



TRABAJO Y JUSTICIA



DERECHOS HUMANOS LABORALES

Breve balance del año • La historia desde la frontera • Mujeres Religiosas y derechos humanos

Corresponsales

Aguascalientes

José Luis Jacques
Tokio 207
Fracc. del Valle 2ª Sección
20089 Aguascalientes, Ags.
Tels.: 70 54 55 ó 16 89 40

Baja California Norte

David Ungerleider K.
Ave. Centro Universitario 2501
Playas de Tijuana, (Apdo. Postal 185)
22200, Tijuana, B. C.
Tel.: 30 15 77 Ext. 205

Coahuila

P. Hernán Villareal
Valdéz Llano 150 Pte.
Col. Ampliación los Ángeles
27140 Torreón, Coah.
Tels.: 12 87 12 ó 16 44 00

Colima

Cruzare S.A., Atn: Salvador Cruz A.
Abasolo 79
28000 Colima, Col.

Chihuahua

P. Juan Manuel Mata
Parroquia del Sagrado Corazón
Calle 14½ N° 2806
31030 Chihuahua, Chih.
Tel.: 15 08 70

Guanajuato

Dr. Arturo Lozano Madrazo
CESCOM
Fray Daniel Mireles 416
San Pedro de los Hernández
37280 León, Gto.
Tel.: 71 41 59

Nuevo León

Mariela Gómez García
Brillantes 111
Col. Pedregal del Valle
66280 Garza García, N. L.
Tel.: 35 17 10

Marianela Madrigal Hinojosa H.S.S.
Espinosa Ote. 851
64000 Monterrey, N. L.
Tel.: 343 25 30

Oaxaca

P. Juan Ruiz
Parroquia de los Siete Príncipes
González Ortega 415
68000 Oaxaca, Oax.
Tel.: 6 34 58

Tabasco

Miguel Ángel García Trinidad
Av. Madero 645
86000 Villahermosa Tab.
Tel.: 2 09 18

Yucatán

Nancy Walker y M. Cristina Muñoz
Calle 31 N° 200A
García Ginerés
97070 Mérida, Yuc.

Christus, Revista de teología y ciencias sociales

Número 729 Año LXVII, Marzo-Abril, 2002

Editor: Luis G. del Valle/Centro de Reflexión Teológica, A.C.

Director: Luis G. del Valle.

Administradora: Magdalena Cubas Carlin.

Consejo de Redacción: Raúl Cervera, Magdalena Cubas C., Abel Fernández, Luis Arturo García, Mario Armando González, Sebastián Mier, Luis G. del Valle, John Sweeney.

Consejo Asesor: Miguel Álvarez G., José Álvarez I., Rafael Álvarez, Magdalena Cubas C., Luis Arturo García, Mario Armando González, María Luisa Lalinde, Mario Monroy, Rebeca Montemayor, Luis Ramos, Javier Rojas, Ángel Sánchez, Alfredo Zepeda.

Diseño: Jorge Arturo Vargas López

Tipografía: Carmen Ramos de Castañeda

Diagramación: Guadalupe Correa Rivera

Suscripciones: Leticia Cervantes

Una publicación del Centro de Reflexión Teológica, A.C. y órgano de la diócesis de la Tarahumara. Está registrada como artículo de 2ª clase en la Administración de Correos N° 1 de México, D.F., el 3 de enero de 1936. Registro de Propiedad Intelectual en la SEP, N° 998, otorgados ambos por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas de la Secretaría de Gobernación, el día 15 de julio de 1982. Permiso N° 0020136, características: 228241205.

Autorizado por SEPOMEX. Registro postal PP09-0074, publicación bimestral. A partir del 1 enero 2002, cada número: \$50.00, suscripción anual (seis números) para el país: \$310.00, \$825 por tres años; para América Latina y África (correo aéreo): 45 dls.; para otros países: 62 dls.

Librería: Miguel Laurent 340A, Col. del Valle, Benito Juárez, 03100 México, D.F.;

Tel.: 55 59 61 55, 55 59 61 56, Fax: 55 59 54 84

Correspondencia: Apdo. 21-272

Coyoacán

04021 México, D.F.

Correo-e: christus@sjsocial.org

Página WWW: <http://www.sjsocial.org/crt/christus.html>

Impresa en Fototipo, S.A.

Las opiniones expresadas en la revista son responsabilidad de sus autores.

Puede reproducirse cualquier material, si se cita la fuente, y después se nos envían dos ejemplares de la publicación.

El Consejo de Redacción se reserva el derecho de publicación de artículos recibidos.

Las fotografías son cortesía de: Adrián González Urusquieta, Archivo CRT.

Cada día más intelectuales empiezan a decir que el neoliberalismo está acabado. Las protestas en las reuniones de las instituciones mundiales pilares de el siguen sin fallar. Se está preparando la próxima reunión en Monterrey; reunión, protesta, y reunión alternativa. El problema de las desigualdades en el mundo, sin embargo, crece día con día. Para muchos, inclusive las personas de fe, uno de los problemas de fondo del neoliberalismo es su superficial y reduccionista visión de qué es el ser humano. Lo presenta sólo en el contexto del mercado: consumidor, acumulador de capital, competidor en el mercado, «creador de riqueza», mano de obra. No solamente busca excluir a millones de personas —los que no participan en ese mercado global— del acceso a los recursos del planeta, sino reduce a la gran mayoría que sí participa a vivir sin seguridad, a trabajar sin descanso, a pensar y sentir sin la posibilidad de decidir: los trabajadores.

Este número de CHRISTUS presenta varios materiales sobre el tema de la vida de los trabajadores, específicamente sobre las fuertes presiones que existen, que buscan reducirlos a engranes pequeños, baratos, obedientes y fácilmente reemplazables en las grandes maquiladoras. Intenta, también, hacer oír sus voces humanas, de dolor, de desesperación, pero, contra todo viento, manteniendo su dignidad.

Entre los testimonios, están algunos de agentes de pastoral, mujeres que, como las viudas griegas en las primeras comunidades cristianas, no reciben lo justo que necesitan para vivir humanamente, en el reparto comunitario.

Sigamos escuchando, pensando, deseando, buscando la invitación que el Reino de Dios nos plantea de un mundo más digno para todos, más humano, más grato. ☞

En este número

EDITORIAL

CUADERNO

- 8 Breve balance del año: una realidad que llama
CEREAL
- 14 Derechos Humanos Laborales
Rodrigo Olvera Briseño
- 21 Lo irrenunciable cristiano en tiempos de reforma del trabajo
Pedro A. Reyes Linares
- 27 Hostigamiento y violencia sexual en el trabajo
Cristina Auerbach Benavides
- 32 La historia desde la frontera
Equipo de pastoral obrera de Ciudad Juárez
- 40 Nuestra «labor»... sembrando esperanza
Margarita López Basilio
- 45 Mujeres religiosas y Derechos Humanos Laborales: reto de humanización
Testimonio de tres religiosas

DOCUMENTOS

- 52 Derechos de los hombres del trabajo (*Laborem Exercens 16,17*)
Juan Pablo II

PALABRA

- 54 La palabra a fondo
Abel Fernández y Equipo CRT

Editorial

El que no tranza no avanza

Al ir por la calle si vemos que un policía de tránsito está hablando con un automovilista, o con un camionero, con facilidad pensamos que están «arreglándose» sobre alguna infracción al reglamento de tránsito. No necesariamente está sucediendo eso. Puede ser que todo esté sucediendo conforme a la ley, pero tendemos a pensar que más bien se trata de un arreglo pecuniario con el agente para que todo siga como si no hubiera pasado nada.

¿Por qué esta tendencia? Muy probablemente por experiencia propia, porque en alguna otra ocasión nos fue más favorable darle algún dinero al policía que nos sorprendió en una falta que cumplir con la sanción. Aparentemente ganamos los dos: el policía porque aumenta sus entradas, pues a la mejor su sueldo es bajo y nosotros porque pagamos menos que lo que sería la multa y sin la pérdida de tiempo de ir a pagarla.

¿Y si no se trata de simple infracción al reglamento, sino de algo penal y muy grave?

Asesinaron a un joven en su casa. Entraron a robar y el joven estaba allí. Fue encontrado muerto cuando el papá llegó a comer a las 2:00 p.m. La autopsia oficial dio como hora de la muerte las 6:00 de la mañana, a pesar de que el cartero atestiguó haberle entregado correspondencia como a las 10:00. Así la policía acusó al papá de ser el asesino. Y luego ofreció el arreglo. Mediante una fuerte cantidad se podía desistir de la acción y el expediente se podía perder. Incluso los abogados defensores aconsejaron ceder al chantaje pues en la investigación policiaca estaba comprobada la culpabilidad. Ya no importa la realidad. Lo que vale es la «verdad» jurídica. Aquí ya no decimos que ganaron los dos pues se trató de un crimen falsamente armado. Más bien nos aterroriza caer en una situación semejante.

Porque muchas veces ha sucedido, teme uno que al arreglar el automóvil le pongan refacciones usadas y sean cobradas, incluso con factura, como nuevas. Una empresa de transportes tenía como política de seguridad someter a revisión y cambiar las llantas y lo que fuera además necesario a los tantos miles de kilómetros. Existían las constancias de compra de las llantas, los reportes de los mecánicos que habían revisado las unidades con el kilometraje estipulado. A raíz de un accidente se comprobó que esa unidad

no había sido revisada a su debido tiempo. Muchos: mecánicos, jefes de taller, jefes de compras, etc. estaban en la movida y sacaban su tajada y forzaban a sus subalternos a colaborar con la amenaza de perder el empleo.

Nuestra satisfacción porque por fin existe un organismo independiente que se encarga de las elecciones, el IFE, es al mismo tiempo la persuasión de que antes todas las elecciones eran fraudulentas. Dineros, influencias, presiones en la preparación. Muchos que procedían en contra de toda ley y justicia pero que después fueron premiados por el triunfador con dinero o con poder o con el poder que acarrea al dinero.

Y cada uno puede proseguir esta lista de pequeños y grandes sucesos que nos llevan a final de cuentas a aceptar que la corrupción somos todos. Aunque claro, en diversos modos, en diversas proporciones y cantidades y con provechos razonables o fuera de toda medida. Y con la tendencia a juzgar que lo nuestro se queda en lo razonable, o en lo que nos imponen otros sin que podamos resistir.

Le llamamos con propiedad corrupción porque se trata de procesos que se corrompen, que se pudren, que pierden su bondad original. Lo que debía hacerse correctamente de un modo, se hace de otro para sacar un provecho de dinero o de poder para uno mismo junto con su grupo de cómplices hechos tales por su voluntad o a la fuerza.

Veamos los ejemplos descritos arriba y repasemos también los que se nos hayan ocurrido.

El proceso normal de una infracción al reglamento de tránsito es que el policía amoneste al infractor y le imponga la multa que corresponde a esa infracción. Puede hacerse un diálogo y quizá llegar a que se aclare que hay alguna circunstancia que excusa de la infracción. Y puede el policía utilizar su buen criterio y dejar ir sin sanción al infractor. Pero por el provecho del policía o del infractor o de ambos puede arreglarse para que no imponga la sanción. Se tergiversa (se corrompe, se pudre) el proceso normal y ya se actúa por el provecho propio de uno o de los dos.

Lo normal en una investigación sobre un crimen es partir de que todos son inocentes mientras no se demuestre lo contrario. Y no señalar a alguien como sospechoso y menos como culpable si no es porque hay indicios fuertes para lo primero y pruebas para lo segundo. Y no forzar los hechos o su interpreta-

ción para que las sospechas recaigan en aquél de quien se puede sacar provecho. En el caso el policía investigador que fue el que al final hizo la propuesta de recibir un pago para que se detuviera todo el proceso tuvo como cómplices al médico que hizo la autopsia oficial, a quienes debían perseguir de oficio un caso de asesinato, al juez que ya no insistió en las audiencias, etc. El policía obró así para obtener buen dinero. Y obligó a su víctima a que cediera a la extorsión pues de no hacerlo iría a la cárcel por muchos años como culpable del asesinato de su hijo.

Lo normal en la empresa transportadora es que se cambien llantas y se revisen las unidades transportadoras en los kilometrajes establecidos. Pero aunque se generan reportes y papeleo correspondiente a eso, de hecho se gasta mucho menos porque se cambian las llantas haciéndolas durar más kilómetros, las revisiones se hacen en ritmos más espaciados y se reutilizan las piezas aunque se reporten como nuevas. Y aquí la red de complicidades es grande. Abarca choferes, contralores, mecánicos, jefes y empleados de talleres, proveedores de refacciones. Unos porque de ahí sacan dinero y otros amenazados para no perder su empleo.

Lo normal en las elecciones es que el voto no sea comprado ni obtenido por coacción. Que no se vote por otro ni que se vote varias veces. Pero todo eso se puede cambiar con dinero y con poder (influencias) para obtener el beneficio de ganar la elección.

Una constante en los casos de corrupción es la de buscar y obtener ganancias propias sin atender a los daños que se produzcan a la organización, a terceros o al País mismo. Es el egoísmo puro: a mí sólo me importo yo y lo mío. Todo lo demás está a mi servicio.

La corrupción es robo y es mentira. Es robo porque se adjudica uno a sí el dinero (o el poder) que no le corresponde. Y es mentira porque tergiversa el sentido de lo que se hace. Se dice una cosa y se hace otra. Y es además propagadora de delincuencia. Tiene necesidad de convencer a otro o a otros. Necesita de cómplices. A unos los seduce con la participación en lo que gana, a otros los obliga con la amenaza de quitarles lo que tienen. Es perversión, pervertidora de otros.

Está además sumamente extendida. En la actualidad estamos llenos de controles. Hay necesidad de auditores y auditorías precisamente para revisar que no se haya introducido el robo y la mentira, el robo disfrazado y oculto en la complicidad de muchos. Para comprobar que todo ha sucedido normalmente de verdad y no sólo simuladamente.



¿Será posible hacer que desaparezca este monstruo con apariencias a veces inofensivas o que no vale la pena tomar en cuenta pero en sí devorador de todo lo que es bueno y justo?

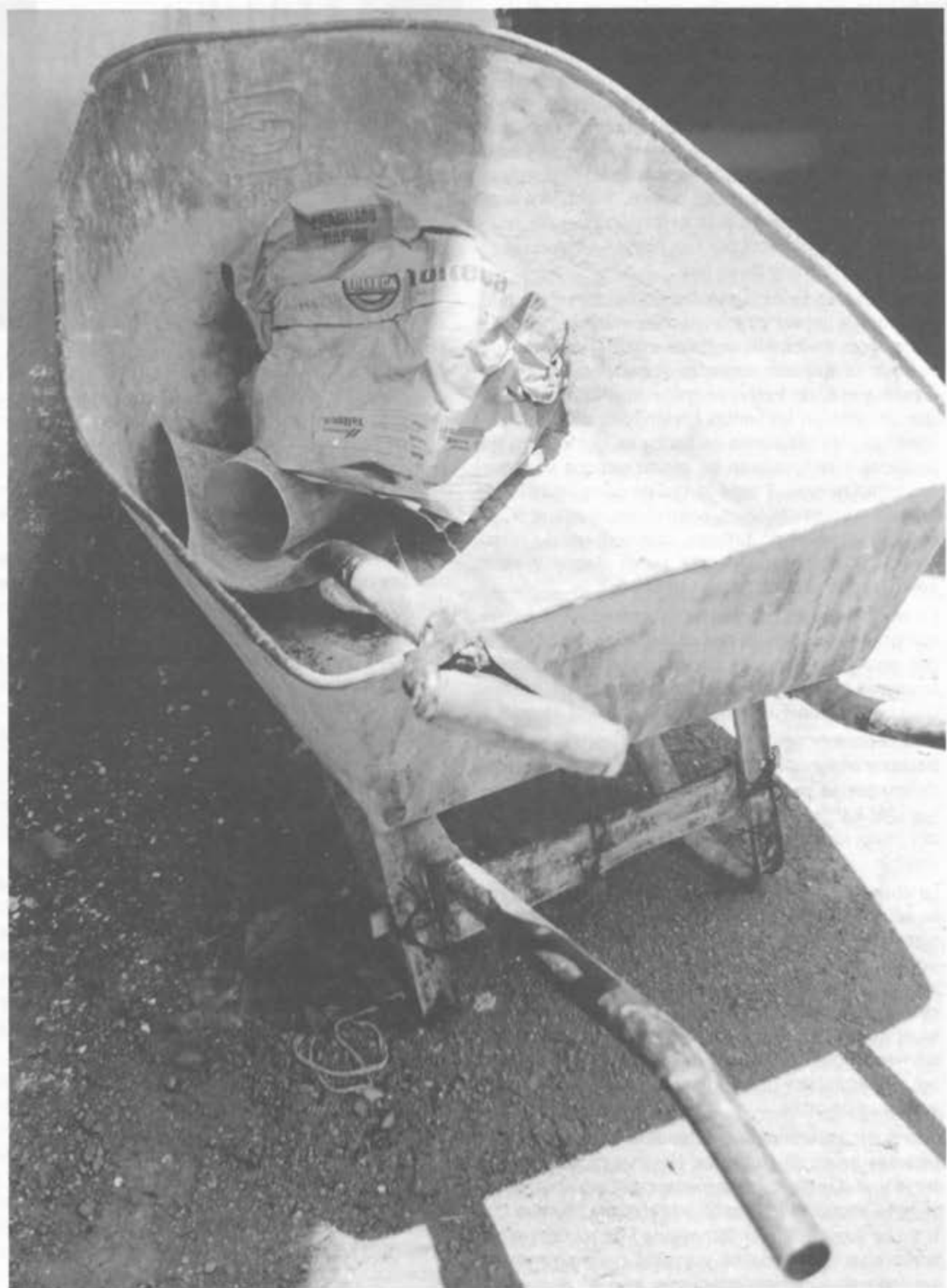
No va a ser fácil ni rápido. Y probablemente no se logrará extirpar hasta lo último.

