

Las mujeres en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)

Elena Tapia Fonllem *

Para la recuperación de la historia de las mujeres trabajadoras en México creemos de suma importancia analizar, desde una perspectiva de género y clase, el contexto en que surgen, se desarrollan y funcionan las carteras o secretarías femeniles en los sindicatos agrupados en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), siendo una de las organizaciones sindicales que agrupa mayoritariamente a mujeres (más del 50% de un total de 2 millones de trabajadores).

Por la escasez de documentos existentes en relación a la actividad de las secretarías femeniles en la FSTSE hemos utilizado datos obtenidos en entrevistas realizadas con mujeres que han fungido, en los últimos 5 años, como titulares de esta cartera dentro del Comité Ejecutivo Nacional de la FSTSE, así como en algunos Comités Seccionales de sindicatos afiliados a dicha federación.

Para una mayor comprensión de la situación de las trabajadoras al servicio del Estado, creemos necesario señalar de manera general el crecimiento y modernización que el aparato estatal ha venido sufriendo.

El crecimiento

En las últimas décadas, se ha hecho presente una notable expansión del sector público, y dentro de éste, de la administración pública federal, lo cual ha traído consigo un crecimiento acelerado del personal ocupado en estas actividades. En términos generales el crecimiento de ésta obedece a las necesidades de una mayor intervención y regulación económica por parte del estado en el conjunto de la economía, fenómeno que adquirió especial fuerza durante la década pasada.

Al ampliarse y diversificarse el aparato económico y administrativo del Estado mexicano se fue acrecentando la importancia del mismo, y en particular del sector gobierno, como empleador de fuerza de trabajo. Así, de 1970 a 1980 la población ocupada en el sector público pasó de 416,790 a 871,690 personas, es decir, tuvo un crecimiento de 109.14%, siendo la tercera tasa más alta de crecimiento.

En particular, la fuerza de trabajo que labora en la administración pública desempeña un variado conjunto de actividades que por su naturaleza, son de carácter improductivo, es decir, que pese a su necesidad y utilidad en el ámbito de las funciones estatales, no son desde el punto de vista capitalista generadoras de excedente (plusvalor). En tal medida, los recursos que el estado destina para el funcionamiento de este aparato administrativo, dentro de los cuales quedan comprendidos los sueldos

del personal ocupado, constituyen una deducción del excedente económico generado en las actividades propiamente productivas (creadoras de plusvalor).

La modernización

En la década de los años setenta, en el marco de las políticas y las acciones del Estado mexicano para hacer frente al agotamiento del modelo de desarrollo capitalista seguido por el país y, más tarde, a la crisis estructural de la economía mexicana, dieron comienzo una serie de intentos con vista a readecuar y modernizar desde la óptica de los diferentes equipos gobernantes, no siempre con el mismo sentido y dirección, el aparato administrativo estatal.

Así, durante la administración de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976) se observó, paralelo al crecimiento del Estado y la administración pública, un proceso de reasignación de funciones y creación de secretarías de estado (la Secretaría de la Reforma Agraria y la Secretaría de Turismo). En el gobierno de José López Portillo (1976-1982), dicho proceso cobró fuerza creándose secretarías como la de Programación y Presupuesto e instrumentando una política de Reforma Administrativa con la pretendida finalidad de hacer más ágil y operativo el funcionamiento de la administración pública. Dicha reforma contempló acciones de desconcentración y descentralización de las actividades gubernamentales. En 1976, en particular, se aprobó una nueva ley de la administración pública federal.

En la administración actual, a partir de fines de 1982 los intentos por modernizar el aparato administrativo estatal han cobrado mayor fuerza, poniéndose en práctica un programa de simplificación administrativa y estableciéndose el llamado Servicio Civil de Carrera. Igualmente, dentro de una política de austeridad presupuestal, se han puesto en práctica, en fechas recientes, medidas de reajuste administrativo que han implicado la desaparición y fusión de dependencias (direcciones federales y subsecretarías en la mayoría de secretarías de estado; además se han dado despidos y reubicaciones del personal administrativo).

