mejoramiento integral e íntegro del conjunto de la sociedad; justamente, dirigiendo las proyecciones hacia más democracia, más representatividad y no más condescendencia patronal, como pretenden algunos con su intención de establecer un sistema de sindicatos blancos o de empresa. Asimismo, hacia una sociedad de empresas que avancen de forma sistemática hacia una mayor competitividad global —abandonando la desidia de permitir que el futuro sean las llamadas microempresas, que en realidad son manifestación creciente de la falta de empleos—



y una política y estructura productiva que busque posicionar a la economía en el terreno competitivo global, dejando el trillado esquema de la economía maquiladora. Se requiere un diálogo que permita impulsar una visión de bienestar generalizado, abatiendo en el corto plazo las principales brechas sociales que condenan a la mayoría de la población a reducir sus planes de vida al día siguiente.

Como un telón de fondo de todo intento de diálogo amplio, es una cuestión imprescindible de abordar el caso de las trabajadoras, desde la perspectiva de género, para que se permita entender las brechas de desigualdad existentes entre mujeres y hombres en este ámbito. Del mismo modo, se requiere ahondar en el análisis de su participación sindical. La mirada de las mujeres puede ser un enlace liberador de muchos prejuicios y un empuje hacia una dinámica cada vez más solidaria. Se torna imprescindible que siga creciendo su actividad en materia de las relaciones laborales.



5. El diálogo social: retos y posibilidades

5.1. La voz y experiencia en procesos de diálogo en México

En este documento se consideró necesario contar con los puntos de vista de algunos personajes que han formado parte de una acción sostenida por incitar y convencer de la necesidad de contar con espacios de diálogo que permitan ahondar en un ambiente democrático de participación, en el entendido de que todas las problemáticas se articulan entre sí. Para lo cual, se entrevistaron a cuatro de ellos.

En principio, se les explicó los objetivos que persigue la Red de Mujeres Sindicalistas para favorecer un diálogo social laboral y se abrió el intercambio de ideas con preguntas básicas sobre su valoración de la necesidad, posibilidades y áreas de



configuración de un diálogo social en este momento. Algunos de ellos redactaron sus puntos de vista y otros más concedieron en directo la entrevista. He aquí su postura.

5.1.1. Consolidar avances y diseñar una planeación a largo plazo: Mateo Lejarza Leo

Mateo Lejarza Leo. Ingeniero en Comunicaciones y Electrónica, por el IPN. Fue representante del Sector de la Sociedad Civil en el Mecanismo Consultivo del Diálogo de los Gobiernos y la Sociedad en el Acuerdo Global México-Unión Europea (2000-2015) y secretario ejecutivo del Mecanismo de Colaboración para el diseño de Políticas Públicas de manera conjunta entre la Sociedad y el Ejecutivo Federal de la Secretaría de Gobernación (2014-2018). Fungió como secretario ejecutivo de la Comisión de Telecomunicaciones y miembro del Comité Directivo del Consejo Económico y Social de la Ciudad de México (2005-2018). Promotor y miembro en el Pacto de Chapultepec, Pacto Democrático Nacional (2005-2007), Grupo “Por un Acuerdo Nacional”, Coordinación de la Cumbre Ciudadana, Consejo Económico y Social Nacional (desde hace más de 10 años) en la Reforma del Estado, Diálogos “Méxicos Posibles” y del Grupo Promotor del Diálogo. Ha promovido las leyes y reglamentos de los Consejos Económicos y Sociales de Tlaxcala, Jalisco, Distrito Federal (hoy Ciudad de México), Aguascalientes, Michoacán y Puebla.



Dialogar es un espacio de encuentro que se instituye en muy variadas circunstancias. Mi opinión se refiere en particular a diálogos en los que está involucrada una comunidad nacional. Promover un diálogo social en una situación crítica representa el inicio de un proceso que busca llegar a una condición distinta de las contradicciones, evitar un colapso y encontrar un rum-

bo mejor. Es un medio para acordar acciones comunes frente a problemas que afectan al conjunto de una comunidad o de un país.

Impulsar un diálogo supone que se tiene una interpretación y comprensión más clara de la dinámica social y de su probable evolución. En estas circunstancias, el diálogo se convierte en un espacio de encuentro para establecer una caracterización colectiva entre personas y organizaciones con intereses diferenciados, pero con el objetivo de resolver problemas que afectan a muchos y que dificultan el avance social, económico y político.