No bastan las medidas que quieran resolver todo disciplinaria y administrativamente. Esas detectan y corrigen lo que ya fue corrupto. Es imposible además prever todos los caminos posibles como se pueden desviar en provecho particular los procedimientos de todos los organismos del país.

No bastan los controles y las contralorías. Necesitamos de la ética. Sólo la aceptación individual y colectiva de que lo central de los humanos es que nos des-centremos para volver a encontrarnos a nosotros mismos en ese centrarnos en los demás es lo que logrará vencer a la corrupción que es la aceptación individual y colectiva de que lo central es quedarnos centrados en nosotros mismos y nada más en nosotros mismos.

Ser éticos no es obedecer a unas normas que llamamos «La Ética». Ser éticos es seguir nuestros propios e internos movimientos de hacernos verdaderamente humanos y hacer de nuestra obras obras humanas. Ser verdaderamente humano es no arrogarse nada para poder ofrecer todo a los demás y encontrar allí al propio ser y la propia verdadera y profunda felicidad.

Normarse por el propio provecho sin que importe que eso dañe a otros consigue dineros y consigue honores y consigue poder y por eso muchos se corrompen y corrompen a otros según nos lo dice nuestra experiencia. Pero se consigue todo eso a costa de perderse uno a sí mismo como humano. A final de cuentas quien se corrompe no aguantará la pregunta: «¿Qué has hecho tú de ti mismo?»



Breve balance del año: una realidad que llama
CEREAL

Derechos Humanos Laborales
Rodrigo Olvera Briseño

**Lo irrenunciable cristiano en tiempos de reforma
del trabajo**
Pedro A. Reyes Linares

Hostigamiento y violencia sexual en el trabajo
Cristina Auerbach Benavides

La historia desde la frontera
Equipo de pastoral obrera de Ciudad Juárez

Nuestra «labor» ... sembrando esperanza
Margarita López Basilio

**Mujeres religiosas y Derechos Humanos Laborales:
reto de humanización**
Testimonio de tres religiosas

Introducción al cuaderno

Este cuaderno hemos querido dedicarlo a descubrir y enfrentar la realidad compleja del trabajo y de los derechos que fluyen del trabajo, en expresión de León XIII. El desmembramiento que sufre el trabajo, como lo habíamos conocido hasta antes del triunfo de la doctrina monetarista y del neoliberalismo, lo ha convertido en una realidad urgente para los hombres y las mujeres que desean colaborar en la realización del Reinado de Dios en la tierra. Lo que se recogen aquí son testimonios de lucha, formulados en diversos lenguajes y desde diferentes lugares; porque la realidad del trabajo es una realidad múltiple y pluricultural, y cada realidad va implicando un nuevo reto por descubrir en ella lo que Dios quiere cuando Él trabaja en ella. Que el mosaico sirva para encontrar los fragmentos de nuestra propia vida y que ilumine nuestra propia realidad y nuestro caminar, para llenarnos del ánimo y la esperanza de convertir la desgracia que podemos

encontrar en los mundos del trabajo en gracia humanizante que haga del trabajo la realidad querida por Dios: fuente de vida, de desarrollo real y de humanidad.

El primer artículo relata al tiempo que explica el proyecto de Derechos Humanos Laborales que viene promoviendo en México desde el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) y otras organizaciones civiles y de trabajadores. Es el resultado del pensamiento que acompaña la acción al caminar y compartir las luchas de trabajadores y trabajadoras en el país. Es un entrecruce también con la experiencia del mundo, recogida parcialmente en la teoría de los Derechos Humanos, especialmente de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que nos reta a comprender la realidad del trabajo como una posibilidad abierta a la humanización por la que es urgente y necesario trabajar.



En el segundo artículo, lo Irrenunciable Cristiano lucha por iluminar la situación actual del trabajo, cuando parece imponerse un discurso único que pugna por una concepción individualista y reduccionista de la realidad del trabajo. En tiempos de reforma, de cambio que quiere imponerse como inobjetable, se hace necesario el recuerdo de la palabra de Jesús conservada y releída en la Tradición y la Doctrina Social de la Iglesia que nos recuerda algunos principios indispensables para asegurar la dignidad del trabajo, como actividad que realiza a la persona y a la sociedad.

En los siguientes artículos, del tercero al quinto, los autores han querido compartirnos su testimonio de trabajo en los mundos del trabajo.

La experiencia de acompañar y defender a las personas que sufren atropellos por el hostigamiento y la violencia sexual. Atestiguar la violación de los derechos humanos laborales como una manera de denunciar, especialmente en realidades como éstas que nos negamos a considerar, y proponerse a la tarea de buscar oportunidades de defensa y de lucha que devuelvan a las víctimas la posibilidad de dignidad, es la tarea que se han dado las mujeres del Proyecto Integra, y que nos comparten en su colaboración.

El trabajo de los defensores y defensoras de Derechos Humanos Laborales es también atestiguar y denunciar. La vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras, acompañada y reflexionada, es lo que quiere regalarnos el Equipo de Pastoral Obrera de Ciudad Juárez. Las voces de trabajadoras de las maquiladoras que denuncian, sueñan, explican, proponen, cuestionan y responden a su fe. Todo esto como una propuesta para definir también nosotros los pasos de nuestro andar.

El quinto artículo recoge la experiencia del equipo de Tequio Jurídico en Salina Cruz. El nacimiento de un grupo de defensores y defensoras de Derechos Humanos Laborales desde la fe y la esperanza aprendida en las Comunidades Eclesiales de Base y en el compromiso con la justicia. La fe y la esperanza han guiado a este grupo de hombres y mujeres a abandonar las seguridades de lo ya aprendido para lanzarse en terre-

nos nuevos, los Derechos Humanos Laborales, que son reclamados en el sufrimiento y la esperanza de sus comunidades y pueblos.



Por último, el artículo que cierra nuestro cuaderno es un intento de mirar una realidad que ha quedado marginada y escondida en las acciones por la defensa de los Derechos Humanos y también de los laborales: la realidad de las mujeres religiosas en la Iglesia, como mujeres y como trabajadoras. Los testimonios de tres religiosas pueden abrir nuestros ojos a esta realidad, e interpelar a nuestra imaginación y a nuestra razón para construir un mundo donde los derechos de quienes tanto trabajan por los derechos de los demás sean también una realidad. Nos recuerdan que no es posible servir y defender si no se mantiene la mirada en la propia situación y se defiende también en ella. Nos hacen escuchar palabras nuevas de un mundo donde sea posible realizarnos como hombres y mujeres felices y, al mismo tiempo, dedicar nuestra vida a trabajar por la vida de los demás. ☞

Breve balance del año: una realidad que llama

CEREAL

Aatreverse a comprender la realidad del trabajo, es introducirse a la realidad que va construyendo a nuestro país. A pesar de teorías que intentan marginar al trabajo de su papel como constructor de sociedad, el trabajo sigue siendo la actividad que por excelencia construye las sociedades. Es por ello que la sociedad no puede renunciar a evaluarse frente al trabajo, y, más en concreto, frente a los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras. Este indicador dará información suficiente para conocer del desarrollo real e integral de la sociedad. La sociedad que renuncia a considerarlo por poner su confianza en sus propios cálculos y previsiones económicas, pierde la capacidad de dirigir su propio destino, y se prepara como botín de algunos en contra del bienestar de todos. El trabajo sigue siendo uno de los indicadores primordiales para medir el desarrollo de las personas y su capacidad de dar más de sí en la sociedad. Una sociedad donde el trabajo se encuentra sometido a intereses egoístas, es una sociedad que ha optado por someter a sus propios miembros al egoísmo de algunos.

de mostrar la trascendencia del proyecto que propone estos Derechos. Es la oportunidad de contrastar los discursos y esperanzas desencarnados, pero llenos de términos económicos, con la carne y las esperanzas reales de los hombres y las mujeres, y encontrar en ella y en ellas las raíces fundamentales para defender los Derechos Humanos Laborales. El balance será breve, pero puede darnos entrada para percatarnos de la importancia de esta lucha en el tiempo que actualmente vivimos.

El balance del primer año del gobierno de Vicente Fox ha resultado en gran decepción como consenso general. La continuidad con las políticas anteriores han marcado, cada vez con mayor claridad, los alcances reales del cambio político en el país. En general, el proyecto foxista se muestra como continuación de la política económica de los últimos cuatro gobiernos priistas (aunque con una más clara definición como Estado empresarial) y con una particular incapacidad para manejar los principales temas políticos, que se ha traducido en notable dificultad para

sacar sus proyectos legislativos, productivos y de gobierno, como es el caso de la reforma fiscal. La incapacidad del gobierno ha fomentado el enfrentamiento de los diferentes grupos que disputan el poder, de manera tal que se han visibilizado conflictos que habían permanecido ocultos. En esta disputa la posición del gobierno ha sido proteccionista hacia los grandes capitales que impulsaron su campaña para aumentar sus posibilidades de competitividad en el sector externo (Coparmex y empresarios de Monterrey, principalmente), y se encuentra en un juego de presiones y definición de alianzas condescendientes con otros grupos políticos

fuertes, como el ejército, los líderes de los grandes sindicatos corporativos y los líderes políticos del PRI y del PAN. La presión de estos grupos hacia el



Hacer, pues, un balance de lo sucedido después del 2 de julio no es un ejercicio ocioso ni innecesario cuando se trata de hablar de Derechos Humanos Laborales. Es la oportunidad de dar carne al discurso y

gobierno convierte el panorama nacional en un espacio particularmente delicado y con fuerte tendencia a la imposición autoritaria o a la ingobernabilidad.

Las perspectivas de crecimiento en el país llegaron al 0% en el segundo semestre del año, lo que ha desincentivado las inversiones extranjeras y ha hecho notable la deficiencia del mercado interno y de las cadenas productivas. A pesar de que la principal fuente de empleo en México ha estado en las empresas pequeñas y medianas, el gobierno ha persistido en medidas económicas individuales (becas y apoyos a microproyectos) de apoyo en detrimento de una auténtica política de fomento industrial, y favoreciendo una distribución presupuestal que privilegia la estabilidad financiera y el sector externo. El gobierno conserva todavía como aval de sus gestiones los ingresos de su sector público, pero aumentan las presiones para la privatización de las industrias energéticas, lo que pone en riesgo de manera muy importante las previsiones futuras. Ante la situación de recesión general mundial, la postura del gobierno ha sido convencer al pueblo mexicano de la espera paciente y la austeridad, que se refleja en su propuesta de presupuesto con nuevos recortes en salud y educación. No ha faltado en el discurso gubernamental la referencia interesada al símbolo religioso y la petición de confianza basada en argumentos que más que apoyarse en la razón, buscan provocar un engañoso sentimiento, como el del secretario del Trabajo repitiendo que «Fox ama a todos los mexicanos». La «transición dolorosa» ha sido la bandera de un gobierno que no se atreve a hacer cambios que golpeen a los grupos del poder y prefiere mantener al pueblo en un sufrimiento constante apelando a su espera del cambio que vendrá. El falso mesianismo queda cada día al descubierto.

En cuanto a las políticas que afectan más directamente el sector laboral no ha habido mayores cambios, sino que se ha profundizado el modelo, ahora apoyándose en el discurso de la recesión. Sin embargo, al discurso neoliberal se opone otro que aboga por el fortalecimiento del mercado interno a través de medidas de regulación, desde los pequeños y medianos empresarios, sindicatos y, curiosamente, grandes empresarios con un mercado externo estable desde el tiempo de Salinas. Este discurso no ha

ganado todavía fuerza suficiente para imponer condiciones al anterior, del que hemos sentido efectos en este año: una tasa de desempleo abierto de 2.7%, con 600 mil empleos perdidos¹ y un 20% de población económicamente activa que ha pasado del sector formal al informal, un incremento salarial promedio para el 2002 de 5.78%, con lo que se alcanza un salario mínimo promedio de 40.18 pesos diarios (4.36 dólares)². Sin embargo, el gobierno de Vicente Fox no cree que sea esto su responsabilidad. La creación de empleo es sólo compromiso de las empresas, lo mismo que la fijación de salarios. Abandona así la tutela que es la base de la política social del trabajo y del derecho del trabajo, ambos reconocidos como pilares del desarrollo justo de las naciones y de la realización efectiva de los Derechos Humanos. En cambio, este incremento coloca nuevamente el salario como un ancla antiinflacionaria, en continuidad con las políticas de los últimos gobiernos, que nos condena a la sub-

bordinación de la realidad a las reglas de la ortodoxia económica del gobierno de Fox.

La posición de la Secretaría del Trabajo (STPS) ha ido mostrando una tendencia abierta a favor de la posición empresarial. Durante el segundo semestre del año ha hecho un manejo discrecional de sus intervenciones, ejerciéndola sólo cuando su participación fortalecía la posición empresarial, como en los casos de Volkswagen y Euzkadi. En esta última empresa, llegó incluso a acu-

sar públicamente al sindicato de «intransigente» por negarse a modificar las condiciones de su contrato, misma acusación que fue refutada por el secretario general. En cuanto a los sindicatos corporativos, ha proseguido en una actitud de concertación y apoyo tácito, en declaraciones contra la solidaridad entre trabajadores, nacional e internacional, y al negarse a reconocer los procesos de defensa de la democracia sindical que han iniciado los trabajadores y trabajadoras en diferentes empresas. A esta posición de protección de los líderes sindicales fraudulentamente electos (como el de PEMEX y el de los electri-



1 Según datos de la Universidad Obrera de México, y recientemente aceptados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta cifra no se había observado en México desde 1995.

2 El año pasado el aumento había sido de 6.5% y se había alcanzado un salario equivalente a los 4.42 dólares.

cistas de la Comisión Federal de Electricidad) a través del uso discrecional de la autoridad, se han sumado otras autoridades judiciales durante el proceso legal de impugnación. Los procesos actuales en los grandes sindicatos han resultado en una más clara relación del gobierno actual con los dirigentes sindicales antidemocráticos. Ante ellos la posición es acomodaticia. Sacar lo que conviene, sin importar el compromiso con la democracia que se prometió el 2 de julio en la elección.

