



Ben Shahn, *Obreros franceses*, 1942. Museo Nacional Thyssen-Bornemisza



“LOS TRABAJADORES MEXICANOS PODRÍAN DAR MUCHO MÁS SI SE SINTIERAN VALORADOS”

ENTREVISTA CON JULIA QUIÑONEZ

Elizabeth Calvillo

Julia Quiñonez es la coordinadora general del Comité Fronterizo de Obreras (CFO), una organización de base establecida en la frontera norte de México. Ha representado a trabajadoras mexicanas de las maquiladoras en la Cumbre Social de Copenhague, en la Conferencia de Mujeres en Beijing, en Centroamérica y en más de veinticinco ciudades en los Estados Unidos y Canadá. Coordina programas, proyectos y hace alianzas con actores de la sociedad civil local, nacional e internacional en temas de derechos humanos, sindicalización independiente, género, resolución no violenta de conflictos y justicia social. En el contexto de la reforma laboral más reciente y los esfuerzos por hacer realidad sus promesas, esta entrevista es una invitación para repensar el papel de los sindicatos en nuestra sociedad y, quizá, comenzar a reconocer su potencial para mejorar las vidas de las y los trabajadores, ayudándoles a combatir las desigualdades que padecen.

ELIZABETH CALVILLO: Antes de hablar de tu trabajo en CFO, nos gustaría que nos contaras de tu experiencia personal como trabajadora sindicalista.

JULIA QUIÑONEZ: Mi trayectoria dentro del sindicalismo fue corta, porque había muchos obstáculos para poder organizarse. Trabajé cinco años para una compañía trasnacional donde hacían material quirúrgico para hospitales. En concreto, yo hacía gasas; tenía quince años cuando empecé. De hecho, tuve que alterar mi acta de nacimiento por-

que la edad mínima eran dieciséis. Desde que comencé y hasta los veinte años estuve afiliada en un sindicato que tiene presencia nacional: la CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos). Al año de estar en esa maquiladora fui electa como secretaria de actas y acuerdos. Cuando empecé a observar de cerca cómo operaba el sindicato vi que hacía de todo menos apoyar a los trabajadores. Por ejemplo, existía la práctica de quitarle a cada trabajador un día de salario para comprarle un regalo al dueño de la empresa en agradecimiento por darnos el trabajo. Lo primero que hice fue decir que no era posible que estuviéramos comprándole un regalo al patrón con

establecieron con la promesa de que no iban a encontrar problemas con los sindicatos. Es decir, eso era parte de la promoción para conseguir inversión extranjera. Después, cuando se firmó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), esas mismas compañías comenzaron a mudarse a otros estados del país para conseguir una disminución en los salarios y las prestaciones y seguir establecidas en núcleos urbanos. El TLCAN no consideró a los trabajadores: favoreció únicamente a las empresas. Ahora que se revisó y se convirtió en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá vemos con satisfacción que este sí tiene dientes, es decir, mecanismos para

Cuando empecé a observar de cerca cómo operaba el sindicato vi que hacía de todo menos apoyar a los trabajadores.

nuestros salarios cuando teníamos tantas necesidades y se eliminó esa práctica. Pude hacer algunas otras cosas, pero era difícil, porque los sindicatos corporativos ya tienen un proyecto. Era muy difícil hacer algo y era una sola empresa.

EC: ¿Y cómo fue tu experiencia indirecta, acompañando a trabajadoras y trabajadores?

JQ: Ha sido un trabajo de más de treinta años. Cuando fui obrera ya empezaba a participar en algunos grupos, como el Comité Fronterizo de Obreras y Obreros (CFO), que fue de las primeras organizaciones obreras de base en México. Las compañías trasnacionales llegaron desde hace más de cincuenta años y se instalaron en la frontera para frenar la migración. Las empresas en las ciudades de la región, como Ciudad Acuña, donde vivo, se

obligar a que se respeten los derechos laborales, sobre todo el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva.

EC: ¿Cómo explicarías la importancia de un sindicato?