Las condiciones propicias tienen al menos dos elementos principales. De un lado, el grado de descomposición de las formas de convivencia y, del otro, la madurez de la ciudadanía, su capacidad de respuesta organizada y de creación de pensamiento propio. Un elemento adicional es la actitud que asume el poder público. Si lo quiere controlar, se pierde la posibilidad de sumar fuerzas reales a las capacidades de gobernar y para la solución de la problemática.

El inicio de la promoción de diálogo parte de una premisa sustantiva: ninguna de las fuerzas cuenta con la capacidad para resolver los problemas existentes y, por lo tanto, hay que convocar al mayor número de esas fuerzas, de manera que puedan acordar un trabajo conjunto y así incrementar su peso cuantitativa y cualitativamente, frente a la situación crítica. En congruencia con esto, nadie debe de ser excluido y, en razón de su voluntad, iniciar el diálogo. Requiere de método, de confianza, credibilidad, responsabilidad y mucha transparencia.

Cada diálogo tiene sus complejidades y de eso se derivan sus etapas, pero en lo general, la primera corresponde al intercambio de visiones y para explicitar el grado de disposición a actuar y aceptar que sus propuestas pueden no ser consideradas como prioridades iniciales. Una siguiente etapa es elaborar una





prospectiva y los distintos escenarios a los que se puede llegar, de modo que un primer resultado sea el contar con una visión común y un conjunto de prioridades aceptadas por los dialogantes.

Un tercer tiempo es disponerse a actuar conjuntamente para resolver las distintas variables identificadas como prioridades. Una etapa más es evaluar con rigor el proceso del diálogo, sus resultados y su perspectiva. Hay que considerar que se puede prolongar por años; en consecuencia, es imprescindible consolidar los avances y diseñar una planeación adecuada a largo plazo.

El marco del diálogo tiene que ser definido por los participantes, con la salvedad de que un requerimiento básico es que sea un proceso funcional que lleve a acuerdos y estos permitan soluciones a la problemática. La presencia de especialistas en diálogo y mediación es una ayuda necesaria para asegurar la viabilidad de la iniciativa. El conocer otras experiencias y distintas modalidades de trabajo son apoyos importantes. Otro requisito indispensable es la formación de quienes intervendrán para que dominen las metodologías y los elementos de la mediación y de la escucha. Se requiere de conocimiento para poder conducir los diálogos y las decisiones a las que se llegan. La aceptación de las reglas es resultado de la disposición a realizar conjuntamente acciones de mayor calado, y de la eficacia que se vislumbra en las formas de organización y de proceder.

No habiendo una sola manera de hacer los diálogos, ya que no se repiten las condiciones, lo esperado es que surjan de los colectivos que se agrupan ideas nuevas y procedimientos inéditos y, por tanto, la aceptación de parte de los implicados es que en gran medida fueran el resultado de este diálogo. Otro factor primordial que genera confianza es el que la convocatoria se realice desde una instancia que sea confiable, por representar una neutralidad aceptada por la mayoría de quienes intervie-



nen, además de que los acuerdos se puedan realizar en lo general por consenso y no por votación, y que no haya derecho al veto.

El proceso es complejo, ya que corresponde al objetivo de encontrar salidas a problemas también complejos. Los resultados deben de ser medibles debido a que se identifican los temas que hay que resolver; pueden comprender acciones sociales, decretos, nuevas leyes, políticas públicas, solidaridad internacional, apoyos de agencias internacionales de la ONU, etcétera. La evaluación es parte de los distintos métodos de diálogo. En su estructura debe contemplarse la vigilancia del cumplimiento de los acuerdos y sus resultados.

En esta dinámica de medición de los resultados es conveniente tomar en cuenta que en lo general las medidas que se asumen no son graduales. No es hacer lo que se puede, sino lo que resuelva de fondo las condiciones que generan descomposición o retrocesos. Eso cambia necesariamente los referentes, ya que muchos de los casos de crisis se deben a que solo se hicieron soluciones parciales o temporales de los problemas. Así, una referencia para saber si se está avanzando es que se están resolviendo o que está variando la tendencia de descomposición y luego iniciar lo nuevo. De ahí la importancia de los análisis o estudios de prospectiva, la elaboración de los escenarios y la planeación estratégica. De otra forma, se entra al terreno de lo subjetivo.