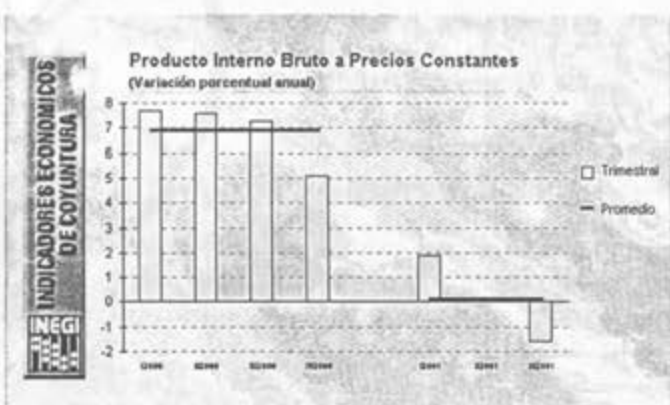
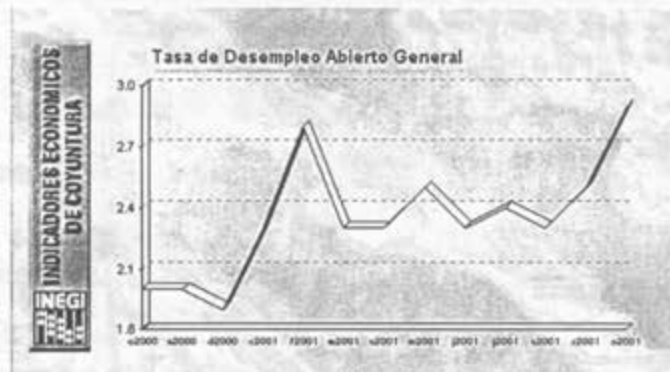
Este compromiso, con los empresarios y los dirigentes sindicales, se ha visto cristalizado en la elaboración de un anteproyecto para la reforma de la Ley Federal del Trabajo, a la que fueron convocados los líderes empresariales y de los sindicatos corporativos y la Unión Nacional de Trabajadores para discutir las propuestas. En el documento original donde la Secretaría planteaba las líneas generales de la reforma, era obvia la intención de lograr una reforma adecuada a los intereses empresariales y que no tocara los intereses y el poder de los grandes sindicatos. Una reforma que, escondiéndose en un discurso supuestamente personalista, volvía a la concepción de persona como individuo y olvidaba las peculiaridades de los Derechos Sociales. Una oportunidad clara para convertir en estatuto legal lo que los empresarios, con el aval de los sindicatos antidemocráticos, han hecho ya ilegalmente en sus empresas: flexibilidad en horarios, jornadas, puestos de trabajo. La experiencia del trabajo hoy, en muchas empresas, revive el mandato del Faraón a los hebreos que les hizo levantar hasta Dios su clamor: hacer los mismos ladrillos, pero yendo a buscar la hierba que antes les llevaban. Aumentar la productividad, aumentando el trabajo y sin aumentar el salario. Es la historia que siguen viviendo los hombres y mujeres que trabajan en nuestro país.

El cambio, pues, esperado por los resultados del 2 de julio, se convierte en una expectativa cada vez más lejana para los trabajadores y trabajadoras mexicanos. El panorama futuro, como lo presenta la ortodoxia del actual gobierno, se mira con fatalismo. Se avecina una crisis de la que no conocemos todavía el fondo ni el futuro. Se nos ha dicho, por todos los medios, que es incontenible. Solamente tenemos que esperar para que pase, cuando la economía de Estados Unidos se recupere. Son las leyes del mercado, a las que más vale que nos ajustemos. Estos son los argumentos de los que nos gobiernan.

Pero la conciencia se rebela. La vida humana exige vida y no muerte, ni falsa paciencia resignada a los movimientos del mercado. Los Derechos Humanos Laborales se convierten en este panorama en un

arma para la difícil lucha de forzar la verdad. De rescatarla de los lugares teóricos donde la tienen presa para que pueda brillar con todo su bien y su vida en nuestra historia. Los hombres y las mujeres de fe no se conforman al discurso. En un mundo donde se amenaza con la guerra y con la muerte a quien levanta su voz contra las mentiras que piden resignación y sometimiento a leyes del sistema, para reivindicar el derecho que da cuerpo a la defensa: el derecho a reconocer, reclamar y defender los Derechos Humanos, como nos enseñó a hacerlo el hijo del carpintero, allá en Nazaret.

Gráficos para ilustrar la realidad actual del trabajo



Emplazamientos a huelga registrados		Industria Manufacturera Productividad de la mano de obra, diversos países. (Índices: 1993 = 100)							
Periodo (2001)	Total	Periodo*	México ^a		EE.UU. ^b	Japón ^b	Alemania ^b	Corea ^d	Reino Unido ^d
		2001	Índice ^b	Promedio ^c					
Enero	636	Enero	138.7	145.7	146.0	122,4	170.9	214.7	114.8
Febrero	287	Febrero	145.6	145.9	146.4	123,8	175.9	216.6	115.2
Marzo	375	Marzo	149.4	147.7	145.9	123,7	160.2	218.5	115.2
Abril	302	Abril	146.4	146.0	146.4	122,1	174.2	213.1	114.0
Mayo	324	Mayo	147.7	145.2	148.1	120,4	164.4	210.2	113.3
Junio	326	Junio	150.4	146.3	147.4	119,0	174.9	208.7	114.0
Julio	411	Julio	144.9	145.9	147.4	119,0	174.9	208.7	114.0
Agosto	541	Agosto	144.5	146.4	147.8	118,1	170.2	207.7	113.2
Septiembre	436	Sept.	146.4	147.5	147.7	114,5	-	225.8	-
Octubre	541								

P/ Cifras preliminares.
FUENTE: INEGI, con base en cifras de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

^a Datos para el Sector Manufacturero sin incluir a la Industria Maquiladora de Exportación.
^b Por horas-hombre trabajadas.
^c Promedio móvil de seis meses.
^d Por persona ocupada.
* Cifras preliminares a partir de la fecha en que se indica.
FUENTE: INEGI, Encuesta Industrial Mensual. U. S. Department of Labor, Employment and Earnings. CDE, Main Economic Indicators.

Industria Manufacturera Productividad de la mano de obra, diversos países. (Índices: 1993 = 100)							
Periodo*	México ^a		EE.UU. ^b	Japón ^b	Alemania ^b	Corea ^d	Reino Unido ^d
2001	Índice ^b	Promedio ^c					
Enero	138.7	145.7	146.0	122,4	170.9	214.7	114.8
Febrero	145.6	145.9	146.4	123,8	175.9	216.6	115.2
Marzo	149.4	147.7	145.9	123,7	160.2	218.5	115.2
Abril	146.4	146.0	146.4	122,1	174.2	213.1	114.0
Mayo	147.7	145.2	148.1	120,4	164.4	210.2	113.3
Junio	150.4	146.3	147.4	119,0	174.9	208.7	114.0
Julio	144.9	145.9	147.4	119,0	174.9	208.7	114.0
Agosto	144.5	146.4	147.8	118,1	170.2	207.7	113.2
Sept.	146.4	147.5	147.7	114,5	-	225.8	-

^a Datos para el Sector Manufacturero sin incluir a la Industria Maquiladora de Exportación.
^b Por horas-hombre trabajadas.
^c Promedio móvil de seis meses.
^d Por persona ocupada.
* Cifras preliminares a partir de la fecha en que se indica.
FUENTE: INEGI, Encuesta Industrial Mensual. U. S. Department of Labor, Employment and Earnings. CDE, Main Economic Indicators.



Industria Manufacturera							
Productividad de la mano de obra, diversos países. (Indices: 1993 = 100)							
Periodo*	México*		EE.UU ^b	Japón ^b	Alemania ^b	Corea ^d	Reino Unido ^d
2001	Indice ^b	Promedio ^c					
Enero	138.7	145.7	146.0	122,4	170.9	214.7	114.8
Febrero	145.6	145.9	146.4	123,8	175.9	216.6	115.2
Marzo	149.4	147.7	145.9	123,7	160.2	218.5	115.2
Abril	146.4	146.0	146.4	122,1	174.2	213.1	114.0
Mayo	147.7	145.2	148.1	120,4	164.4	210.2	113.3
Junio	150.4	146.3	147.4	119.0	174.9	208.7	114.0
Julio	144.9	145.9	147.4	119.0	174.9	208.7	114.0
Agosto	144.5	146.4	147.8	118,1	170.2	207.7	113.2
Sept.	146.4	147.5	147.7	114,5	-	225.8	-

* Datos para el Sector Manufacturero sin incluir a la Industria Maquiladora de Exportación.
^b Por horas-hombre trabajadas.
^c Promedio móvil de seis meses.
^d Por persona ocupada.
 * Cifras preliminares a partir de la fecha en que se indica.
 FUENTE: INEGI, Encuesta Industrial Mensual. U. S. Department of Labor, Employment and Earnings. CDE, Main Economic Indicators.

Industria Manufacturera				
Remuneraciones, diversos países (dólares por hora)				
Periodo* (2001)	México*	EE.UU	Francia	Chile
Enero	2.1	14.5	7.4	2.2
Febrero	2.2	14.5	7.3	2.3
Marzo	2.3	14.6	7.3	2.2
Abril	2.5	14.7	-	2.1
Mayo	2.5	14.7	-	2.1
Junio	2.5	14.7	-	2.1
Julio	2.4	14.8	-	2.0
Agosto	2.4	14.8	-	1.9
Septiembre	2.4	14.9	-	1.9

* Datos para el Sector Manufacturero sin incluir a la Industria Maquiladora de Exportación.
 * Cifras preliminares a partir de la fecha en que se indica.
 FUENTE: INEGI, Encuesta Industrial Mensual.
 FMI, Estadísticas Financieras Internacionales.



Salario mínimo general promedio de los Estados Unidos Mexicanos*

Periodo	Pesos diarios	Variación respecto al periodo anterior %
1º ene. al 31 dic. 1993	13.06	8.1
1º ene. al 31 dic. 1994	13.97	7.0
1º ene. al 31 mar. 1995	14.95	7.0
1º abril al 3 dic. 1995	16.74	12.0
4 al 31 dic. 1995	18.43	10.1
1º ene. al 31 marzo 1996	18.43	0.0
1º abril al 2 dic. 1996	20.66	12.1
3 al 31 dic. 1996	24.30	17.61
1º ene. al 31 dic. 1997	24.30	0.0
1º ene. al 2 dic. 1998	27.99	15.1
3 al 31 dic. 1998	31.91	14.1
1º ene. al 31 dic. 1999	31.91	0.0
1º ene. al 31 dic. 2000	35.12	10.0
1º ene 2001 a 22 feb. 2001	37.57	6.99

* Ponderado con la población asalariada.

FUENTE: INEGI, con base en cifras de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Índice nacional de precios al consumidor de la canasta básica (Base 1994=100)

Periodo	Índice	Variación porcentual		
		Mensual	Anual	Respecto a diciembre del año anterior
2000		358.25	9.59	
Enero	347.54	1.54	11.73	1.54
Febrero	351.38	1.10	11.01	2.66
Marzo	353.73	0.67	10.40	3.35
Abril	354.83	0.31	9.74	3.67
Mayo	354.43	-0.11	9.54	3.55
Junio	355.46	0.29	9.21	3.85
Julio	356.87	0.40	8.96	4.26
Agosto	358.81	0.54	9.09	4.83
Septiembre	360.65	0.51	8.97	5.37
Octubre	363.76	0.86	8.90	6.28
Noviembre	369.31	1.52	9.03	7.90
Diciembre	372.18	0.78	8.74	8.74
2001				
Enero	375.83	0.98	8.14	0.98
Febrero	378.80	0.79	7.80	1.78
Marzo	380.72	0.51	7.63	2.30
Abril	381.62	0.24	7.55	2.54
Mayo	380.36	-0.33	7.31	2.20
Junio	381.26	0.24	7.26	2.44
Julio	378.77	-0.65	6.14	1.77
Agosto	378.97	0.05	5.62	1.82
Septiembre	381.47	0.66	5.77	2.50

Los Derechos Humanos Laborales

Lic. Rodrigo Olvera Briseño
CEREAL

Algo¹ debe estar pasando para encontramos en la dramática situación que un gobierno que impulsa su política laboral con base en la inestabilidad laboral, la precarización salarial y el corporativismo sindical, afectando de manera generalizada y sistemática a las grandes mayorías de la población, pueda ufanarse en foros nacionales e internacionales de estar comprometido con la defensa de los derechos humanos.



Entre los diversos factores que explican esta situación, queremos referirnos a la imprecisión conceptual que existe acerca de los Derechos Humanos en general, y a los Derechos Humanos Laborales en particular. Y cómo esta imprecisión ha facilitado que se desligue la situación en los mundos del trabajo del creciente impulso social por la defensa y pro-

moción de los Derechos Humanos y la Democracia en nuestro país.

Tanto la doctrina como los textos legales, y el ciudadano de a pie, hacen referencia a los Derechos Humanos usando como sinónimos términos como garantías individuales, libertades públicas, derechos públicos subjetivos, derechos de la personalidad, derechos personalísimos, derechos fundamentales, derechos naturales, derechos morales, derechos innatos, derechos inalienables, derechos iguales, e incluso otros.

Sin analizar en detalle las diferencias en los significados, teóricos y prácticos, existentes entre tales términos, conviene precisar que los Derechos Humanos tienen una estructura tridimensional—ética, jurídica y política—, por lo que diferenciamos a los «Derechos Humanos» como aquellas exigencias a la vez, ético-jurídicas y ético-políticas que tienden a concretarse en exigencias jurídicas-positivas. De esta manera, expresiones como garantías individuales, derechos fundamentales y libertades públicas (por citar algunas) las entendemos como los Derechos Humanos cuando han sido reconocidos por los ordenamientos jurídicos estatales que gozan, al menos en principio, de un sistema de garantías reconocidos por las normas jurídicas.

Esta distinción conlleva dos consecuencias:

- Referir los Derechos Humanos no sólo al ámbito de acción del Estado, específicamente el Gobierno, para inscribirlos en una lógica que abarque a todos los actores de sociedad. De manera que debemos considerar que no sólo los agentes del Estado son susceptibles de violar Derechos Humanos sino también, como efectivamente sucede en nuestro país, las corporaciones multinacionales y otros particulares situados en posición de poder como el patrón y dirigente sindical frente a los trabajadores.
- Trascender el estricto campo jurídico que realiza una reducción de los Derechos Humanos a partir de una teoría de los derechos subjetivos. Es decir, que la existencia y defensa de los Derechos Humanos no se ve limitada al reconocimiento dado por el Estado, mediante instrumentos jurídicos. El mismo proceso histórico del reconocimiento de los Derechos Humanos nos hace evidente la existencia de Derechos Humanos en el ámbito de la

¹ Licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Querétaro. Miembro del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), coordinando desde 2001 el Área de Derechos Humanos Laborales.

exigencia del reconocimiento legal. Valga por citar un ejemplo, la exigencia desde la perspectiva de los Derechos Humanos de voto libre y secreto en las elecciones sindicales.

Una de las razones de la ambigüedad en la que tradicionalmente se ha movido la doctrina de los Derechos Humanos es haber partido de premisas metafísicas abstractas, sin una concreta especificación histórica y sin hacer referencia a situaciones existenciales-reales de la persona. Esto ha facilitado la existencia de definiciones de Derechos Humanos que o bien no aportan ningún elemento nuevo que permita caracterizar tales derechos («los derechos del hombre son los que le corresponden al hombre por el hecho de ser hombre») o bien no especifican el contenido de tales derechos.

De forma alternativa diversas organizaciones han intentado hacer una definición descriptiva de los Derechos Humanos, en que se considere su aspecto histórico, relacional y contextual. Por citar un ejemplo, mencionaremos la definición elaborada por el Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África:

«Los Derechos Humanos son aquellas exigencias de poder social cuya toma de conciencia en cada momento histórico por los individuos y grupos sociales, en cuanto que manifestación de los valores sociales fundamentales, supone la pretensión de garantizarlos bien por la vía institucional, bien a través de medios extraordinarios.»

1. Los derechos económicos sociales y culturales

Si existe ambigüedad en la concepción de los Derechos Humanos, mayor es la ambigüedad que rodea a la expresión «derechos económicos, sociales y culturales» (DESC), entre los que se encuentran los Derechos Humanos Laborales, y su comprensión como parte integral e indivisible de los Derechos Humanos. Su significado no es unívoco, siendo recogidos como tales derechos, tanto por los ordenamientos jurídicos como por la doctrina, derechos de naturaleza muy heterogénea.

En sentido objetivo pueden entenderse como el conjunto de normas a través de las cuales el Estado lleva a cabo su función equilibradora de las desigualdades sociales.

En su sentido subjetivo, podrían entenderse como las facultades de los individuos y de los grupos a participar de los beneficios de la vida social, lo que

se traduce en determinados derechos y prestaciones, directas o indirectas, por parte de los poderes públicos.