JQ: Nuestra organización acompaña y asesora día a día a las trabajadoras y los trabajadores. Por ejemplo, en uno de los programas que tenemos, el de reforma laboral, hablamos con ellos de los cambios que ha habido en la ley: les recordamos que ahora es un derecho elegir si quieren ser o no sindicalizados y, en caso positivo, decidir el sindicato con el que desean estar. En estas conversaciones, foros y pláticas, se les dice que ser afiliado les da más estabilidad y más prestaciones, a pesar de que esto contrasta con la idea que tienen los empleados de que un sindicato es violento, roba

y les impone cuotas. Tratamos de mostrarles que ellos son la organización y que pueden elegir a sus líderes. Les explicamos que las cuotas son para que tengan autonomía y que, si hay sindicatos que tratan de convencerlos de afiliarse ofreciéndoles no cobrarles cuotas, lo que ocurrirá es que no tendrán recursos para vivir o pagarles cuando, en medio de una huelga, estén negociando con la empresa. Es un proceso: aunque hay mucha información y difusión generada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los medios de comunicación, hay que hacer un trabajo personalizado.

EC: ¿Por qué es relevante el sindicalismo en el presente? ¿Cómo creer en él después de que prevaleció el corporativismo, hubo confusión sobre los derechos laborales y ha habido corrupción de grupos que se hacen llamar sindicatos pero que, en realidad, suplantaron la organización de las y los trabajadores?

JQ: Creo que estamos a punto de terminar con la simulación, con las apariencias. Por ejemplo, conforme a la reforma laboral, los sindicatos tienen que revisarse cada cierto tiempo; pero sabemos que eso no garantiza que los líderes no consideren quedarse eternamente en el puesto. Sin embargo, la reforma da la oportunidad de ir cambiando poco a poco, de que los trabajadores roten en los cargos y que se capaciten para formar parte de los comités seccionales, locales, ejecutivos, nacionales, etc. Esta modificación en la ley abre la oportunidad para una mayor rendición de cuentas, porque ahora, cada seis meses, los sindicatos deben informar de manera completa y detallada cómo se utilizan las cuotas sindicales. Y eso no ocurría antes. Esto es muy importante que las personas conozcan sus derechos colecti-



Winold Reiss, mural en la Cincinnati Union Terminal, 1931-32

vos para que puedan disfrutarlos y cambiar las cosas si algo no está funcionando.

EC: ¿Cuáles son los derechos colectivos más relevantes?

JQ: El derecho más importante es el de formar un sindicato, el que ellas y ellos decidan. Luego está el de la negociación colectiva, que tiene que ver con garantizar prestaciones y mejores salarios, revisar los tabuladores, conseguir más días de descanso y de aguinaldo, y que los trabajadores puedan negociar sus permisos para ausentarse, especialmente las mujeres. También que los contratos colectivos contengan cláusulas de género para que se proporcione a las mujeres tiempo para estar con su familia y equidad en su participación sindical.

EC: ¿Cuáles crees que son las raíces de la mala fama de los sindicatos? ¿Quiénes la propician?

JQ: Los sindicatos mexicanos más influyentes han sido pilares de los partidos políticos. Entre los factores de descrédito están la cercanía con el partido que duró tanto tiempo en el poder en nuestro país y la afinidad con las empresas que quieren basar sus ganancias en la explotación de las personas trabajadoras



Giuseppe Pellizza da Volpedo, *Il Quarto Stato*, 1898-1901, Museo del Novecento ©

—hablo sobre todo de compañías trasnacionales—. También están las facilidades otorgadas a las empresas extranjeras para construir parques industriales, venderles terrenos a bajo costo, condonarles impuestos o, incluso, subsidiarlas para que se instalen en México. Todos estos beneficios les han hecho pensar a los empresarios que no tienen que hacer nada por sus trabajadores y que pueden ganar más a costa de explotarlos. Ahora, con todo lo que se está haciendo en torno a la organización laboral a nivel nacional e internacional, se intenta hacer conscientes a las compañías para que sean socialmente responsables: no van a dejar de ganar dinero si respetan los derechos de los empleados.