Diálogos en los que he intervenido: Diálogo Democrático Nacional, emprendido en el año 2006 (DDN). Participantes: Grupo Pátzcuaro, Grupo Huatusco, Coalición Ciudadana, Pacto de Chapultepec, El Colegio de México (El Colmex), Servicios y Asesoría para la Paz, AC (Serapaz), Diálogo Nacional, Club de Roma, Sociedad en Movimiento, Centro de Estudios Estratégicos Nacionales (CEEN), Conferencia del Episcopado Mexicano (CEM), Sindicato de Telefonistas.





5.1.2. Llegar a un resultado que persista en el tiempo: Adalberto Saviñón Diez de Sollano

Adalberto Saviñón Diez de Sollano. Diplomado en Estadística, economista por la Università degli Studi di Roma, La Sapienza, master en Desarrollo Latinoamericano, por la Georgetown University. Es director general del Centro Lindavista, Centro de Investigación Información y Apoyo a la Cultura. Ha participado —como organizador y facilitador— en procesos de diálogo social y desarrollo regional en Guerrero (secretario técnico de Guerrero es primero-2010), en Oaxaca (Proceso de construcción de Redes y Formación) y en Michoacán (en temas de Construcción de Paz, Pobreza y Desigualdad). Es miembro del Comité Mixto Haití-México de la Sociedad Civil para la Reconstrucción de Haití.

43



A la pregunta expresa ¿qué es y cómo se lleva a cabo una promoción de diálogo social?, el economista Saviñón Diez de Sollano responde de manera muy clara: A lo largo del tiempo se observa una evolución de ese espacio. En cada contexto hay que encontrar quienes te protejan el proceso y den agenda. Se intentó, por ejemplo, un consejo de paz para el estado de Guerrero, pero se dijo que no; en cambio, el gobierno de Michoacán sí quiso.

De alguna forma, se tiene que institucionalizar el proceso. En Michoacán se elaboró un decreto para crear el Consejo para la Paz. Además, hay que partir de la creencia de que el diálogo es algo positivo. Mucha gente piensa que no sirve para nada. Si tan solo se aprecia la reunión de personajes, se va a tener la opinión de que es un lugar en donde solo se platica. Esta iniciativa tiene que llevar a algún tipo de resultado que persista en el

tiempo. Así, puede llevar a escenarios que empujen a “tener que hacer algo”⁶.

Se trata también de generar una sucesión de procesos que impidan el desgaste del que inició. Es una cuestión de temas. No se puede tomar uno que no sea de interés general. Es recomendable llevar a la gente a pensar en otros que vayan más allá de su agenda. Al diálogo tengo que llevar algo de cada asunto, pero a veces algunos fallan.

Sobre qué se observa de útil en el diálogo para la sociedad, responde: Hoy se ve una evolución. Cuando inicié en este campo, se buscaba entendimiento y puentes entre partidos políticos. Hace años se logró reunir a un grupo importante de legisladores; en cambio, hoy eso no se contempla como algo útil.

¿Qué es entonces hoy el diálogo útil? Para Saviñón, en ese sentido, hay que estar analizando la situación; preguntarse ¿en dónde están los temas fundamentales para la sociedad? Actualmente se ha desplazado la problemática. Por otra parte, hay que tener aliados en estos procesos. Los y las sindicalistas —por ejemplo— tienen un lugar y un poder propio en este tipo de organización y espacios. Todo esto brinda la posibilidad de leyes, de redes que permiten y protegen agendas en los procesos.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y la Iglesia en Guerrero sirvieron para proteger el proceso, el cual fue considerado como viable. Convocó al arzobispo y al presidente de la CNDH —en aquel entonces— y el gobierno lo aceptó

⁶ En el caso de Guerrero, se inició con el diálogo “Acapulco por la paz”, en 2010, y se convirtió en “Guerrero es primero”, en 2015. Lo correspondiente a Michoacán, se formó el Consejo michoacano por la paz y reconciliación, en 2020; se llevó a cabo un diplomado para sindicatos e iglesias, en 2021, y se integraron comités municipales de paz, en 2022. Se organizaron otros diplomados para organizaciones no gubernamentales, sobre organización y diálogo, con otros actores de Guerrero, Oaxaca y Puebla, en 2019, además de definir territorios de paz (acuerdos intermunicipales), en 2019.





como un espacio legítimo. Por otra parte, hay que tener una amplitud para poder incluir a otros procesos de diálogo, pues se tiende a especializarse en temas. Surge de pronto uno que abre el horizonte para una multitud de otros puntos a abordar. Uno llamativo, útil, de largo plazo.