Es preciso señalar que los textos de derechos humanos, tanto estatales como internacionales, no realizan una auténtica clasificación sistemática de los derechos, sino que se limitan tan sólo a enumerarlos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 22, recoge el derecho de toda ser humano a la seguridad social y a la realización de los derechos económicos, sociales y culturales. Los artículos 23 y siguientes van enunciando los diversos derechos. El derecho:

- al trabajo (Artículo 23.1);
- a la libre elección de trabajo (Artículo 23.1);
- a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (Artículo 23.1);
- a la protección contra el desempleo (Artículo 23.1);
- a un salario igual por un trabajo igual (Artículo 23.2);
- a una remuneración equitativa y satisfactoria para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana e integrada si es necesario, en otros medios de protección social (Artículo 23.3);
- a fundar sindicatos (artículo 23.4);
- a sindicarse (artículo 23.4);
- al descanso (artículo 24). El derecho al ocio (artículo 24);
- a una limitación razonable del tiempo de trabajo (artículo 24);
- a unas vacaciones periódicas pagadas (artículo 24);
- a un nivel de vida adecuado. (artículo 25.1);
- a seguros sociales o derecho a la seguridad social (Artículo 25.1);
- de los niños y de las madres a cuidados especiales y a la protección social. (artículo 25.2);
- a la educación (artículos 26.1, 26.2, y 26.3);
- a la cultura (artículo 27.1);
- a la protección de la propiedad intelectual (artículo 27.2).

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce los siguientes derechos: El derecho

- al trabajo (artículo 6);
- al goce de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (artículo 7);

- a la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 7);
- a un salario digno (artículo 7);
- al descanso (artículo 7);
- a la limitación de la jornada laboral (artículo 7);
- a disfrutar de vacaciones periódicas pagadas (artículo 7);
- a fundar sindicatos. (artículo 8);
- a la libre sindicación (artículo 8);
- a formar federaciones y confederaciones de sindicatos (artículo 8);
- a la huelga (artículo 8);
- a la seguridad social (artículo 9);
- a un nivel de vida adecuado en cuanto a la alimentación, vestido, vivienda, y, a estar protegido contra el hambre (artículo 11);
- al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (artículo 12);
- a la educación (artículo 13);
- a participar en la vida cultural y a gozar de los beneficios del progreso científico y de sus obligaciones (artículo 15).

A pesar de que estos derechos responden y son concreción del avance histórico de los valores libertad, igualdad y fraternidad de la tradición liberal, es dudosa y discutida su garantía jurídica en comparación a la que gozan los derechos civiles y políticos. En los diversos sistema jurídicos occidentales, y a pesar de estar consagrados constitucionalmente, se niega que algunos de estos derechos (como el derecho al trabajo o el derecho a una vivienda digna) constituyan auténticos derechos fundamentales, reduciéndolos a puros principios programáticos que deben inspirar la legislación social. En otros casos se hace depender su garantía del hecho de que las condiciones materiales y económicas del país así lo permitan.

De manera tal que teóricamente, y en la vida cotidiana de los ciudadanos, sigue sin asumirse que la vigencia de los DESC es la superación de la concepción que entendía a los Derechos Humanos únicamente como derechos individuales, como instrumento a la vez utópico y práctico para garantizar el efectivo respeto de la dignidad de las personas y los pueblos.



Derechos individuales	Derechos sociales
La persona reducida al ser humano en abstracto.	La persona considerada como el ser humano situado social e históricamente con relación a necesidades concretas.
Los Derechos Humanos entendidos como anteriores al Estado.	Los Derechos Humanos entendidos con un origen histórico y social concreto.
Entendidos como limitación a la arbitrariedad del Estado.	Entendidos como exigencias de realización frente al Estado.



Sin embargo, estas consideraciones no deben llevar a entender a los DESC como contrapuestos o ajenos a los derechos civiles y políticos. Por el contrario están tan fuertemente interrelacionados con los derechos civiles y políticos que, al menos en cierto sentido, permiten hacerlos realidad. Sólo cuando las personas puedan disponer de un trabajo de acuerdo a sus capacidades; cuando se les asegure un salario justo y equitativo; cuando se proteja la salud, a los menores, a las personas de la tercera edad, a la maternidad; el libre acceso a la cultura, a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, entre otros, tendremos un verdadero derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, etc.

2. Los Derechos Humanos Laborales

Tomando en cuenta la realidad de que en términos generales se reducen los Derechos Humanos a los llamados derechos civiles y políticos, y de entre ellos a lo referente al sistema penal, es que se ve necesario impulsar incluso desde el lenguaje la conciencia de los DESC como auténticos Derechos Hu-

manos; de igual jerarquía, por lo que su violación no debe ser considerada como un aspecto menor frente al tema de los derechos civiles.

Nace entonces la concepción de los Derechos Humanos Laborales (DHL) referidos a todas aquellas exigencias individuales y colectivas cuya satisfacción garantice a las personas, en tanto trabajadoras, el respeto a su dignidad y su pleno desarrollo

Más allá de su reconocimiento legal, y tomando en cuenta que tal reconocimiento se ha dado no sólo en la Ley Federal del Trabajo o en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sino en documentos jurídicos propiamente de Derechos Humanos, estas exigencias se articulan en torno a 10 grandes ejes, 10 Derechos Humanos Laborales²:

1. Estabilidad en el empleo.
2. Salario suficiente.
3. Condiciones satisfactorias de trabajo.
4. Libertad sindical.
5. Negociación colectiva.
6. Derecho de huelga.
7. Derechos específicos de las mujeres trabajadoras.
8. Derechos específicos de los menores trabajadores.
9. Justicia Laboral.
10. Irrenunciabilidad de derechos adquiridos.

Todos ellos con un mayor o menor grado de reconocimiento legal, todos ellos indispensables para considerar que somos una sociedad respetuosa de los Derechos Humanos, todos ellos sistemática y generalizadamente violados en nuestro país.

Si bien es cierto que el «derecho al trabajo» es un derecho reconocido por todas las principales declaraciones internacionales actuales de Derechos Humanos, citando únicamente el Artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo» y el Artículo 14 de la Declaración Americana de Derechos del Hombre: «Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo». No menos cierto es que a sus necesarias concreciones se les niega el carácter

2 Para una caracterización detallada del contenido cada uno de estos derechos, así como de los medios jurídicos y extrajurídicos que pueden utilizarse para hacerlos valer, puede consultarse DERECHOS HUMANOS LABORALES. Carmen Herrera. Universidad Iberoamericana, México, 1996

de Derechos Humanos. De manera que violaciones a la jornada del trabajo, la precariedad de los salarios, la antidemocracia en las organizaciones sindicales, el acoso sexual y laboral, la discriminación de género en materia de salario y condiciones de trabajo, así como la impunidad con que los órganos de justicia del Gobierno cubren a empresarios y líderes sindicales, son vistos como actos ilegales, en todo caso anticonstitucionales, pero de ninguna manera como violaciones a Derechos Humanos.

Ante lo cual, afirmamos que es necesario impulsar la exigibilidad de los Derechos Humanos Laborales, independientemente de su reconocimiento en los textos específicos de Derechos Humanos. Y aún en este campo, la integralidad e indivisibilidad de los Derechos Humanos nos permite argumentar la calidad y exigencia como Derechos Humanos de los 10 Derechos Humanos Laborales.

Por citar algunos ejemplos:

- El derecho a disfrutar de condiciones satisfactorias de trabajo está reconocido en las principales declaraciones de Derechos Humanos a través del reconocimiento de los genéricos derechos a la vida, a la salud, a la seguridad personal, y a la integridad psicofísica y moral; independientemente de que exista el reconocimiento explícito de este derecho en algunas de ellas, como el Artículo 23.1 de la declaración Universal de Derechos Humanos o el Artículo 14 de la Declaración Americana de derechos del Hombre.
- El derecho a un salario digno es un derecho reconocido a través del reconocimiento de los genéricos derechos a la vida, a condiciones equitativas de trabajo (entre las cuales, obviamente, la existencia de un salario digno), a la igualdad de manera que no hay ninguna razón que justifique la discriminación salarial; independientemente de que se encuentre reconocido expresamente en algunas, como el Artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos o el Artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El derecho a la libre sindicación está reconocido en las principales declaraciones internacionales de Derechos Humanos a través del reconocimiento del genérico derecho a la libertad, a la igualdad, a la libertad de asociación; independientemente de que se encuentre reconocido expresamente en algunas de ellas, como la Declaración Americana de Derechos Humanos que reconoce este derecho en el artículo 22, o la Declaración de los Derechos Fundamentales del Trabajo, de la OIT.

3. Derechos Humanos Laborales y democracia

Entre los recientes acontecimientos en el país, por citar solo uno mencionemos el debate generado por las últimas jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de Libertad Sindical, nos ha llevado a reflexionar sobre la situación real de la libertad y democracia en el país, de la misma manera que nos obliga a proponer soluciones prácticas y efectivas en beneficio de los trabajadores.



La derrota del Partido de Estado, partido que promovió y protegió prácticas corporativas contrarias a la Libertad Sindical, así como la suscripción en campaña de los 20 Compromisos por la libertad Sindical por parte del actual Presidente, generó una alta expectativa democrática entre los trabajadores, especialmente con relación a la desaparición de las trabas gubernamentales al ejercicio de la Libertad y Democracia Sindicales. Sin embargo, tal expectativa democrática empieza a diluirse entre los trabajadores ante la falta de acciones concretas del Gobierno por cumplir sus compromisos de campaña en esta materia, especialmente si tomamos en cuenta que la mayoría de dichos compromisos pueden empezar a implementarse sin necesidad de cambios legislativos, por lo que resulta falso pretender justificar su incumplimiento con el argumento de que es necesario esperar a que finalice el proceso de reforma a la Ley federal del Trabajo.

3.1 Agenda democrática continental

Para poder relacionar el cumplimiento o incumplimiento de los 20 Compromisos por la Libertad Sindical con la agenda democrática del país, propongo tener como marco de referencia el actual debate continental, producto de la propuesta de formulación de una Carta Democrática Continental.

A raíz del creciente intercambio económico y comercial entre las naciones y bloques comerciales, va siendo común escuchar de las llamadas «Cláusulas democráticas» suscritas como parte integral de los Tratados Comerciales. En el caso de México, no encontramos propiamente una Cláusula Democrática en el Tratado de Libre Comercio suscrito con Estados Unidos y Canadá, pero sí en el tratado de Libre Comercio con la Unión Europea. De igual manera, en la tercera Cumbre de las Américas (espacio desde el cual se impulsa un Acuerdo de Libre Comercio de las Américas) se ha suscrito una cláusula democrática. El argumento subyacente, si que se diga con tal franqueza, es que el sistema de democracia formal es el más efectivo para garantizar la estabilidad que exigen los inversionistas para el desarrollo de intercambios comerciales. Podríamos hablar, en este sentido, de una democracia para el mercado.

Por ora parte, el reciente conflicto político generado en Perú, cuya manifestación se dio en las elecciones fraudulentas para la reelección de Alberto Fujimori, evidenció la fragilidad no sólo de los sistemas democráticos latinoamericanos, sino de la misma estabilidad social de la región. Ante las dificultades que encontró la Organización de Estados Americanos (OEA) para actuar eficazmente en el conflicto, surge la propuesta de una Carta Democrática Continental; es decir, la creación de un Instrumento de derecho Internacional Público que otorgue mayores facultades a la OEA para actuar en caso de rompimiento del orden constitucional, al que se cataloga como democrático. Podríamos hablar de una democracia para la estabilidad geopolítica de la región.

Sin embargo, dicha iniciativa generó un enorme debate en lo que se ha dado en llamar «Sociedad Civil» del continente. En este debate va existiendo un consenso continental en el sentido de que no podemos llamarnos sociedades democráticas por el simple hecho de haber tenido elecciones libres para elegir autoridades estatales; sino que debemos entender a la democracia dentro de un concepto mayor, el de Estado de Derecho, que no se reduce al combate a la corrupción, sino que implica la existencia de una sociedad articulada política y socialmente alrededor de varios principios: División de Poderes, Legalidad, Democracia, Respeto a la Libertades Fundamentales del individuo frente al Gobierno. A esta conceptualización tradicional del Estado de Derecho se ha incorporado recientemente el Respeto a los Derechos Humanos, entendidos de manera indivisible, lo que significa que no se puede decir que se respetan la mayoría de ellos aunque se violen otros, considerados menos importantes. Podríamos hablar así de una democracia para el desarrollo con justicia social.

Aunque en el texto final sometido para la aprobación de la Asamblea de la OEA no se recoge esta última concepción de democracia, sí se reconoce que «la promoción protección de los derechos humanos es condición fundamental para la existencia de una sociedad democrática» y que «el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses es fundamental para la plena realización de los ideales democráticos».

Es decir, finalmente la democracia no se agota en el cambio de partido en el poder, ni en los sistemas electoral y de partidos políticos, sino que se extiende a los diversos espacios de la sociedad. A fin de cuentas, hablamos no sólo de gobiernos sino de sociedades, que pueden ser democráticas o antidemocráticas.

3.2 Los 20 compromisos por la libertad sindical y la agenda democrática del país

Si coincidimos con esta visión de Democracia, es decir, no sólo como un sistema formal de ejercicio del poder gubernamental, sino como una compleja práctica social de participación en los diversos espacios públicos, basada en la promoción y defensa de los derechos Humanos (entre los que se encuentran los derechos Humanos Laborales, incluido el derecho a la Libertad y Democracia Sindical) podemos deducir el papel central que debe desempeñar la exigencia del cumplimiento de los 20 Compromisos por la Libertad Sindical para el desarrollo democrático de nuestra sociedad.

Sin embargo, varios hechos ocurridos en la presente administración apuntan en sentido contrario a la expectativa democrática en el mundo laboral:

3.2.1 Política salarial: aumento salarial anclado a la inflación

El compromiso 3 hablaba de revisar la política salarial del Gobierno, que en los últimos sexenios utilizaron la contención salarial como ancla de la inflación. Sin embargo, en la primera revisión de Salarios Mínimos del Gobierno Foxista se siguió el mismo esquema de tomar como base de revisión la expectativa inflacionaria, a pesar de que con ello se viola la letra y el espíritu del artículo 123 Constitucional en materia de salario mínimo.

3.2.2 Elección de dirigencias sindicales: PEMEX y el plebiscito de la A.N.D.T.P.

El compromiso 11, consistente en promover la instauración del voto libre y secreto en las elecciones sindicales, ha quedado como una promesa incumplida. A pesar de existir en la Cámara de Diputados una iniciativa de ley en ese sentido, la misma no ha recibido el trámi-

te parlamentario correspondiente, o como comúnmente se dice, fue «enviada a la congeladora».

Las elecciones ocurridas en octubre de 2000 en las 36 secciones del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S.T.P.R.M.) son el mejor ejemplo de las nocivas y antidemocráticas prácticas que se generan ante la ausencia legislativa del voto secreto en las elecciones sindicales.³

Por otro lado, las experiencias de plebiscitos por voto universal y secreto en Coahuila, Veracruz y Tula, Hidalgo, por parte de grupos democratizadores al interior del S.T.P.R.M. organizados en la Alianza Nacional Democrática de Trabajadores Petroleros (A.N.D.T.P.) son la evidencia de que es posible organizar prácticas democráticas sin que representen un esfuerzo económico desmedido para las organizaciones de trabajadores.

3.2.3 Cumbre Nacional de Diagnóstico y Propuesta: la Mesa Central de Decisión

El compromiso 6 consiste en convocar una Cumbre Nacional, en que puedan participar todos los interesados en el tema, a fin de diagnosticar la realidad de la legislación nacional y, de esa manera, poder construir democráticamente los consensos necesarios para su actualización. En sentido contrario a este compromiso, la Secretaría del trabajo y previsión Social (S.T.P.S.) convocó a una denominada Mesa Central de Decisión, en que participan únicamente aquellos a quienes la propia autoridad reconozca representación de los sectores productivos; el resto de las organizaciones de trabajadores así como la sociedad civil quedan excluidos de dicho mecanismo.

Reconociendo que las organizaciones democráticas de trabajadores convocadas a la mesa tienen el legítimo derecho de participar en ella, buscando defender los derechos de los trabajadores, es evidente la diferencia de los dos mecanismos si son vistos desde la perspectiva democrática.

3.2.4 Combate a prácticas patronales antisindicales: Volkswagen y Euzkadi

En la reciente huelga ocurrida en la planta Volkswagen de la ciudad de Puebla se dieron diversas prácticas a las que podemos calificar estrictamente como antisindicales.

³ Para mayores referencias, puede consultarse el Informe Final de Observación del Comité de Observadores Independientes, constituido por más de 40 organismos civiles. También puede consultarse una síntesis en el Informe de Violación a derechos Humanos Laborales en México del CEREAL correspondiente al año 2000.

La negativa de negociar mientras el resultado de dichas negociaciones fuera sometido a votación universal de los trabajadores no sólo es una intromisión en la vida interna del sindicato, sino que pone en evidencia el miedo a la organización democrática de los trabajadores. Algo similar ocurre con la campaña de desprestigio emprendida en contra de las muestras de solidaridad obrera ofrecidas por diversas agrupaciones sindicales.