Nosotros, como CFO, hemos sido sumamente estratégicos. Al mismo tiempo que organizamos y empoderamos a las personas, también generamos conciencia sobre sus derechos y les informamos sobre sus obligaciones.

En el mundo actual es importante que haya más cercanía entre los empleadores y sus em-

pleados. Las compañías deben estar dispuestas a darles lo que les corresponde. Lo que piden, a veces, es mínimo: buen trato, respeto, agua purificada y baños suficientes. No son lujos, sino cosas básicas. Me gustaría que los empresarios cambiaran su mentalidad y asumieran sus obligaciones; que fueran más allá de los salarios mínimos legales y entendieran que si dan mejores sueldos, condiciones de trabajo y prestaciones, la gente va a estar más contenta; si tienen suficiente para vivir, para que sus familias estén bien, van a estar más motivados. Los trabajadores mexicanos podrían dar mucho más si se sintieran atendidos y valorados.

EC: Tomando en cuenta dos aspectos, los trabajadores y sus derechos versus la resistencia y los prejuicios que hay sobre la organización laboral, ¿consideras que hace falta reivindicar el papel de los sindicatos en México? ¿Con qué estrategias?

JQ: Por supuesto que hace falta esa reivindicación. Cuando entró en vigor la reforma laboral de 2019 pensamos que los trabajadores se iban a sindicalizar automáticamente e iban a empezar a ejercer sus derechos, pero no ocurrió así. Todavía están muy escépticos y apáticos; no se la creen: “Dicen que va a haber cambios, pero son los mismos”. Es necesaria una gran campaña de sensibilización y de educación para mostrarles que los líderes sindicales no son quienes tienen el poder de negociación, sino ellos mismos. Cuando se les quita la idea de que alguien más va a negociar en su nombre, cuando se les explica que son ellos los que tienen que identificar cuáles son sus necesidades y cómo pueden mejorar sus condiciones, cambia desde la base el interés por organizarse, elegir y ser tomados en cuenta.

EC: ¿Cuáles son los elementos claves de la democratización en las relaciones laborales?

JQ: Hablaré del ejemplo de la comunidad Nazareno, donde 70 % de las personas trabajadoras son mujeres. Al mismo tiempo que se organizan y dialogan con sus compañeras y compañeros dentro de las maquiladoras, participan en talleres de género, donde analizan temas de empoderamiento y estudian la historia de México. Se están dando cuenta de quiénes han tenido el poder —generalmente han sido hombres—, y ahora tratan de cambiar esa correlación de fuerzas en su ámbito específico, exigiendo que se reconozca que son ellas las que trabajan en la empresa y tienen derechos. Se han organizado sobre temas específicos, por ejemplo, que algunas maquiladoras no tienen extractores y eso daña su salud; esto ocurre a pesar de que a las empresas no les cuesta nada comprar extractores. Entonces los cam-

bios se dan desde mejorar cosas particulares en la línea de producción, y esto lleva a que las mujeres quieran seguir dando pequeños pasos hasta llegar al nivel de planta. En la compañía de Nazareno que menciono hay más de mil cuatrocientos trabajadoras. En julio hubo una legitimación del contrato colectivo y 80 % de las mujeres votaron en contra de continuar con el contrato que tenía la Confederación de Trabajadores de México. Votaron por cambiarlo y están trabajando en elaborar uno que realmente las represente. Nadie nunca se había acercado a ellas para explicarles que podían ser tomadas en cuenta en su contrato colectivo para que este refleje sus necesidades. Ser consideradas como actrices es muy importante para ellas.

EC: Hace un momento mencionaste que parte de la labor sindical es informarse sobre distintos temas e involucrarse en diversas áreas del funcionamiento de los sindicatos. ¿Has visto que la participación de las y los trabajadores en sindicatos repercute en otros aspectos de sus comunidades o de sus vidas?