En México, las posibilidades de que no se fortalezca un diálogo y de no tener éxito, son muchas. Esto tiene que ver con la interlocución con el gobierno y con cuantos actores sociales quieres interactuar. Se trata de ir sustituyendo y agregando temas. Es esencial entender la lógica que mueve a un grupo heterogéneo. Siempre hay que encontrar lo que consigue moverlo y también sabemos que hay momentos en que un nuevo instrumento revitaliza al diálogo.

5.1.3. Pensamiento colectivo auténtico para cambiar la realidad: José Antonio Sandoval Tajonar

45

José Antonio Sandoval Tajonar. Coordinador de Caritas de América Latina y del Caribe (2007-2011). Coordinador de incidencia política de Caritas de América Latina (2003-2007), facilitador de procesos de diálogo en Michoacán y Guerrero (2014 a la fecha) y coordinador operativo de la Consulta por la Pacificación Nacional (2018).

El diálogo social es por principio un diálogo entre los diversos. Es el mecanismo por el cual se acortan las diferencias. En el encuentro entre los distintos se hace posible que surjan entendimientos imposibles desde la distancia.

El diálogo tiene que iniciarse por fases que permitan su ocurrencia final. Hay que empezar por lo pequeño, por círculos concéntricos, ampliándolo de manera progresiva. Su objetivo es transformar la realidad, pero siempre hay que tener cuida-

do con la tentación mediática. Esto quizá no tiene que estar presente, justamente para que se desenvuelva con eficacia. Hay condiciones de confidencialidad que pueden generar suficiente confianza como para abrir un *pensamiento colectivo* más auténtico. Dar lugar a intentos para tratar de cambiar la realidad.

El diálogo además puede favorecer a desarrollar nuevas agendas que no estaban contempladas en el inicio y a tratar de empujar reformas; no las grandes reformas, sino que desde un cierto gradualismo conquistar las posibles. En lugar de esperar, hay que dar el gran golpe de timón, ganar terreno paso a paso. Por otro lado, el diálogo también ayuda a concretar y a expandir perspectivas entre los actores, a que acepten y amplíen un panorama no previsto antes de ese cambio.

Al respecto, hay ciertas afirmaciones de algunos personajes que están en este proceso desde hace mucho tiempo, como es el caso de Adam Kahane, de quien vale recuperar algunas ideas que se me han quedado grabadas, como aquella de que lo que suscita la posibilidad del encuentro es que desarma a las personas de los prejuicios con los que llegan con mucha frecuencia al inicio, en relación con todo lo diverso.

En el diálogo, una de las oportunidades que hay que tratar de incorporar es la visión de expertos, no en el sentido de que ellos definan conclusiones, sino para iluminar los caminos posibles. En cuanto a las condiciones que posibilitan el diálogo, se debe mencionar que cuando se parte de un ambiente polarizado lo que se provoca es que hablemos los que pensamos igual. Ahí no hay diálogo sino retroalimentación.

Relativo a la convocatoria al diálogo, hay que decir que siempre hay figuras con cierta autoridad moral que pueden impulsar procesos de esta naturaleza. Gente que, a lo mejor en el momento o bien a lo largo de los años, ha tratado de mantener una postura serena; puede ser crítica, pero serena, fuera de la denostación o descalificación. En escenarios de polarización





como el actual, se puede recurrir a esos personajes o a las instituciones para llamar al diálogo, que se cuenten con espacios seguros y darle a quienes intervengan la garantía de que así será.