Desde otra perspectiva, el sector público federal incorporó de manera creciente a las mujeres como trabajadoras en actividades de enfermería, educación, secretarías, y administrativas en general. Según datos proporcionados por la FSTSE, el porcentaje de mujeres empleadas actualmente en este sector es mayor al 50%, sobre un total de 2 millones de trabajadoras, correspondientes a 102 sindicatos federados.

En 1985, por iniciativa del entonces secretario general de la FSTSE, Manuel Germán Parra, la Comisión Femenil cambia de nombre y estatus, y en una Convención Nacional se decide denominarla Secretaría de Acción Femenil y otorgarle los mismos derechos que el resto de las carteras del CEN de la FSTSE.

La participación de las mujeres en el CEN, de la FSTSE es casi nulo, si tomamos en cuenta que éste lo integran 40 secretarías, 3 magistrados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y una Oficialía Mayor.

Además, la "elección" de los cargos sindicales para el CEN de la FSTSE resulta similar a la designación de los puestos

* Miembro de la organización Mujeres en Acción Sindical (MAS)

Participación de las mujeres al interior de los Comités Ejecutivos Nacionales (CEN) de la FSTSE

Período del Comité Ejecutivo Mujeres participantes de la FSTSE.

1936 - 1988	1, Comisión Femenil
1938 - 1941	1, Comisión Femenil
1941 - 1944	1, Comisión Femenil
1944 (Comité Provisional)	1, Comisión Femenil
1944 - 1947	1, Comisión Femenil
1947 - 1950	1, Comisión Femenil
1950 - 1953	Ninguna
1953 - 1956	Ninguna
1956 - 1959	1, Secretaría de Planeación.
1959 - 1962	Ninguna
1962 - 1965	Ninguna
1965 - 1968	Ninguna
1968 - 1971	Ninguna
1971 - 1974	Ninguna
1974 - 1975	1, Secretaría de Prestaciones Económicas
1975 - 1977	1, Secretaría de Prestaciones Económicas
1977 - 1980	1, Secretaría de Prestaciones Económicas
1980 - 1983	Ninguna
1983 - 1986	3, Secretaría de Asuntos Escalonarios, Secretaría de Recursos Humanos y Secretaría de Acción Femenil
1986 - 1989	1, Secretaría de Acción Femenil

políticos de gobierno en nuestro país. Cada tres años, los "grupos políticos" dentro de los sindicatos federados se reúnen y hacen proselitismo para buscar un "candidato de consenso", un candidato que satisfaga los intereses políticos de la mayoría de los afiliados. No existe un proceso real de elección directa por parte de los sindicalizados. El mismo procedimiento se sigue para la distribución del resto de carteras sindicales de la FSTSE, guardando la regla de que sean Secretarios Generales de los sindicatos federados.

El criterio general que rige el proceso de designación de carteras está íntimamente ligado al grado de compromiso y entrega en la militancia dentro del Partido Revolucionario Institucional (PRI). Se relaciona, también, con los cambios políticos de gobierno que estén en puerta y con los contratos que los secretarios generales de cada sindicato puedan establecer con los grupos fuertes de poder dentro del partido oficial. Es una práctica común que los más fieles y "eficaces" sindicalistas del CEN de la FSTSE sean designados por el PRI para ocupar senadurías, diputaciones, o gubernaturas de Estados de la República. Dentro de esta distribución de cargos, las mujeres de la FSTSE quedan relegadas casi exclusivamente a las instancias femeniles.

La problemática de la mujer en el sector público

Según el X Censo de Población de 1980, la población total mexicana era de 66.8 millones de personas, de las cuales

33.8 millones eran mujeres (50.6%) y 33.0 millones hombres. La Población Economicamente Activa (PEA) registra 15.9 millones de hombres y 6.1 millones de mujeres. Del total de la PEA femenina, el 33.6% trabaja dentro del sector de los servicios.