JQ: Organizarse sindicalmente es una acción integral: una persona que puede evitar un abuso o una exigencia ilegítima de un supervisor en el trabajo tampoco permite que la violencia en casa o que el sindicato se aproveche de sus miembros. Cuando las personas conocen la ley y sus derechos, y saben lo que las empresas pueden y no pueden hacer en el espacio laboral, también comienzan a reflexionar en torno a cómo se desencadena la violencia en otros niveles.

EC: ¿Cómo describirías las consecuencias de la sindicalización en las familias de las perso-

Otras empresas ponen a los trabajadores que se organizan en listas negras para que nadie más los contrate.

nas trabajadoras, en términos de cuidados o de tiempo libre? ¿Cómo incide el sindicato en la vida familiar?

JQ: Organizarse es muy absorbente, por eso hay mucha más presencia masculina, porque no se ha resuelto el tema de los cuidados para las mujeres. Quienes participan en organizaciones sindicales o dentro de su empresa tienen que ingeniárselas para cumplir con las responsabilidades de la casa. Cada vez más mujeres exigen que los hombres colaboren en el hogar y se hagan corresponsables, pero todavía no es obligatorio, sino que son acuerdos que cada quien hace con su pareja. Así que si una mujer se involucra en la organización sindical tiene doble o triple mérito, porque entonces se encarga de su casa, de los hijos y, aparte, se hace tiempo para la organización sindical. Nosotros buscamos facilitarles algo de esto y contratamos personas que cuiden a sus niños para que las compañeras puedan participar.

EC: Hay sindicatos que han ganado casos acompañados por el CFO. ¿Qué efectos han tenido estas victorias en las relaciones familiares de sus trabajadores?

JQ: Con un sindicato y con mejores salarios, los cambios son mucho más notorios, pero todos los trabajadores que se organizan colectivamente descubren que ya no dependen de las maquiladoras. A veces las empresas los despiden o cierran en lugar de aceptar un sindicato independiente, pero para entonces las personas ya están capacitadas y abren negocios

de hamburguesas o salones de belleza, porque ya se dieron cuenta de que pueden valerse por sí mismas. Por desgracia, no es el caso de todas las personas y no debería ser así: deberían tener el derecho y la libertad de trabajar donde quieran con condiciones dignas.

Ahora en Piedras Negras, Coahuila, encontramos un caso así: una compañía con cuatrocientos trabajadores prefirió cerrar en pleno proceso de remediación con sus trabajadores. Habíamos iniciado dos procesos de queja ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida y teníamos evidencias suficientes para demostrar que la compañía violaba derechos laborales, pero esta cerró sin previo aviso y no cumplió con sus empleados. Otras empresas ponen a los trabajadores que se organizan en listas negras para que nadie más los contrate. Por eso estamos apoyando a los trabajadores ahora mismo, para que salgan adelante.

No podemos quedarnos así porque sentaría un mal precedente para la organización sindical y desmotivaría a los empleados; la importancia de la organización sindical radica en evidenciar y sancionar abusos, y en defender derechos. Las empresas no pueden seguir generando estas prácticas que ignoren los derechos de sus trabajadores.