Es necesario identificar quiénes podrían ser los actores que habría que convocar para que fueran garantes de confianza hasta de los diversos. Debe haber siempre algún sector o actor que se esperarían reacios, pero que estén en favor de lo requerido en el diálogo y que se pueden convertir en actores principales. Luego, hay que identificar en qué espacios se reconoce la necesidad de avanzar en tal o cual asunto y qué se ha logrado. Al mismo tiempo, hay que construir pistas distintas con actores distintos para cada tema.

De los impedimentos para el diálogo, lo que hoy veo es mucho miedo, temor. Hay que insistir en dialogar; es la única manera de salir. Veo temor a abrirse, a convocar y se termina retraído en reuniones de análisis de contexto, pero no se avanza. Hay que buscar actores y espacios en los que se puede avanzar.



5.1.4. Reponer el diálogo y definir la agenda: Álvaro Urreta Fernández

Álvaro Urreta Fernández. Economista por la UNAM, maestro en Derecho por la UAM-X, investigador del tema del cooperativismo, productor rural desde 1987 en Morelos y asesor de sociedades de producción rural en las negociaciones con la Central de Abastos de la Ciudad de México. Es secretario ejecutivo del Consejo Ciudadano del Desarrollo Social de Morelos, coordina el Grupo de Expertos externos del Observatorio por la Reconciliación, la Paz y el Desarrollo de los Pueblos de la Sierra de Guerrero y es integrante del Seminario sobre Desplazamiento Forzado de la Sierra de Guerrero, con Académicos de la UNAM, UAM, el CIESAS y la UAGRO.

El tema del diálogo social, lo sabemos, se ha trabajado por distintos grupos de ciudadanos desde hace mucho tiempo. Muchos actores que han promovido el diálogo siguen activos y sería bueno saber qué ha pasado. En ese sentido, no se puede pensar en abrir uno más, sin tener en cuenta lo que ha pasado. Hay que hacer un recuento de lo acontecido.

La historia de los diálogos es ya muy rica, por lo diverso de los mismos y por algunos de los alcances logrados. Desde los que nos han llevado a discutir la política exterior y las posibilidades de cooperación, a inicios del año 2000; en Bruselas, intentando armar el marco de referencia para generar un Consejo Económico y Social en México, hasta los diálogos por la democracia en el momento de la transición política en el Poder Ejecutivo.

Hubo diferentes agendas. Se catalizó la separación del diálogo durante la última elección y nos metimos en agendas distintas: foros sobre violencias y pacificación, la formación del Consejo Ciudadano, un Observatorio por la Conciliación y la Paz en la Sierra de Guerrero. Se ha dialogado con la participación de casi todos los sectores: la Iglesia, los sindicatos, los movimientos urbanos, las agrupaciones campesinas, pero podemos afirmar hoy que se perdió la esperanza de la “gran transformación”.

Entonces, la cuestión hoy es ¿cómo reponer el diálogo? ¿Qué ha pasado del 2018 a la fecha? ¿Qué está pasando con los diferentes sectores antes movilizadas y —hoy podemos decir— fragmentados? Hay que revisar y definir la agenda. ¿Hacia dónde dirigir una nueva, reconociendo que nos han desmovilizado?

A partir de esta constatación, hay que establecer elementos analítico-teórico e incluso filosóficos, al tiempo que se diseñan nuevos instrumentos para la organización en los diferentes espacios del territorio nacional. Una de las preguntas iniciales es determinar cómo están distribuidas las problemáticas en el país.





Hay temas fuertes que van más allá de una connotación coyuntural, como el del agua, el suelo, las relaciones internacionales o los actuales rediseños institucionales.

Hay que poner bajo análisis los programas gubernamentales de la administración federal en turno que en principio iban a fortalecer la energía social (jóvenes, sembrando vida, apoyo a gente mayor), pero que su superficialidad no ha impedido frenar el deterioro del tejido social.

¿Cuál es la visión? ¿Cuál es el papel de la ciudadanía? ¿Cuál es el compromiso ético, social y de política? ¿Hasta dónde queremos la democracia? ¿Se queda solo en el juego de los partidos políticos? ¿O realmente estamos en la posibilidad de recorrer un camino más profundo en la relación democrática de nuestra sociedad?

Tiene que abrirse un núcleo que permita una promoción del diálogo que convoque a una representación social suficiente y diversa que vaya más allá de las prácticas y temáticas que han fragmentado, más que integrar, a la energía social. Un proceso de círculos concéntricos pudiera ser un buen inicio.