Por otra parte, el anuncio del retiro de inversiones una vez terminado el conflicto es, evidentemente, un castigo a las prácticas del sindicato mexicano de la Volkswagen y una advertencia a los sindicatos de otros países. De tal forma que no deben ser analizadas únicamente desde el aspecto económico, sino como actos de represión antisindical, prohibidos por las leyes mexicanas y los tratados internacionales. Sin embargo, no provocaron ninguna reacción en defensa de la Libertad Sindical por parte del Gobierno de Vicente Fox.

Por otra parte, desde el 17 de Diciembre de 2001 la empresa Euzkadi de México, filial de la alemana Continental Tire cuarta trasnacional productora de neumáticos, decidió cerrar el centro de trabajo ubicado en El Salto, Jalisco, afectando con ello el derecho al empleo estable de sus 1164 trabajadores. De conformidad con nuestro marco legal, artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, el cierre de una empresa únicamente puede realizarse por incosteabilidad notoria, agotamiento de materia de trabajo, concurso o quiebra y por incapacidad física o mental del patrón; lo cual debe acreditarse mediante el trámite ante la Junta de Conciliación correspondiente, situación que no ha ocurrido en el caso de Euzkadi. Por el contrario, el encargado de hacer cumplir las leyes laborales, el Secretario de Trabajo Carlos María Abascal Carranza, justificó la ilegal actuación de la empresa acusando al Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (S.N.R.T.E.) de ser el responsable del cierre «por su intransigencia».

Sin embargo el director jurídico de la empresa, Paul Korder, ha reconocido públicamente (La Jornada 6 de Febrero de 2002, página 7) que el cierre de la empresa no se debe a motivos económicos, sino a «la pérdida de confianza en el dirigente del sindicato». De manera que la empresa reconoce que el cierre es una acción antisindical, prohibida por la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo y los convenios internacionales que México está obligado a cumplir en materia de Libertad Sindical y Contratación Colectiva, específicamente los convenios 87 y 98 de la OIT (obligatorios para el país de conformi-

dar con la Declaración de los Derechos Fundamentales del Trabajo, suscrita por México).

El cierre de Euzkadi, evidenciado como una represalia patronal contra el ejercicio del derecho del sindicato a tomar sus propias determinaciones y a negociar en un marco de libertad e igualdad las condiciones colectivas de trabajo, pone de manifiesto la falta de respeto al orden jurídico mexicano e impunidad con que operan las empresas trasnacionales en el país. Hay que recordar que en Junio de 2001, en el marco de la revisión salarial, la trasnacional alemana Volkswagen amenazó con cerrar su planta en Puebla como represalia contra el sindicato que, en forma democrática, decidió la aceptación o rechazo de las propuestas de la empresa según la votación de la mayoría de sus afiliados.

Ante estas ilegales acciones antisindicales, las autoridades laborales mexicanas han permanecido en silencio, contradiciendo su discurso de respeto al Estado de Derecho en el país.

Tejiendo a partir de estas consideraciones, podemos afirmar que un Estado que no respete y promueva los Derechos Humanos Laborales será un Estado violador de Derechos Humanos y, por oposición al Estado de Derecho, un Estado antidemocrático.

Experiencias como el homicidio de trabajadores en recuentos sindicales (Ej.: Cleto Nigmo, asesinado por impacto de bala durante el recuento de la Ford en 1990) o el robo de material electoral en elecciones sindicales con participación de inspectores de la S.T.P.S. (Ej.: elección sindical en la sección 11 de S.T.P.R.M en Nanchital, Veracruz, octubre de 2000) muestran el rostro de una sociedad que sigue distante de los grandes pronunciamientos de transición democrática. Y la impunidad en que permanecen tales violaciones a los Derechos Humanos de los trabajadores mexicanos, incluidas las enunciadas en el apartado anterior, es un indicador incuestionable de las carencias democráticas de la actual administración gubernamental. ☞



Lo irrenunciable cristiano en tiempos de reforma del trabajo

Pedro Antonio Reyes Linares
CEREAL

Una modernización que mira hacia atrás

En las últimas décadas, en toda la América Latina, y por las presiones de los organismos financieros internacionales (como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional), las leyes laborales han sido cuestionadas y se han hecho proyectos de reforma que las hagan más flexibles a las exigencias del mercado. El proyecto neoliberal que se ha implementado desde los grandes capitales, usando los gobiernos y organismos que manejan la economía y política mundial, no puede aceptar una regulación del trabajo que defienda que los derechos de los trabajadores son más importantes que los derechos de la productividad. Es la productividad la que debe dirigir todo lo que se puede o no se puede hacer en el mundo laboral y los derechos laborales, ganados por la lucha de los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, son exigencias que tienen que adaptarse a este principio fundamental.

En México, las medidas de este proyecto político y económico se han venido implementando fielmente desde 1982, a veces con el amparo de cambios en las leyes y, otras, como en el caso del mundo del trabajo, evadiendo o violando la ley. El movimiento de los trabajadores y trabajadoras, aún en contra de sus dirigencias sindicales, así como la resistencia de diversos grupos de la sociedad civil, ha hecho imposible que la Ley Federal del Trabajo se adecue para servir a los intereses de los que promueven el proyecto neoliberal. Esto, aunque ha detenido los cambios en la legislación, no ha podido frenar del todo la implementación de estas medidas de «flexibilización» (es decir, de hacer adaptables las condiciones del trabajo a las condiciones que marca la productividad: salario según productividad, descanso según productividad, etc.). El nivel de vida y de organización de los y las trabajadores se ha visto afectado drásticamente preparando el terreno para disminuir la resistencia a la flexibilización. La idea es que no se lleve el debate al nivel del diálogo y las razones, sino al de la desesperación y el silencio donde la negociación pueda llevarse a cabo sólo entre aquellos que están en los puestos de poder.

Éste es el panorama en que se piensa en una nueva propuesta de reforma de la legislación laboral planteado como modernización. En junio del año 2001, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convocó a las cámaras empresariales del país, y a los sindicatos del Congreso del Trabajo y de la Unión Nacional de Trabajadores, para iniciar una Mesa Central de Decisión que realizara un proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo. Esta convocatoria está en continuidad con los intentos de reforma que en el pasado hicieron la Coparmex (1986), el gobierno de Carlos Salinas y el gobierno de Ernesto Zedillo para «adaptar la legislación laboral a los nuevos tiempos del mercado». También en esos años, tanto el PAN como el PRD presentaron proyectos de reforma, el primero ya como iniciativa de ley, y el segundo como anteproyecto. Detrás de estos intentos están más de veinte años de presión de los organismos financieros internacionales, Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional, que consideran a la ley mexicana demasiado rígida para los intereses de los inversionistas en el mercado.

Hoy, nuevamente, después de estos intentos, la Ley Federal del Trabajo se encuentra en discusión. La propuesta de reforma ha sido impulsada por los grupos empresariales fuertes, nacionales e internacionales, que intentan aumentar su capacidad de competencia y de expansión de sus empresas, ya de por sí las mayores de México, lo que contribuye al debilitamiento aún mayor de las medianas y pequeñas empresas, ya afectadas por los cambios en las políticas gubernamentales que ha significado el neoliberalismo, y a la precarización de la vida de los y las trabajadores de nuestro país.

Esto conviene sólo a los intereses de los grandes capitales, que luchan por establecer las condiciones perdidas por el capitalismo en los dos últimos siglos, por la lucha de los trabajadores y la reflexión que llevó a poner las bases de un Estado Social de Derecho. Hoy también, la propuesta de reforma pide que sean suprimidas en México lo que él considera «rigideces laborales» para dejar libre curso a las iniciativas del mercado. Esta propuesta se muestra como una amenaza, ya vigente en la práctica, a los derechos laborales y a la vida y dignidad de las perso-

nas trabajadores en cuanto las condena a la dependencia absoluta a la lógica e intereses de los dueños de las empresas. Esto hace urgente una palabra que ilumine desde la fe cristiana el problema del trabajo y señale las líneas irrenunciables desde el Evangelio de Jesús.

La reforma en la práctica antes de la reforma en la ley

En los intentos anteriores, la organización de los trabajadores, que poco a poco ha crecido en y frente al sindicalismo tradicional, y la sociedad civil organizada lograron hacer reflexionar sobre la realidad que se vive en el mundo del trabajo y los efectos negativos que tiene esta reforma, tal como es pretendida, y presionar para detenerlos. Sin embargo en 1996, en acuerdo con el entonces dirigente de la CTM, Fidel Velásquez, surgió un documento del presidente de la Coparmex, Carlos Abascal Carranza (actual Secretario de Trabajo y Previsión Social), llamado «Nueva Cultura Laboral». Éste constituía el programa para la reforma de la legislación laboral, por la vía práctica en flexibilización de salarios, jornadas, contratos y el debilitamiento de la organiza-



ción de los trabajadores y de la libertad sindical real. Estos principios, aún ilegales, empezaron a usarse en las empresas más grandes del país con la anuencia de las autoridades laborales desestabilizando la vida de la gran mayoría de los trabajadores y de las empresas medianas y pequeñas. La Reforma empezó en la práctica, y ha mostrado ya sus resultados.

En diferentes ciudades del país la situación de los trabajadores y trabajadoras mexicanos se ha hecho cada vez más precaria. La flexibilización de contratos se ha hecho práctica común. Los contratos temporales invaden el mercado de trabajo: los trabajadores firman una y otra vez durante años (hay contratos hasta por semana, por 28 días o por tres meses), perdiendo la seguridad de su empleo, prestaciones de ley como la antigüedad, y sometiéndose a las presiones que se ejercen en su contra para ser «recontratado» en la siguiente fecha de contratación. Esta forma de contratación se ha hecho regla en las grandes empresas transnacionales.

También, se ha hecho también práctica común la reducción de salario, ya bajo de por sí, que ha dejado a muchas personas en ciudades como Guadalajara, Monterrey, Ciudad Juárez y otras en una situación desesperada que pone en peligro su estabilidad personal y familiar. Esto abre la brecha entre los salarios de los trabajadores operarios y los técnicos o ingenieros, y debilita las industrias que por su tamaño, su ética y su tradición, no pueden recurrir a estas medidas injustas y pierden su posibilidad de seguir trabajando al no poder competir. Así se promueve el monopolio.

Y así también, las largas jornadas de hasta dos o tres turnos seguidos, sin pago de horas extras, con el pretexto de la productividad y el «compromiso con la empresa». Poco a poco, estas prácticas van provocando una instrumentalización de la persona que trabaja, sujeta a las exigencias de la productividad y a sus ritmos cambiantes en los mercados de los países más poderosos, olvidando el carácter personal y necesario del trabajo y limitándose a preocuparse por el beneficio y la ganancia. Los trabajadores y trabajadoras se ven cada vez más imposibilitados de atender integralmente su vida personal y familiar, perdiendo toda estabilidad, creando una cultura de inseguridad que fomenta la violencia en el seno familiar, y descuidando las actividades que construyen su persona más plenamente, como son la convivencia familiar y social, y el cultivo de su dimensión espiritual.

Estas mismas prácticas han debilitado cada vez más la posibilidad de una verdadera libertad sindical,

que incluya las bases suficientes de democracia y de participación en las empresas, y permita la formación de sindicatos que realmente representen a los trabajadores y coadyuven al bien común. Y han alcanzado a las mismas empresas mexicanas, en su mayoría medianas y pequeñas, que sufren las inclemencias de un mercado absoluto donde las exigencias del más fuerte pueden modificar las condiciones en que se plantea su relación con los gobiernos y obtener facilidades que son inalcanzables para los pequeños y medianos, que sucumben en la feroz competencia del mercado.

Pero lo más preocupante es que todas estas medidas, que hasta ahora se han mantenido como prácticas ilegales pero existentes, es que el proyecto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quiera ahora elevarlas a estatuto legal. Es grave porque, aunque débil, ahora es posible todavía la resistencia de los trabajadores y trabajadoras ante las presiones e imposiciones patronales para flexibilizar sus derechos laborales y adecuarlos a la productividad. Si se pierde, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, se pierde la oportunidad de resistencia y las bases fundamentales de un estado social como el que se empezó a construir desde 1917, con una constitución que se reconoce como una de las más avanzadas del mundo. El proyecto de la Secretaría del Trabajo pretende desechar los principios de esta Constitución en una discusión de cúpulas cerrada a la sociedad y a diversos sectores interesados: campesinos, trabajadores no sindicalizados, estudiantes, mujeres, indígenas e intelectuales.

Igualmente grave es el hecho de que en este documento presentado por la Secretaría del Trabajo se resume el pensamiento que tiene el gobierno de Vicente Fox, y de la misma Secretaría, en asuntos fundamentales para la construcción de nuestra sociedad. La concepción de persona, de derechos humanos y de trabajo, tres temas básicos para comprender la sociedad y el desarrollo social, quedan presentes en el documento, en un discurso supuestamente humanista, pero con una concepción corta respecto de lo que en estas materias se ha avanzado a nivel internacional. Y lo que resulta tremendamente grave en esto, es que la mentalidad determina el estilo de prácticas y decisiones que como autoridad han de tener en los juicios y resoluciones que se toman en los casos concretos. Esto es especialmente perjudicial respecto del trabajo, ya que en este caso, dependen sólo de Poder Ejecutivo los procesos, la impartición de justicia, la conciliación y las decisiones sobre los derechos de los mexicanos y mexicanas en cuanto trabajadores y en cuanto familias trabajadoras. Aunque el Poder Legislativo es el que de-

cide de los cambios en la legislación laboral, las decisiones en la práctica se toman en el ámbito de la Secretaría del Trabajo.

Así la población trabajadora en nuestro país queda en una indefensión grave, cuando la concepción de las autoridades se reduce en grados tan preocupantes. Por ello se hace urgente el debate con aquellas instancias y grupos que, por su propia naturaleza y trabajo, pueden lanzar una mirada crítica que enriquezca y confronte estas concepciones básicas (persona, derechos humanos, trabajo) para darle a la discusión el nivel que exige. He aquí la importancia de la participación amplia en el debate, tal y como se había propuesto por parte de organizaciones sindicales y civiles como una «Cumbre Nacional» en los «20 Acuerdos sobre Compromisos con la Libertad Sindical» que firmó el Presidente Fox, siendo todavía candidato, acuerdo que se incumple con la convocatoria de la Secretaría del Trabajo. Nuestra mirada no puede ir solamente al éxito o fracaso de una reforma laboral bajo estos términos, sino también mantener una postura crítica para incidir en el ámbito práctico y cotidiano en que se juzga y se decide sobre la vida concreta de los y las trabajadores.

El trabajo en el gobierno actual a la luz de la Doctrina Social de la Iglesia Católica

Esta necesaria participación de la sociedad y sus organizaciones, entre ellas la Iglesia, en el problema del trabajo, fue lo que motivó el surgimiento de la Doctrina Social de la Iglesia Católica. La Doctrina Social inició como una reflexión acerca del trabajo desde la fe cristiana, para generar desde la visión crítica, propuestas constructivas para lograr la justicia en el mundo laboral. Los tiempos actuales, en que se respiran aires de cambio en la concepción del trabajo, hacen fundamental un nuevo esfuerzo de la Iglesia en esta dirección, para iluminar con su reflexión las posibilidades de realizar la justicia en el mundo laboral actual. Nuestra reflexión quiere seguir, desde sus modestas posibilidades, esta misma tradición.

Para nuestro análisis, hemos elegido el documento presentado por la STPS como «Marco Conceptual», por ser el que resume la concepción que del trabajo tiene la autoridad actual, que condiciona por tanto, sus prácticas y propuestas en materia de trabajo. Más allá de que este Marco constituya en sí una propuesta de reforma de la ley laboral, nos da ya las pistas y principios que guían la actuación de la autoridad laboral. Por ello, resulta fundamental su análisis y su crítica para mejorar el espacio en el que



trabajadores y trabajadoras defienden sus derechos laborales.

El «Marco Conceptual» de este documento no es una iniciativa nueva. Vuelve sobre los principios presentados en el documento «Nueva Cultura Laboral» de 1996, realizado por Carlos Abascal ya criticado por diversos analistas y especialistas en el mundo del trabajo. En el Marco Conceptual, como en aquel documento, se presenta un análisis parcial y reduccionista de la realidad actual de la globalización y el trabajo, del concepto de persona y de derechos humanos, con el que pretende convencer de la necesidad de aceptar medidas que pierden el carácter social de la legislación laboral y distorsionan la naturaleza del trabajo y, por ende, del derecho laboral.