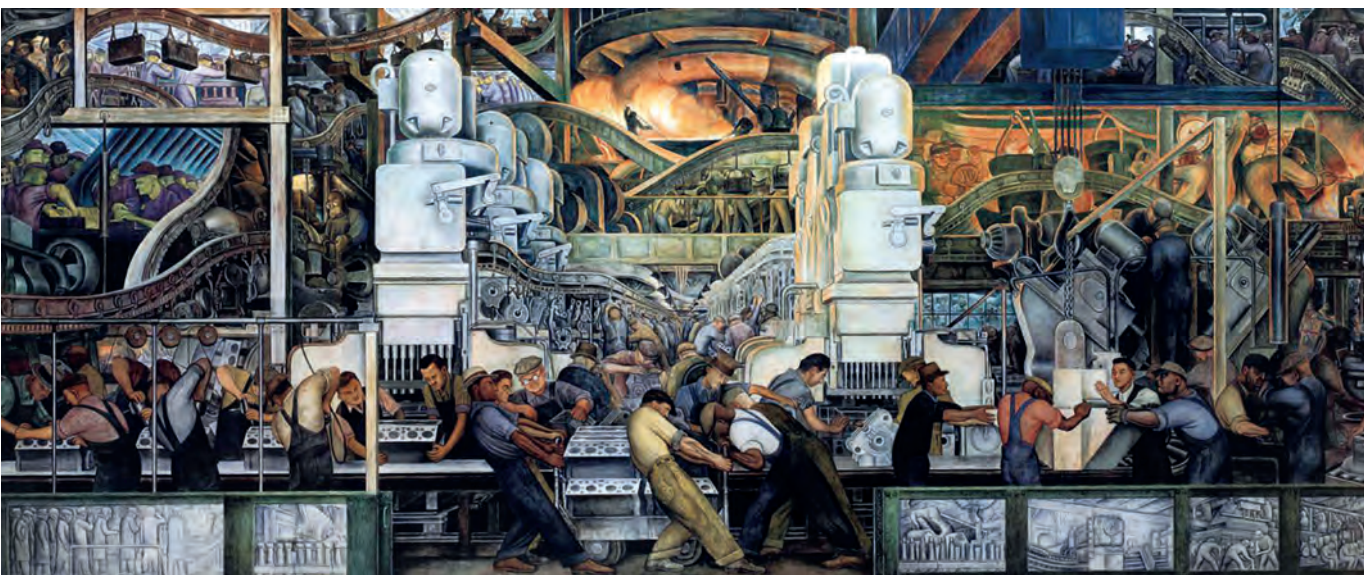
EC: ¿Cuál crees que es el papel de los sindicatos frente a otros sectores sociales u otras organizaciones de la sociedad civil que van más allá de lo laboral?

JQ: En el pasado ha habido mucha división y mucho individualismo, pero yo creo que los tiempos actuales nos demandan trabajar juntos, integrar diferentes sectores. Nosotros estamos colaborando con diferentes industrias: en la confección, por ejemplo, estamos invo-

lucrando a marcas, a gerentes locales, a los sindicatos independientes en México. Ya hay varias alianzas de este tipo en nuestro país, pero se tienen que reforzar. Si realmente queremos hacer algo, no podemos trabajar aisladamente. La justicia climática, la igualdad de género y el trabajo de cuidados deberían ser temas transversales para los sindicatos. No podemos pensar en organizar a los trabajadores y dejar de lado nuestra incidencia en el medio ambiente u olvidar los derechos de las mujeres.

Es posible que no veamos los cambios de todo nuestro quehacer en el presente, pero debemos tener claro que trabajamos hoy para que las siguientes generaciones estén en mejores condiciones. Hay muchas iniciativas, muchas ideas: urge incluir a las personas más jóvenes y garantizar que en los sindicatos haya experiencias cada vez más diversas y que podamos ver los cambios en el corto plazo. Siempre he pensado que solo actuando de manera

local es que veremos los efectos a escala nacional o internacional. No debemos descuidar el ámbito de lo local. Los cambios no van a venir de arriba o porque uno de los grandes sindicatos se transforme. Se tienen que ir fortaleciendo todos los procesos organizativos a nivel de base, a nivel local, buscando trabajar con otras organizaciones o sindicatos que también están vislumbrando un cambio. ¡Y debemos tener esperanza de que el cambio es posible! Eso nos motiva a seguir. Si somos escépticos y pensamos que no pasará nada, las cosas realmente no se van a transformar. Por ejemplo, me motiva lo que veo con las mujeres que organizamos: están muy dispuestas a cambiar; además, ahora hay herramientas, como los protocolos de género, con las que podemos cambiar la mentalidad de los líderes charros que han estado en los sindicatos durante mucho tiempo. Me emociona lo que vamos a hacer de ahora en adelante. **U**



Diego Rivera, *Murales de la Industria de Detroit*, 1932-1933, Detroit Institute of Arts