5.2. Rumbo a un diálogo nacional

El diálogo necesita reunir a todos los protagonistas implicados: dirigentes de empresas, sindicatos legítimos, grupos de trabajadores en proceso de legitimación de su relación laboral, autoridades afines con las problemáticas aludidas. Se tiene que partir de un horizonte de mejoramiento de las condiciones generales de vida y de trabajo de la población dentro del contexto de transformación económico-productiva global.

Vislumbrar un horizonte mejor supone llegar a la conclusión de que la ilegitimidad de las relaciones laborales es insostenible, que los sindicatos no solo tienen derecho de existir sino de realizarse en entornos permanentes de negociación de garantías y

de expectativas de desarrollo. Es necesario llevar a cabo ejercicios de prospección sobre las inercias que dominan el escenario para romperlas y posibilitar la participación social en distintos modelos de desarrollo, capaces de incluir a toda la población en una gran movilización productiva y creativa de alto valor agregado. Se requiere establecer las líneas de acción para llegar a ese objetivo en un plazo razonable.

Sabemos que hay circunstancias que intentan obstaculizar los intentos de cambio en ese sentido, como todo el peso de la inercia del panorama actual, defendido por los intereses que han mantenido la ilegitimidad de las relaciones laborales. Están, por otro lado, las empresas que tienen puesta gran parte de su energía en la idea de flexibilidad de esta relación; es decir, precarizar lo más posible el empleo, y luego está otro grupo con relaciones laborales legítimas, pero encerrados en una dinámica productiva en vías de rápida obsolescencia.

50

En un inicio, en el diálogo se necesitaría instalar el problema de fondo que está en juego y presentarse como la opción más sostenible, transparente y rápida para reaccionar con tiempo y ubicarse de una manera mucho más ventajosa en las condiciones globales de hoy. ¿Cómo integrar a las empresas que están haciendo lo posible por echar abajo el proceso de legitimación de la relación laboral, en otro que no tan solo admita esta medida como una necesidad, sino aceptar también un giro de rumbo en el tipo de producción, de productos y de mercados, junto con el tipo de empleos que necesita el país para los próximos 30 años?

La respuesta sería solo a través de un diálogo con la suficiente representatividad como para encarar una realidad que no quieren ver los que obtienen beneficios de este estado de cosas y convencerse que se puede estar mejor, aún sin la necesidad de la circunstancia y dinámica social que nos define. Hay que ubicar aliados de este enfoque en el plano internacional para encarar



los análisis de futuro que al parecer no se quieren enfrentar en la actual relación social dominante. Aquí se impone, por ejemplo, la visión de una nueva Norteamérica, con un México integrado de forma distinta, como protagonista de una evolución virtuosa de nuestra economía, dejando atrás el eterno modelo maquilador que ya no tiene sentido.

Hay que imaginar dos o tres etapas de este diálogo necesario y avanzar con rapidez en diálogos sindicales previos en el corto plazo para convocar más adelante al gobierno e invitarlo a impulsar el diálogo nacional por una nueva realidad económico-productiva y laboral. El primer paso es empujar por una impecable trayectoria del proceso vigente de legitimación de las relaciones laborales, mediante la validación de los CCT. Para ello, hay que propiciar desde los sindicatos legítimos una movilización de acompañamiento a la población trabajadora, ocasionando ejercicios de diálogo al interior de los grupos, con expectativa del desenlace de ese proceso.

En segundo lugar, hay que unir esfuerzos dentro de los sindicatos legítimos para configurar un movimiento de promoción de un diálogo nacional —en primera instancia— laboral-económico-productivo y trasladarlo a un amplio diálogo nacional por un nuevo posicionamiento de nuestra economía y sociedad en la actual etapa de transformación global. Por último, generar acuerdos globales nacionales teniendo como interlocutor al gobierno para que asuma una visión amplia del conjunto social como un desafío de transformación profunda.