El Marco Conceptual maneja una definición ambigua de persona, que culmina en la interpretación individualista de los «derechos fundamentales de la persona». Se reduce a la persona al individuo y sus derechos a un ámbito de libertades que el gobierno debe custodiar como inviolables. Todo lo que el Estado puede hacer por los derechos humanos es poner una especie de cerco alrededor de la persona para que nadie le haga daño (especialmente el mismo Estado en sus diversos cuerpos), pero no se obliga por los mismos derechos humanos, en promover activamente la vida de la persona ni la justicia en sus rela-

ciones. Ésta interpretación individualista (que se ha llamado «garantista»), es incompatible con el avance en todo el mundo respecto del Derecho del Trabajo. Es incompatible, por ejemplo, con el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece que la responsabilidad del Estado implica la acción directa para asegurar la realización concreta de los derechos, y no meramente poner las condiciones para que la acción libre de los actores produzca el Estado de Derecho.

Cuando se sigue la interpretación individualista, al Estado se le niega la facultad de procurar el cumplimiento de estos derechos sociales, y se convierte meramente en un garante de la libertad individual. La doctrina cristiana ha denunciado muchas veces la falsedad de esta interpretación, puesto que no permite el desarrollo pleno del Estado en todas sus posibilidades. El papel del Estado como impulsor de esta procuración real, implica una acción real y eficaz para que florezcan «espontáneamente» (*Rerum novarum* 23) las condiciones en que puedan ser realizados los derechos de los trabajadores. Esta responsabilidad del Estado es «inexcusable» y así lo han recordado todos los pontífices desde León XIII, especialmente Juan Pablo II cuando considera al Estado como «empresario indirecto». Esta responsabilidad del Estado es irrenunciable desde la Doctrina Social de la Iglesia Católica. Es decir, de acuerdo a la Doc-

trina Social, el Estado no debe poner las condiciones para que la acción libre de los agentes en el mundo del trabajo espontáneamente realice la justicia, sino que debe actuar directamente para procurar la justicia en todos los procesos. Esta acción hará posibles y cada vez más estables las condiciones que faciliten la defensa de los derechos laborales.

El procedimiento queda así, viciado de origen, puesto que la Secretaría del Trabajo, y con ella el gobierno federal, abandona su «deber inexcusable» perdiendo la posibilidad de dar una «política laboral correcta» (*Laborem exercens* 17). Al rehusarse a la tutela de los derechos de los trabajadores y proponer como últimos responsables del empleo a «las empresas», deja su responsabilidad como procuradora de los derechos de los trabajadores, que debe salvaguardar estos derechos de la imposición de intereses particulares.

De acuerdo al realismo que pide la doctrina social, y al que alude el mismo documento de la Secretaría del Trabajo, tenemos que reconocer que la negociación de intereses particulares de sindicatos de trabajadores y patronales no pueden abarcar toda la complejidad y las necesidades del mundo actual del trabajo. La tutela que la autoridad debe ejercer es condición esencial para la verdadera justicia en las relaciones laborales.

El procedimiento actual propuesto por la Secretaría del Trabajo, pretende guiarse solamente por los intereses de los grandes sindicatos y de los empresarios, puesto que son los únicos participantes con voz y voto en la discusión. Se olvida así a la gran multitud de trabajadores y empresarios no representados en los sindicatos. Pero esto se explica además porque, en el Marco Conceptual, reduce el trabajo al empleo al asegurar que «sin empresa no hay trabajadores, por la sencilla razón de que sin empleadores no hay empleo». Si en el trabajo sólo se reconoce a empleadores y empleados, se explica la posición de la Secretaría de convocar sólo a estos actores, en sus representantes (sin cuestionar la legitimidad de esa representación), porque solamente a ellos les competiría el asunto del trabajo.

Pero esto no es así. El trabajo es la condición universal en que se realizan todos los hombres y mujeres, como lo ha recordado Juan Pablo II en la encíclica *Laborem exercens*, y esto implica una realidad superior a la del empleo. El procedimiento seguido excluye así a trabajadores no empleados (comerciantes, profesionales libres, etc.) así como a los trabajadores y trabajadoras del campo que trabajan su propia tierra, por sólo mencionar a un grupo importante, favoreciendo la exigencia de «urbanización» a la

que están siendo obligados, abandonando las formas culturales y tradicionales que les han permitido vivir durante siglos. Éste es un punto particularmente delicado en el caso de los pueblos indígenas, también excluidos de la discusión.

El proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo se une a los que pretenden concentrar a la población rural en núcleos urbanos, obligándolos a dejar el campo y convertirse en nuevas «masas» miserables en la ciudad, como ha venido sucediendo cada vez más en los últimos años. Este movimiento pone en peligro el tejido frágil de la sociedad rural, después de 20 años de neoliberalismo y de varios siglos de explotación y desigualdad en el reparto de tierras, y junto con ella el tejido del Estado entero, puesto que agrava los problemas de marginación y de pobreza en el campo y en las ciudades. Sin embargo, de acuerdo al Marco Conceptual, esta reducción del trabajo al empleo tiene que ser aceptada como principio en la reforma de la Ley Federal del Trabajo. El trabajo tiene siempre prioridad a la relación de empleo, para poder abordar toda la complejidad de la situación y lograr la justicia. Es un principio irrenunciable, que nos ha recordado Juan Pablo II en toda su doctrina sobre el trabajo y, especialmente, en *Laborem exercens*.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social justifica su posición en pro de este tipo de reforma por imponer un análisis reduccionista de la globalización que se limita a decir que «existe» y tenemos que adaptarnos a ella. Esta posición ha sido criticada recientemente por el premio nobel en economía, Joseph Stiglitz, y también por las reflexiones sobre la globalización de Juan Pablo II. Con este falso argumento, la Secretaría del Trabajo saca conclusiones apresuradas («revolucionarias», las llama) para proponer como principios necesarios la «eliminación de rigideces laborales», el «fomento a la capacitación» y los «empleos polifuncionales». Son los principios que ya en la práctica han debilitado la estabilidad del trabajador, y su libertad para cuidar de su familia y de su dimensión trascendente. Finalmente propone, desde aquí, que el principio normativo que debe regir en todos estos asuntos ha de ser la protección jurídica de la empresa. Los salarios, las prestaciones, las oportunidades de capacitación, etc., tendrán que regirse siempre según el principio de permanencia de la empresa, porque es la fuente de trabajo. Olvida que la empresa puede resultar, como toda creación humana, no un bien sino un mal, cuando no puede ofrecer trabajo y salario digno, o cuando causa algún perjuicio a la sociedad en su conjunto, como cuando provoca un daño a la vida de la comunidad en que se establece.

La empresa es un producto humano. La fuente de trabajo, inclusive en la empresa, es la persona humana. Por eso, la empresa no puede ser considerada por encima del bien de la comunidad de individuos que la construyen con su trabajo, sino que tiene que ser medida siempre en relación a ellos. En esa medición tienen prioridad los derechos humanos de los trabajadores (que aseguran una vida digna a través de su trabajo) y los derechos humanos de la sociedad toda (que aseguran una vida social justa, que permita el desarrollo y la subsistencia, y que promueva la paz y el respeto a la autodeterminación). No es posible que la persona y la sociedad queden subordinadas a las obras de sus manos, porque se pervierte todo el orden moral y el derecho. Este principio fundamental e irrenunciable es la base de la doctrina cristiana sobre el trabajo. El hombre y la mujer han sido creados para dominar todas las obras de la creación, también las obras de sus manos, y no han de ser sometidos jamás a ellas, porque se pierde inmediatamente todo fundamento para reconocer la dignidad humana. Si este principio no se respeta, los discursos sobre derechos humanos y dignidad de la persona, son solamente palabras.

La propuesta de la Secretaría del Trabajo de hacer de la «protección jurídica de la empresa» el principio normativo para la regulación de las relaciones laborales, hace de la persona humana un instrumento al servicio de las obras humanas. Se pervierte así toda la realidad de la persona puesto que se niega prácticamente su dimensión trascendente,

al considerar la apertura a esta dimensión sólo individualmente. Es el reclamo constante de la doctrina social de la Iglesia Católica a los proyectos políticos que se ofrecen en nuestras sociedades. Es preocupante que este proyecto se pretenda respetuoso de la persona humana y los derechos humanos, cuando en realidad, los pervierte para hacer de la persona instrumento. Es más preocupante aún que esta reforma agrave la frágil condición de la mayoría de personas en nuestro país, los trabajadores, y los medianos y pequeños empresarios a quienes se condena a una competencia desigual y feroz que fomenta los monopolios.

Este marco conceptual es, en realidad, una propuesta de flexibilización que responde a las exigencias

Un llamamiento a la Iglesia a responder a la reforma

de los grandes empresarios de México y extranjeros, que quisieran una legislación laboral adecuada a sus propios intereses. La Ley Federal del Trabajo es uno de los ejes fundamentales del Estado Social en que México quiso constituirse desde 1917. Su reforma implica un cambio radical en la concepción y realidad del Estado, y hacerla privilegiando la posición empresarial por encima de la sociedad en su conjunto y de los trabajadores y trabajadoras, resulta un perjuicio en contra de la nación entera y de los derechos ganados como derechos de la humanidad. Cualquier reforma, más que mirar al pasado y renunciar a las conquistas logradas, tendría que avanzar efectivamente en la constitución de un Estado democrático y justo. Esto hace fundamental conservar la tutela del Estado y aún ampliarla para asegurar la vida democrática en las organizaciones de trabajadores y empresarios.

La Iglesia Católica, «experta en humanidad» (como la han llamado los últimos pontífices), condena, en su tradición, este tipo de proyectos que ponen las

bases para la destrucción de la vida de las personas, por la injusticia en el medio que debería promover la vida y la construcción de la sociedad: el trabajo. Es necesario que los católicos, junto con todos los hombres y mujeres de buena voluntad, tomemos una postura en este proceso y que defendamos el don que Dios nos ha hecho desde la Crea-



ción: dominar la tierra y las obras de nuestras manos, y no quedar nunca sometidas a ellas. Sólo en el ejercicio de este don es que es real y posible hacer la irrenunciable voluntad de Dios: que tengamos vida en abundancia, que seamos libres en la verdad. Ésa es nuestra responsabilidad, aún cuando algunos pudieran tacharnos de intransigentes, como lo ha hecho ya con diversos sindicatos y organizaciones, la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Será el precio de defender lo que desde Jesús es irrenunciable: el deber y el derecho de promover una vida justa, para «gobernar el mundo en justicia y santidad» (*Gaudium et spes* 34). ☛

Hostigamiento y violencia sexual en el trabajo

Lic. Cristina Auerbach Benavides
Dir. Proyecto Integral

Introducción

Quiero comenzar por decir, que entiendo la sorpresa que le(s) puede causar que se hable de hostigamiento y violencia sexual en una revista teología y ciencias humanas como CHRISTUS, sin embargo, esta realidad toca lo más profundo de la dignidad de las personas. Compartimos nuestra experiencia desde un proyecto que como muchos otros, cree que la invitación a construir el Reino de Dios es desde la realidad misma del pueblo empobrecido, para nosotras, desde la vida, la esperanza, los sueños, la desolación y la violencia que viven las mujeres trabajadoras en nuestro país, no sólo en términos económicos, que ya es decir bastante, sino también desde el hecho mismo de ser mujer.

«Proyecto Integra» espera que, al compartir los testimonios y las experiencias de las mismas mujeres, y también de los hombres que han sido víctimas de hostigamiento y violencia sexual en los centros de trabajo, contribuyamos al esfuerzo de la Iglesia de seguir identificándose eficazmente, en el respeto a los derechos humanos laborales.

Partimos de que el hostigamiento y violencia sexual en el ámbito laboral son temas difíciles y con mucha complejidad que despiertan sentimientos y actitudes muy diversas. Estas reacciones van desde la solidaridad y el compromiso hasta las resistencias para hablar sobre ellos. Para lograr allanar las dificultades que el tema implica, propongo, primero, acordemos qué estamos entendiendo sobre el tema. Para lograrlo, en un primer momento, se darán algunas definiciones y explicaciones que considero pertinentes a partir de la experiencia de nuestro acompañamiento a víctimas y de impulsar una «Campaña de Denuncia y Prevención de Hostigamiento y Violencia Sexual en los Centros de Trabajo», así como, del esfuerzo de otras organizaciones que están haciendo frente a esta problemática.

Si bien es cierto, que cuando hablamos de hostigamiento y violencia sexual en el trabajo, nos viene a la cabeza la idea de que es un problema que enfrentan mujeres. La tercera parte de este artículo, da cuenta de la violencia sexual contra hombres. Es la

experiencia de trabajadores varones de una empresa paraestatal de México. Con ello queremos ampliar la visión y ayudar a cobrar conciencia de la magnitud del problema.

Posteriormente, hacemos explícitas algunas dificultades legales que tienen que enfrentar las víctimas de estas acciones, y las pocas posibilidades de una justicia real y expedita debido a los vacíos legales y a la falta de voluntad política de las autoridades.

Finalmente, recuperamos la experiencia que se ha dado en otros países para evitar y sancionar en las empresas esta conducta y expongo las condiciones necesarias para que estas faltas sean extirpadas de los sindicatos.

Por razones de confidencialidad y como medida de protección para la víctima por cuestiones de litigio, «Proyecto Integra», se reserva los nombres tanto de las empresas, instituciones y sindicatos involucrados en las querellas, así como los nombres de las denunciantes y las circunstancias concretas.

¿Qué es el hostigamiento y violencia sexual en el trabajo?

Entendemos que el hostigamiento y la violencia sexual en el trabajo es cualquier comportamiento, propósito, contacto, gesto, acción o hecho no deseado de carácter sexual que puede ser repetitivo o presentarse una sola vez, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales, ó a terceras —personas que no son empleadas directas de la empresa— o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral¹.

El hostigamiento y violencia sexual son un tipo de discriminación que deriva en diversas formas: bromas o señas indeseables sobre aspectos de raza, religión, capacidad, edad, compleción física; desplegados sexistas, racistas u otras imágenes ofensivas; señas o gestos sexualmente sugestivos; asalto físico incluido el asalto sexual, etc.

Se trata, sin duda, de una imposición en las relaciones de poder con consecuencias dramáticas para las

¹ Definición tomada de la compilación «Si te molesta... ¡es hostigamiento sexual!», Grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, México 2001.

víctimas, que además, va acompañada de otras violaciones a los derechos humanos laborales y civiles: despidos injustificados, cambian de lugar de trabajo a la víctima, fabricación de delitos para encubrir al(a) acusada y castigar al(a) denunciante, detención ilegal de la libertad, negativa de prestaciones, referencias negativas de la trabajadora, bofetinado, negativa en ascensos, amenazas, intimidación, asalto sexual, etc. Esto significa para las víctimas inestabilidad, baja autoestima, sentimientos de culpabilidad, inseguridad, vergüenza, insomnio, depresión, nerviosismo, ansiedad, etc.

El cúmulo de violaciones a los derechos de las(os) trabajadoras(es) hostigados(as) o violentados sexualmente en el trabajo afecta no sólo a la víctima, sino las condiciones o relaciones de trabajo, con repercusiones como: baja productividad, ambiente hostil e inseguro, ausentismo, etc. Esto significa, sin duda, que las relaciones interpersonales, de pareja, familiares, laborales, etc., se ven afectadas. El problema no se queda en el centro de trabajo, termina por afectar todas las dimensiones de la vida de las víctimas.

Por todo lo ya expuesto, podemos afirmar que el hostigamiento y la violencia sexual en el trabajo no es un coqueteo o cortejo ni prolongación de éstos, ni flirteo basado en el consentimiento mutuo, ni falta de comprensión o comunicación es, sin duda, una violación a los derechos humanos laborales. Y tampoco se puede recurrir a mitos² que existen sobre el tema para justificar o explicar el hostigamiento sexual, debido a que, estos mitos están basados en anticuadas e incorrectas hipótesis y roles sexuales estereotipados.

En el hostigamiento, como en todo tipo de violencia sexual contra las mujeres, se nos quiere hacer creer que la víctima es culpable. Socialmente, por medio de los mitos, justificamos, encubrimos, y perpetrados una cultura imperante en donde a los hombres se les educa para ver y relacionarse con las mujeres como objetos sexuales de su propiedad, como si los cuerpos de las mujeres fueran propiedad pública y social y no de las mismas mujeres. Y algunos hombres hostigadores, no se dan cuenta de lo ofensivo y dañino de su conducta, incluso, hay quienes piensan que la mujer desea ser acosada y que el hombre debe ser hostigador para cumplir con su rol y satisfacer así las expectativas de las mujeres. A las mujeres, se

les educa, para tolerar, justificar y creer que «así son los hombres», es «normal en los hombres» y entonces se vuelve un círculo diabólico, donde las víctimas son culpables y los hombres son justificados socialmente.