Las actividades realizadas por las trabajadoras en este sector son catalogadas como femeninas, en la práctica una extensión de las funciones para las cuales la mujer es considerada apta por "naturaleza", son fundamentalmente labores de enfermería, educación, secretariales, auxiliares, administrativas, etc. Existe, también, una exigencia a las trabajadoras, tanto laboral como social, de que el cumplimiento de las labores debe ser llevada a cabo más como una vocación que como una profesión. A la exigencia de eficacia en el trabajo se suman los requisitos de buena presentación, excelente estado de ánimo y permanente disponibilidad para el cumplimiento de cargas extras de trabajo.

En relación a la escolaridad de las trabajadoras del sector público, en un estudio realizado por Marianne Braig* encontramos los siguientes datos:

"En el caso de los hombres, 37.7% de los empleados en el gobierno federal, estudiaron exclusivamente la primaria sin que la hayan terminado. En relación a la mujer, la situación se presenta diferente: el 11% de las mujeres empleadas en el Estado ha estudiado por lo menos la primaria, y solamente el 0.9% no presenta estudios concluidos.

Estas proporciones se invierten en el nivel medio de instrucción, en el cual se registran carreras cortas, secundaria y cursos profesionales de formación media. Un 77.8% de las empleadas del gobierno federal tienen instrucción completa a este nivel; y por el contrario, sólo 38% de los hombres ocupados presentan tal grado de escolaridad.

El 20.4% de los hombres ocupados terminaron el bachillerato y la mayor parte de ellos, finalizaron una carrera profesional. En cambio, menos del 10% de las empleadas tienen un nivel de formación alto."

Sin embargo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres es muy acentuada, llegándose a encontrar casos donde un hombre que realiza labores de menor calificación, como de chofer, obtiene un ingreso salarial más alto que una enfermera titulada. Tanto las autoridades laborales, como la propia FSTSE tienden a ubicar el salario de la mujer como complementario en los gastos familiares, desconociendo el fenómeno creciente de la existencia de madres solteras que son cabezas de familia.

La exigencias laborales para las mujeres en el sector no se corresponden con buenas condiciones de trabajo; no existen ascensos escalafonarios justos, no se les proporcionan buenos y suficientes cursos de capacitación, las prestaciones sociales, en general y en particular, para maternidad están cada vez más restringidas y, tampoco, se les proporcionan mejoras salariales. Existe, de hecho, un sistema desvalorizador y discriminatorio hacia las mujeres trabajadoras del sector por parte de los trabajadores hombres, patrones y sindicalistas.

Las posibilidades que tienen las mujeres de mejorar sus condiciones de trabajo están determinadas por la participación en grupos políticos dentro de los sindicatos, en adhesiones y fidelidad a patrones que están en posibilidades de obtener mejores puestos y, frecuentemente también, en la aceptación de propuestas sexuales por parte de jefes y dirigentes sindicales.

* Nota: la autora no cita la fuente.

Desde la implantación del Servicio Civil de Carrera y, recientemente, con la modernización y los cambios en las relaciones de trabajo, la exigencia de productividad en el trabajo ha puesto en la mira a las mujeres para ser la primeras en estar incluidas en los recortes de personal.

Al panorama general planteado debemos agregar la realización de una doble jornada de trabajo para las mujeres, es decir, la problemática de las trabajadoras se agudiza ante el incremento de actividades por día en comparación con las realizadas por los hombres. Las mujeres siguen siendo las encargadas de las tareas domésticas y el cuidado y educación de los hijos.

Por otra parte, la participación sindical de la mujer es escasa o nula, no hemos encontrado acciones masivas o trascendentales que hayan significado la defensa de los derechos sindicales por parte de las trabajadoras de este sector.