Referencias bibliográficas

- Brito Laredo, Janette; Carrillo Viveros, Jorge; Gomis Hernández, Redi; Hualde Alfaro, Alfredo (2022). ¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro. *Región y Sociedad*, año 34. Disponible en: <https://regionysociedad.colson.edu.mx:8086/index.php/rys/article/view/1558/1861>
- CCIRSJL (2021). Acta de la Tercera Sesión Ordinaria 2021 del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. 19 de julio de 2021. Disponible en: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acta-tercera-sesion-ordinaria-2021-del-ccirsjl-vf.pdf>
- Franco, G.S., J. Fernando (2005). Diálogo social: mecanismo de negociación y concertación de soluciones. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1, julio-diciembre, 31-53. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640256004>
- Guajardo Torres, Armando (2021). El sindicalismo hoy en México. Coparmex. La Voz de la IP. Disponible en: <https://coparmex.org.mx/la-voz-de-la-ip-el-sindicalismo-hoy-en-mexico-2/>
- Ibarra, David (2017). Paradigmas económicos corroídos. *Economía UNAM*, 14(41), mayo-agosto, 3-21. Disponible en: <http://revistaeconomia.unam.mx/index.php/ecu/article/view/8>
- INEGI (2021). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición (ENOEN). Cifras durante el cuarto trimestre de 2020. Comunicado de prensa núm. 115/21, 15 de febrero. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_02.pdf



López, María Xelhuantzi (2000). La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México. México. Edición del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

OIT (s/f). El diálogo social en acción: Dándoles voz y elección a mujeres y hombres. Folleto. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_104785.pdf

OIT (2020). La contribución del diálogo social a la igualdad de género. Informe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf

Samaniego Breach, Norma (2014). La participación del trabajo en el ingreso nacional: el regreso a un tema olvidado. *Economía UNAM*, 11(33), 52-77. Disponible en: <http://revistaeconomia.unam.mx/index.php/ecu/article/view/82>

STPS (2019). *Hacia un Nuevo Modelo Laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019*. Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral. Disponible en: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf





Sítios virtuales

Colef (2022). Diálogos por la paz. ¿Qué necesita Nuevo León para tener un plan estatal de prevención social de la violencia? Disponible en: <https://www.colef.mx/evento/dialogos-por-la-paz-que-necesita-nl-para-tener-un-plan-estatal-de-prevencion-social-de-la-violencia/>

El Economista (2021). Contratos de protección, el gran desafío para la reforma laboral y el T-MEC. Nota de Gerardo Hernández, 22 de noviembre. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Contratos-de-proteccion-el-gran-desafio-para-la-reforma-laboral-y-el-T-MEC-20211119-0045.html>

INEGI (2020). Datos abiertos. Porcentaje de la masa salarial dentro del PIB. Derecho al trabajo. Contexto financiero y presupuestal. Disponible en: https://datos.gob.mx/busca/dataset/porcentaje-de-la-masa-salarial-dentro-del-pib-derecho-al-trabajo-contexto-financiero-y-presupue/resource/f23b9a9c-c1c5-4beb-a8fe-db54ff75745d?inner_span=True

ITESO (2022). Diálogos por la paz en ITESO. Disponible en: https://iteso.mx/web/general/detalle?group_id=30274052

Movimiento por la Paz con Justicia y Dignidad (2018). Segundo Diálogo por la Verdad, la Justicia y la Paz. Disponible en: <https://mpjd.mx/comunicados/segundo-dialogo-por-la-verdad-la-justicia-y-la-paz/>

UNAM (2020). 13° Diálogo Nacional por un México Social. Hacia un Estado de Bienestar después de la pandemia. Disponible en: http://pued.unam.mx/opencms/actividades/Diologo/13_dialogo_nacional.html

World Inequality Report (2022). Glossary, Country appendix; Mexico. Disponible en: <https://wir2022.wid.world/country-appendix-glossary/>



Acerca de la Red de Mujeres Sindicalistas

La Red de Mujeres Sindicalistas cuenta con más de 26 años de trayectoria, impulsando el ejercicio de los derechos humanos laborales y sindicales de las mujeres trabajadoras, desde una perspectiva de género, así como el impulso de liderazgos y la creación de espacios sindicales de atención a las problemáticas de género. Conoce más acerca de nuestro trabajo y nuestros materiales que también son para ti.

<https://rmsindicalistas.mx>



@RMSindicalistas



/RMSCDMX



Red de Mujeres Sindicalistas