¿Y qué pasa con violencia sexual contra los hombres?

Si bien el tema y problema de hostigamiento y violencia sexual contra las mujeres tiene aún severas repercusiones y resistencia para discutirlo y enfrentarlo de manera eficaz para cambiar las condiciones laborales, hablar de lo que sucede con los hombres es aún más difícil y, como dije al inicio del artículo, la información es confidencial por respeto y de seguridad de los informantes, así que sólo expondré algunos aspectos generales sobre el tema.

«Proyecto Integra», desde hace más de dos años, viene trabajando también desde una perspectiva de género con trabajadores varones. El trabajo se ha incrementado por solicitud de ellos mismos cuando se empezaron a tocar estos temas en los grupos de mujeres debido a que ellos mismos querían incorporarse a la «Campaña de denuncia y prevención de hostigamiento y violencia sexual en los centros de trabajo» que originalmente estaba pensada sólo para mujeres.



Los compañeros querían participar en los talleres porque, además de dar por real el hostigamiento sexual contra las mujeres, muchas veces los buscan a ellos para pedir ayuda y también porque, históricamente en esta empresa paraestatal mexicana, en el caso de los varones, se dan comportamientos sumamente violentos, justificados y amparados tanto por el sindicato como por la empresa. Es decir, se aplican

² Por ejemplo, «el hostigamiento sexual no es muy común»; «la mujer provoca con su forma de vestir el ser sexualmente hostigada»; «el hostigamiento sexual no daña a nadie»; «un rotundo 'no' es suficiente para desalentar a cualquier hombre»; «las mujeres exageran los hechos»; «los hombres también son hostigados por las mujeres»; etc. *Ibid.*, pp. 47-51.

una suerte de «códigos» por «no hacer bien el trabajo», porque «se dice que es homosexual» —lo sea o no, y como si este hecho diera derecho—, por ser joven, o por ser hijo de trabajador —como una especie de bienvenida—, etc. Estos «códigos» van desde violencia y presión oral —por ejemplo, en el caso de jóvenes hijos de trabajadores que recién ingresan, construir historias y pruebas para demostrar que su papá es homosexual, o que ellos mismos lo son—, ¡hasta violencia sexual!, penetraciones anales con los dedos, el pene, o herramienta de trabajo. Todos, absolutamente todos, los que han participado en los talleres, desde quienes tienen 30 años trabajando ahí hasta quienes tienen poco tiempo, han sido testigos y/o han participado en estos códigos, incluso en contra de su voluntad y todos, de alguna manera, y en algún nivel, habían sido víctimas de esta violencia sexual.

Para ellos, el problema fundamental, es la nula posibilidad de enfrentar esta situación debido a que:

- a) se les presenta como una práctica histórica —jubilados presentes en los talleres dicen que así ha sido desde que entraron y que sucede en todas las regiones donde se ubica la empresa— lo cual significa que forma parte del «ser trabajador de esta empresa» y que como tal es vivido por la mayoría;
- b) tanto jefes inmediatos, como supervisores, como mandos medios, etc., están perfectamente informados de la situación y no sólo eso sino son quienes, en muchos casos, incitan y provocan estos actos como una forma de eliminación de personal no deseado;
- c) hay una complicidad muda en el sector. Por ejemplo, en el caso de un trabajador que sufrió una violación anal con herramienta, el certificado médico dice que fue un accidente de trabajo y ni empresa, ni sindicato abrieron una investigación a pesar de lo absurdo del certificado médico;
- d) el temor de los mismos trabajadores de hacer denuncias públicas, porque no encontrarían apoyo, ni en la empresa, ni en el sindicato, ni en las autoridades civiles y del trabajo, ni en la sociedad y, para quienes tienen familiares laborando en esta empresa, temen por las medidas de presión que utilizan empresa y sindicato para doblegar la voluntad de los/as trabajadores/as fabrican accidentes para responsabilizar a los «indeseables» en complicidad con el sindicato, quien además niega derechos como si se tratara de favores personales;
- e) que se corra la voz de que son «putos» y que les gusta;
- f) y por supuesto perder el empleo, aunque en muchos casos renuncian y se van «al otro lado, lejos

de lo que pasó» y hasta donde sabemos, nunca, se ha hecho una denuncia.

Sin embargo, poco a poco, los trabajadores que participan en los talleres, van cobrando conciencia y se han vuelto sensibles a lo que sucede, ya no es para ellos normal, ni están dispuestos a participar más con éstos códigos. El aporte fundamental de la campaña, en este caso, es encontrar medidas de prevención y de actuación dentro de los centros de trabajo de manera organizada y en grupo que ayuden a evitar estos abusos. Sin duda, en algunos departamentos, no ha vuelto a suceder.

El panorama legal desde nuestra experiencia

El hostigamiento y la violencia sexual en los centros de trabajo se dan siempre, en todos los casos que estamos acompañando y que están documentados, con la anuencia de las empresas. Se utiliza como medida de presión para doblegar disidencias e incluso lograr la renuncia de legítimas oposiciones. Es inimaginable suponer que las empresas ignoren lo que sucede en sus centros de trabajo. En la gran mayoría de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) no está ni tipificado ni sancionado el delito. No es casual que absolutamente todos los casos que acompañamos o de los que tenemos informes, que las trabajadoras no tengan, ni siquiera, una copia vigente de su CCT y, en los casos que hemos logrado conseguirlo, en ninguno se menciona siquiera el tema. Es decir, de todas las revisiones de CCT que hemos hecho, en razón de las quejas que se interponen, resulta que el hostigamiento y la violencia sexual, simplemente no existen. Nos encontramos con que las empresas e instituciones continúan teniendo y afirmando políticas de simulación porque, en definitiva, lo que sucede en sus centros de trabajo por complicidad u omisión es, sin duda, responsabilidad de ellas.

Para vergüenza del sindicalismo en México, con mucha frecuencia son los mismos delegados sindicales los acusados de hostigamiento sexual. Esto se puede explicar, entre otras razones, primero a que el sindicalismo en México es en la mayoría de los casos machista y, en casi todos, charros. Segundo, con algunas excepciones, no existen en los Estatutos Sindicales cláusulas que tipifiquen y sancionen el hostigamiento y la violencia sexual. La falta de democracia sindical trae como consecuencia, entre otras cosas, falta de condiciones reales de participación y de denuncia para todos los/as sindicalizados/as, especialmente para las mujeres. Por ello, cuando el acusado tiene algún cargo sindical la situación se hace compleja, debido a que el representante es el acusado. Todo esto significa, en la práctica, verda-

deras tiranías sindicales que hostigan y violentan sexual y laboralmente desde puestos y delegaciones que pueden durar más de una década.

Nos preocupa e indigna constatar, como decíamos al inicio del artículo, que el hostigamiento sexual incita a otras faltas y otros tipos violencia en el ámbito laboral con el fin de proteger al hostigador y/o de castigar a la víctima que se atreve a denunciar. No sólo se fabrican delitos, también se quitan las fuentes de trabajo, se aplican castigos inexistentes, se envía a las personas a los turnos y trabajos más duros o difíciles, se niegan derechos como vacaciones, permisos, incapacidades, etc.

En una dependencia de gobierno del Estado de México hemos documentado que algunas mujeres de puestos medios o jefaturas se hacen cómplices de los hostigadores, incluso tratándose de un subalterno al grado de ayudar a fabricar delitos contra las víctimas, con el fin de proteger a un «compañero de partido». Por tanto, pareciera, que el hostigamiento sexual es muy grave y motivo de gran escándalo si lo hace cualquier partido de oposición. En cambio, si el hostigador es del partido, la actitud y las acciones van encaminadas a protegerlo.

El hostigamiento sexual parece no tener límites ni barreras. Igual sucede en dependencias de gobierno, que en fábricas, que en empresas paraestatales y privadas, judiciales, partidos políticos, etc. Recorre todas las regiones del país, y todas las clases sociales.



Si bien es cierto que el gobierno ha ratificado convenios internacionales sobre respeto a los Derechos de las Mujeres como la «Convención de Belém Do Pará» (1994) y el 169 de la OIT «Sobre Pueblos Indígenas y Tribales» (1990) que toca el tema, también es cierto

que las ONGs ven necesario hacer una enorme presión para que sea ratificada la «Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer». Lo cual muestra que las autoridades tienen una postura sumamente ambigua respecto del problema y/o que carecen de voluntad política para hacerle frente.

La política en contra del hostigamiento sexual generalmente no es sino un acercamiento legal cuando, al menos, esto es posible. Por ejemplo, en el Distrito Federal, el hostigamiento sexual en el trabajo se encuentra tipificado en el Código Penal del Distrito Federal desde 1991 y modificado en 1999 en el artículo 259 bis que, además en mayo del 2000, la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social creó la Subprocuraduría de Atención a la Mujer. Es la única instancia en México y América Latina especializada en atender los problemas laborales desde una perspectiva de género. Sin embargo, esto no sucede en todo el país. Por ejemplo, en el Estado de Veracruz, sólo está tipificada las «faltas al pudor» lo cual es, cuando menos, sumamente ambiguo y, por tanto, poco efectivo. Hay que decir también que tampoco en la Ley Federal de Trabajo está contemplado el hostigamiento sexual y las autoridades del trabajo no han hecho un pronunciamiento claro y un programa eficaz para desalentar estas prácticas.

Por ello, se debe exigir a las autoridades del trabajo incluir dentro de las competencias de la Procuraduría de Defensa del Trabajo la obligación de tratar casos de hostigamiento sexual, estableciendo sanciones e indemnizaciones. Se debe incluir dentro de las competencias de la Inspección en el Trabajo su obligación de inspeccionar establecimientos donde se denuncien prácticas de hostigamiento y violencia sexual, estableciendo sanciones e indemnizaciones. Y por supuesto, se debe incluir dentro de las competencias de las Juntas y Tribunales del Trabajo la obligación de resolver denuncias de hostigamiento sexual, estableciendo medidas preventivas y educativas, sanciones e indemnizaciones.

Impulsar los códigos de conducta en los centro de trabajo

Sin duda, podemos afirmar que, dentro de la mayoría de las empresas y en la mayoría de los sindicatos, así como en los tribunales locales y laborales, las víctimas quedan en total indefensión; a lo que hay que agregar que estas demandas se multiplican y se vuelven un calvario sin fin que, además, tienen un costo económico, laboral y emocional altísimo.

deras tiranías sindicales que hostigan y violentan sexual y laboralmente desde puestos y delegaciones que pueden durar más de una década.

Nos preocupa e indigna constatar, como decíamos al inicio del artículo, que el hostigamiento sexual incita a otras faltas y otros tipos de violencia en el ámbito laboral con el fin de proteger al hostigador y/o de castigar a la víctima que se atreve a denunciar. No sólo se fabrican delitos, también se quitan las fuentes de trabajo, se aplican castigos inexistentes, se envía a las personas a los turnos y trabajos más duros o difíciles, se niegan derechos como vacaciones, permisos, incapacidades, etc.

En una dependencia de gobierno del Estado de México hemos documentado que algunas mujeres de puestos medios o jefaturas se hacen cómplices de los hostigadores, incluso tratándose de un subalterno al grado de ayudar a fabricar delitos contra las víctimas, con el fin de proteger a un «compañero de partido». Por tanto, pareciera, que el hostigamiento sexual es muy grave y motivo de gran escándalo si lo hace cualquier partido de oposición. En cambio, si el hostigador es del partido, la actitud y las acciones van encaminadas a protegerlo.

El hostigamiento sexual parece no tener límites ni barreras. Igual sucede en dependencias de gobierno, que en fábricas, que en empresas paraestatales y privadas, judiciales, partidos políticos, etc. Recorre todas las regiones del país, y todas las clases sociales.



Si bien es cierto que el gobierno ha ratificado convenios internacionales sobre respeto a los Derechos de las Mujeres como la «Convención de Belém Do Pará» (1994) y el 169 de la OIT «Sobre Pueblos Indígenas y Tribales» (1990) que toca el tema, también es cierto

que las ONGs ven necesario hacer una enorme presión para que sea ratificada la «Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer». Lo cual muestra que las autoridades tienen una postura sumamente ambigua respecto del problema y/o que carecen de voluntad política para hacerle frente.

La política en contra del hostigamiento sexual generalmente no es sino un acercamiento legal cuando, al menos, esto es posible. Por ejemplo, en el Distrito Federal, el hostigamiento sexual en el trabajo se encuentra tipificado en el Código Penal del Distrito Federal desde 1991 y modificado en 1999 en el artículo 259 bis que, además en mayo del 2000, la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social creó la Subprocuraduría de Atención a la Mujer. Es la única instancia en México y América Latina especializada en atender los problemas laborales desde una perspectiva de género. Sin embargo, esto no sucede en todo el país. Por ejemplo, en el Estado de Veracruz, sólo está tipificada las «faltas al pudor» lo cual es, cuando menos, sumamente ambiguo y, por tanto, poco efectivo. Hay que decir también que tampoco en la Ley Federal de Trabajo está contemplado el hostigamiento sexual y las autoridades del trabajo no han hecho un pronunciamiento claro y un programa eficaz para desalentar estas prácticas.

Por ello, se debe exigir a las autoridades del trabajo incluir dentro de las competencias de la Procuraduría de Defensa del Trabajo la obligación de tratar casos de hostigamiento sexual, estableciendo sanciones e indemnizaciones. Se debe incluir dentro de las competencias de la Inspección en el Trabajo su obligación de inspeccionar establecimientos donde se denuncien prácticas de hostigamiento y violencia sexual, estableciendo sanciones e indemnizaciones. Y por supuesto, se debe incluir dentro de las competencias de las Juntas y Tribunales del Trabajo la obligación de resolver denuncias de hostigamiento sexual, estableciendo medidas preventivas y educativas, sanciones e indemnizaciones.

Impulsar los códigos de conducta en los centro de trabajo

Sin duda, podemos afirmar que, dentro de la mayoría de las empresas y en la mayoría de los sindicatos, así como en los tribunales locales y laborales, las víctimas quedan en total indefensión; a lo que hay que agregar que estas demandas se multiplican y se vuelven un calvario sin fin que, además, tienen un costo económico, laboral y emocional altísimo.

Somos conscientes de que la decencia del comportamiento no puede ser objeto de una ley: esto depende mucho más de actitudes y de la cultura. La creación de ambientes de trabajo justos y equitativos, libres de hostigamiento y violencia sexual, es fundamental. Para ello, no basta que se logre legislar sobre el tema, sino que se impulsen programas de formación, de educación y de sensibilización para desalentar estas prácticas.

Podemos aprender de experiencias exitosas de otros países. En empresas y sindicatos de Canadá, Estados Unidos de América y Europa ya existen medidas, desde los años ochenta, para erradicar este problema que afecta no nada más la salud física y mental de las trabajadoras sino también a la empresa por el bajo rendimiento o productividad que tiene una persona afectada por hostigamiento o violencia sexual.

Una medida que han llevado a cabo es la de establecer, de manera conjunta empresas y sindicatos, los llamados «Códigos de Conducta» que son un esfuerzo para la prevención y erradicación del hostigamiento y la violencia sexual en los centros de trabajo.

Las políticas implementadas en los «Códigos de Conducta» definen claramente las conductas ofensivas, los procedimientos de investigación y el arreglo de denuncias internamente, así como las medidas disciplinarias y garantizan la confidencialidad de las declaraciones hechas por la persona denunciante.

Es a los empresarios a quienes les incumbe la responsabilidad de hacer comprender mejor qué es el hostigamiento, y les compete vigilar la puesta en marcha de políticas y medidas correctivas adecuadas cuando las/os trabajadoras/es señalen incidentes de hostigamiento sexual. Pero no es suficiente, aunque necesario, que estas políticas contra el hostigamiento y la violencia sexual sean efectivas, prevean medidas de formación y de sensibilización.

El hostigamiento y la violencia sexual puede afectar las perspectivas de empleo y promoción de las/os trabajadoras/es, así como también la seguridad y estabilidad en el mismo. Y socava además, los intentos de lograr equidad para las mujeres en los centros de trabajo.