En los últimos años, (de 1983 a la fecha) se tienen noticias de movilizaciones locales o regionales, en su mayoría surgidas espontáneamente, que no tienen antecedentes organizativos ni cuentan con dirección sindical y que han contado entre sus principales protagonistas a las trabajadoras que son madres, las cuales han emprendido acciones de protesta o exigencia de cumplimiento de derechos fundamentalmente en torno a la maternidad. Ha sido el caso de algunas secciones sindicales de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (Sección 70 y 65) y algunas secciones de la Secretaría de Programación y Presupuesto en el Distrito Federal.

En ambos casos, las movilizaciones han involucrado a cientos de trabajadoras en lucha por el cumplimiento de horarios especiales para la lactancia, llevar a los niños a las guarderías, permisos por cuidados maternos cuando los hijos se enferman o apertura de nuevas guarderías. Sin embargo, estos movimientos espontáneos desaparecen después de obtenida la demanda y no repercuten en una continuidad en la organización de las trabajadoras o en una mayor participación de las mismas en la vida sindical.

Las secretarías femeniles en la FSTSE

De la misma manera que el trabajo femenino en el sector público es desvalorizado, las secretarías femeniles son vistas,

tanto por hombres como por las mismas mujeres, como instancias sindicales de segunda o tercera categoría. No existe el reconocimiento de la existencia de una problemática de la trabajadora del sector público, dentro de la FSTSE; el único rubro que los sindicalistas del CEN de la FSTSE reconocen como propio de la mujer, incluidas las mujeres que han estado al frente de secretarías femeniles, es el relacionado con la maternidad.

En uno de los sindicatos nacionales donde es evidente la mayoría de mujeres, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), ni siquiera está incluida la secretaría femenil dentro de su estructura sindical, y se niegan a tenerla bajo el argumento de que la problemática de hombres y mujeres es la misma y bien la pueden atender con las carteras existentes.

En la FSTSE, existe, además, poca sensibilidad e interés para integrar o buscar los mecanismos facilitadores de integración de la mujer a una vida sindical más activa. Las asambleas sindicales se citan en horarios fuera de la jornada laboral o en sábados, sin tomar en cuenta las actividades que la mujer tiene que realizar en el ámbito doméstico.

El problema de hostigamiento sexual que es cotidiano en este sector es negado por los sindicalistas hombres y mujeres del CEN de la FSTSE.

Esta situación, ha llevado a que los programas de actividades de las secretarías femeniles se concentren a la realización de festividades relacionadas con las madres trabajadoras: 10 de Mayo, Día de Reyes, Navidad, etc. Y, a funcionar como objeto decorativo en fechas como el 1o. de Mayo, 20 de Noviembre y otras festividades patrias, donde la secretaría femenil debe proporcionar grupos de edecanes o contingentes de trabajadoras bonitas que participen en desfiles y eventos.

En el período actual del CEN de la FSTSE, la secretaría femenil empieza a impulsar la realización de cursos de capacitación, orientados a promover la participación de las trabajadoras y su mayor injerencia en puestos de dirección a nivel laboral y sindical. Sin embargo, estos son sumamente selectivos y se han restringido a pequeños números de mujeres, que obviamente deben estar vinculados a los grupos políticos que detentan el poder dentro de la FSTSE. La mayoría de afiliadas a la FSTSE desconocen la realización de estos cursos de capacitación y cuentan con escasas posibilidades de acceso a los mismos. Por otra parte, los contenidos programáticos de dichos cursos tienen una combinación de discurso priísta con algunos planteamientos feministas, retomados de la relación que la FSTSE tiene con organismos internacionales como la Internacional de Trabajadores de Servicios Públicos, combinación en la que, finalmente, se impone el discurso priísta y la cultura machista imperante en nuestro país.

Queda mucho por indagar, en especial la percepción que las trabajadoras tienen del quehacer cotidiano de las secretarías femeniles y las propuestas que ellas tendrían para la aplicación de programas destinados específicamente a mujeres, y para la generación de espacios donde ellas tengan la posibilidad de hacer escuchar su voz y ejercer ese derecho llamado democracia tan demagógicamente manejado y escamoteado en nuestro país.