Para que los sindicatos puedan comprometerse en políticas en contra del hostigamiento y de la violencia sexual tienen que ser democráticos. Los representantes de los sindicatos charros, de los cuales hemos recibido y documentado quejas, son los acusados. Es urgente que los representantes sindicales sean elegidos por voto universal, libre y secreto, para que puedan efectivamente ser llamados a cuenta por los actos que cometen en contra del derecho a un ambiente sano y libre de violencia para las/os

trabajadoras/es. La democracia sindical, un legítimo derecho, es la única medida que se haga posible que los sindicatos asuman la responsabilidad y promuevan acciones para eliminar el hostigamiento y la violencia sexual y lograr establecer procedimientos de quejas para tratarlo y así extirparlo de sus propias organizaciones.

Es fundamental que se empiece abordar, desde una perspectiva de género, la violencia sexual en contra de los trabajadores varones y que se abran espacios para discutir y proponer alternativas para evitar que esto siga sucediendo. No se puede seguir tolerando.

El problema de hostigamiento y violencia sexual en los centros de trabajo no desaparece al ignorarlo, o al hacer llamados a la conciencia de los acusados. No podemos seguir con actitudes y respuestas de simulación que ofenden aún más a las víctimas.

A pesar de lo difícil que es en este ámbito lograr que se le haga justicia a las víctimas, hombres y mujeres —no sólo del sector laboral— están alzando la voz. El mensaje es claro: se debe castigar a quienes hostigan y violentan sexualmente y a quienes, por la razón que sea, se hagan cómplices. Este clamor es un llamado a las empresas, a los sindicatos, a las instituciones de apoyo a la mujer, a los gobiernos y a los partidos políticos. No aceptamos ninguna excusa, queremos condiciones laborales libres de hostigamiento y violencia sexual.

Bibliografía

- *Si te molesta... ¿es hostigamiento sexual?*, (Compilación) Grupo de Trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, México 2001.
- *La violencia de género en México, un obstáculo para la democracia y el desarrollo*, Gerardo González Ascencio y Patricia Duarte Sánchez, Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades, Serie Derecho, Universidad Autónoma Metropolitana, México 1996.
- *Derechos Humanos de las Mujeres: Paso a Paso*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Women, Law & Development International, Human Rights Watch, Unidad Editorial del IIDH, Costa Rica 1999.
- *Sexo y negocios, Informe Hite sobre el mundo laboral*, Shere Hite, Pearson Educación, España 2000.
- «Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo», Jane Aeberhard-Hodges, *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen 115, Número 5, pp. 543-581, 1996. ☐

La historia desde la frontera: mujeres obreras desde Ciudad Juárez

Equipo de pastoral obrera de Ciudad Juárez

Lo que sigue son historias que recuperan la carne del trabajo por el Reino en la realidad obrera. La carne que se nos antoja cercana y extraña a la vez, en su lenguaje, en sus emociones, en sus dolores, en su esperanza. La vida cotidiana de los obreros y obreras de las maquiladoras de Ciudad Juárez, hoy en la incertidumbre de un desempleo creciente que se presenta como una fatalidad incontenible, es el reto al que ha de enfrentarse quien emprende la tarea de anunciar la Buena Nueva de Jesús en estas tierras. Tierras de desierto, pero también tierras de esperanza. Desierto y esperanza son las notas que se escuchan en estos testimonios y que renuevan la confianza que da el Espíritu de que la vida dará algún día su concierto y florecerá en cantos y bailes la tierra entera.

Los testimonios y experiencias recogidos por el equipo de pastoral obrera de Ciudad Juárez son una invitación a emprender el camino de los Derechos Humanos Laborales, dando el primer paso: reconocer el trabajo y su carne verdadera; su clamor y su esperanza, para darnos la fuerza y el coraje de acompañar.

«Este miedo no lo podemos controlar»

La empresa

Tengo 21 años y trabajo en «Sistemas y Conexiones Avanzados». Es de capital extranjero, creo que es gringa. No es de las más importantes a nivel nacional pero contamos con un número aproximado de 1600 trabajadores. Elaboramos arneses para lavadoras y refrigeradores de la marca Mabe, Whirlpool, etc. La empresa está trabajando a su máxima capacidad y su producto se distribuye en el ámbito nacional e internacional. En lo personal me gustaría que fuera de capital nacional para que las ganancias se quedaran aquí y nos pudieran pagar mejor. No es una empresa que tiene mucho reconocimiento y no me siento satisfecha de trabajar aquí porque el sueldo, el trato, el ambiente es muy feo. Los super-

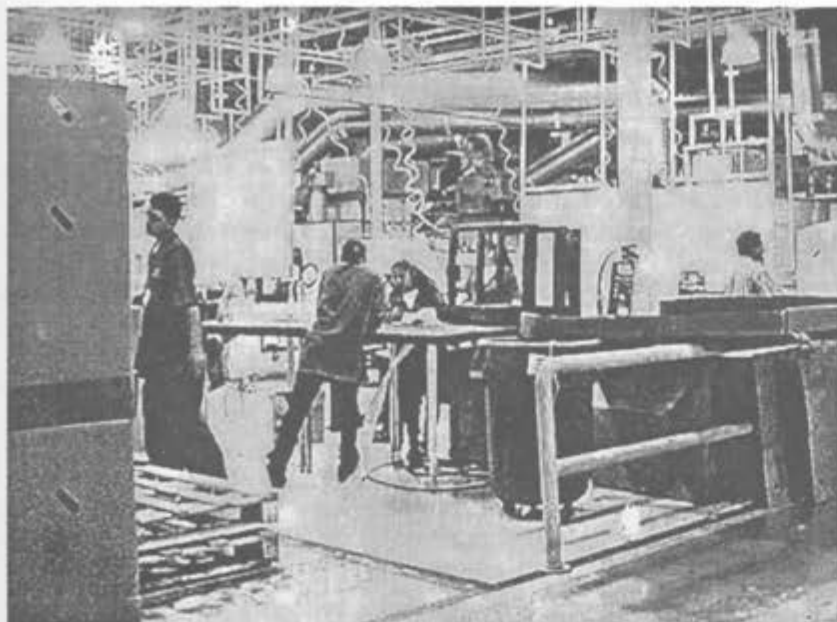
visores cuando están enojados gritan, regañan, hay algunos muy groseros. El ambiente es pesado, la droga (coca y marihuana) la venden como si fueran chicles, los supervisores y los trabajadores la llevan y la distribuyen. Durante las horas de trabajo no nos permiten dialogar porque si nos atrasamos en el trabajo lo tenemos que recuperar. Lo positivo es que la empresa nos organiza eventos deportivos una vez al año.

Mi puesto

Mi puesto de trabajo se llama operadora universal, significa que sabes hacer todas las operaciones: prensar, reparar los arneses, teypear, ensamblar, ro-tear, etc. Para producir los arneses primero se pasa por el área de corte que es donde reciben el cable, el cual es cortado del tamaño que se necesita, prensan las orillas a algunos, otros los prensamos nosotros y los mandan en un carro que esta lleno de material. Ese material lo checa calidad, posteriormente lo agarramos. Cada cual sabe cual es su trabajo, empieza a funcionar el rótari y empezamos a poner tape, corbatas, chupones luego pasa la prueba de tack, después lo revisa el de calidad que checa que todo vaya bien, se empaqa y se envía.

Para realizar el trabajo no tenemos capacitación. Hace poco entro una señora, firmó su hoja y la llevaron a trabajar. Claro es que la señora no sabía ensamblar ni hacer nada, se puso desesperada y nerviosa. El supervisor mejor la puso a empaacar. Dicen que hay un área de capacitación pero no nos dan nada.

Hay varias categorías: auxiliar de grupo, jefe de grupo, control de calidad, supervisores y cada área tiene un jefe. Existen 11 rôtaris y 6 celdas, donde se hacen diferentes tipos de arneses. Existen tres turnos, estaba un cuarto que era sábado y domingo pero no funcionó. El primer turno es de siete a cuatro y media de la tarde, el segundo de cuatro y media a doce de la noche, y el tercero de doce y media a siete de la mañana. El salario es igual para todos, lo



que varía son los bonos, en el tercero les dan más y tenemos siempre el mismo turno.

Este trabajo no me permite hacer lo que puedo hacer. Creo tener la capacidad para ser jefa de grupo. Durante algún tiempo lo fui, pero cuando empecé a reclamar el sueldo porque ya tenía dos meses mandaron a otro muchacho. Pregunté al supervisor quién era el jefe de grupo, él o yo dijo: los dos, y así me trajo durante una semana, diciendo que yo le enseñara todo lo que sabía, pero lógicamente no le enseñaba todo porque después me iba a ganar. Pasó una semana y lo presentó como jefe de grupo, me enojé y pedí mi cambio de área y operación.

Lo que más cuenta para que un trabajador haga bien su trabajo es la habilidad, las herramientas y lo físico. Me gustaría cambiar de trabajo, primero terminar la preparatoria y hacer lo que es mi carrera de asistente ejecutivo.

El estar trabajando en esta maquila no me ha ayudado a mejorar las condiciones económicas personales ni las de mi familia, porque el sueldo es poco y físicamente es muy cansado porque de tanto estar parada te duelen mucho los chamorros y los riñones.

Condiciones de trabajo

No existe sindicato en la maquila, hay una persona que es de derechos humanos, es una licenciada de la misma empresa, casi nunca recurrimos a ella. El personal es elegido por la misma empresa, por lo regular todo el que va a pedir trabajo se queda. Cuando necesitan personal sacan su carteloncito diciendo que hay vacantes, una enfermera hace el examen médico. A los hombres les quitan las camisetas para

que no tengan tatuajes y hacen preguntas para descartar enfermedades crónicas. A las mujeres les hacen la prueba del embarazo y si estas embarazada no te dan el trabajo porque es pérdida para la empresa. Cuando entras te dicen que después de un mes te darán la planta, si no te despiden. Yo tengo casi un año y nunca me han llamado a firmar nada, casi todos los trabajadores estamos en la misma situación, cuando preguntamos nos dicen que si no la hemos firmado es porque ya la tenemos.

No es fácil ascender de puesto, necesitas tener amigos que están arriba, he hecho como cinco exámenes para subir de categoría: para auxiliar de compras, para auxiliar de documentos, calidad, jefa de grupo, en el de calidad me dijo el supervisor: «quieres ser de calidad a cuál turno te quieres ir, al segundo o al tercero», pero yo le dije, si entro al segundo voy a salir a las doce y media de la noche llegaré a una de la mañana.

Durante las horas de trabajo no nos permiten dialogar porque les sus dedos sin quedar muy bien. A raíz de los accidentes algunos ya no quieren regresar porque los ponen a hacer la misma operación y le tienen miedo a la prensa. Otros accidentes se accionan con las terminales, algunas tiene picos filosos y al momento de jalarla cortan, también las rebabas se entierran. Si te accidentas no te dan fácilmente un pase a la enfermería y cuando lo hacen la dificultad es encontrar a la enfermera.

Casi todos le tenemos miedo a la prensadora pero como en mi gáfete dice que yo sé prensar aunque les llore tengo que prensar. Este miedo no lo podemos controlar, yo cuando preno prefiero retirar los dedos, muchas veces me regañan porque sale mal el cable. Cuando se me atora una terminal apago la máquina. En la máquina cuando quitas la guarda salta un tubito y la máquina ya no prende, muchas de las veces los supervisores ponen trampitas para que la maquina siga funcionando y sigas produciendo.

Intensidad de trabajo

El ritmo de trabajo es pesado, se nos exigen cierto número de piezas diario según el material que se necesite, a veces pasa el supervisor y le sube de velocidad al rôtari, cuando uno acuerda tiene que hacerlo corriendo porque se le esta yendo el material, esto te da coraje, como el no esta allí. Todo mundo

dice cosas, pero con el tiempo te acostumbras a esto porque es el supervisor. Algunas veces hay reclamos otras no. La gente dice que es normal pues venimos a trabajar, otros reclaman pero el supervisor dice que la producción es baja y se tiene que subir, no podemos ir con el sindicato pues no tenemos.

Tenemos dos tiempos de descanso uno para almorzar de 20 minutos y media hora para comer. Cuando uno está cansado deja pasar el material pero lógico que no puedes dejar pasar en una hora dos. Poco a poco te agarras tus mañas para descansar, dices que te salió mal el material o uno mismo lo daña.

Con el ritmo de trabajo llega uno a casa muy cansado no tienes ganas de nada, llegas fastidiado pero tienes que hacer otras cosas, fácilmente explotas. Lo único que me anima a permanecer es cumplir un año de trabajo para sacar mi pasaporte ya que en la embajada te piden un año de estar trabajando en una empresa, una carta de trabajo, tus cheques de seis meses y otros papeles. El salario es muy bajo comparándolo con otras empresas.

La maquinaria no es muy sofisticada y además le falta mucho mantenimiento, les hacen cositas para que pueda funcionar. Hace poco tuvieron un problema en corte. Por lo fuerte que las prensas se aflojan, y para que siguiera trabajando le tuvieron que hacer una chicanada. Tengo trabajando en esta maquila casi un año y soy operadora universal (en una prensadora) Antes era únicamente operadora y ahora soy operadora universal que consiste en hacer muchas cosas, estar allí donde te necesiten. Con esto me gano un bono de 25 pesos. No trabajo en el mismo lugar ya que me cambian con regularidad, lo más que duro es dos semanas. No recibí ninguna capacitación, cuando uno está trabajando el supervisor o jefe de grupo si te ve que lo haces bien te hacen un examen, si lo pasas te perforan tu gárfete que tiene el nombre de cada operación pero siempre te pagan el mismo sueldo.

Relación entre los trabajadores

La relación entre los trabajadores de diferentes categorías es diferente. Existe mucha rivalidad, cuando hay una entrevista para ser jefe de grupo, cuando llega alguien extraño le cargan de material, se ponen de acuerdo para presionarlo con trabajo, se fijan quién tiene menos defectos, quién saca más piezas. Para que produzcas, los supervisores se in-

ventan cosas, en una temporada dijeron que el rótori que no faltara en una semana iba a ganar una comida.

No hemos intentado hacer un sindicato porque la persona que empieza a reclamar sus derechos, a alborotar a la gente, la corren, no puedes hablar. No conozco ningún documento que hable de nuestros derechos incluso el 21 de marzo nos pasaron una hojita para ver si estabas de acuerdo en descansar otro día, si estás de acuerdo bien sino también.

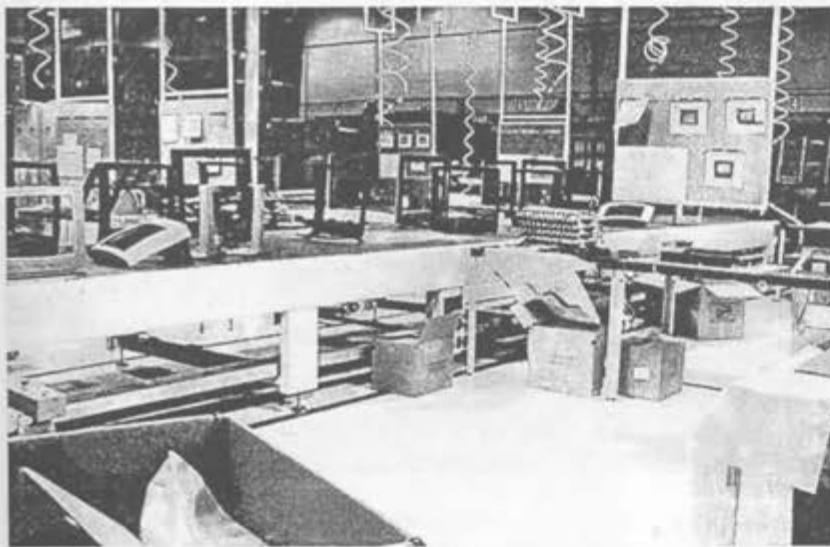


La mayoría de trabajadores son de Veracruz, Chiapas y Tabasco. Hace poco fue un camión a traerlos, hicieron contrataciones desde allá. Platiqué con una señora que es de Tabasco, les prometieron dos meses de renta en una casa y el transporte gratis. Pero cuando llegaron les dijeron que eran 15 días de renta y que el pasaje se los iban a estar rebajando de su cheque. Les cobraron 700 pesos por persona por traerlos y les están rebajando 70 pesos por semana. Si llegan a renunciar no les dan nada, de la liquidación les rebajan lo del viaje. Me platica que los trajeron en diferentes lugares y en diferentes casas, al final quedaron en una casa grande con varios cuartos sin camas y en cada cuarto metían a cinco personas, únicamente les daban una cobija. No me acuerdo si dijo que vivían entre 60 y 70 personas, es muy diferente a todo lo que les prometieron allá.

Su reacción es de resignación, que pueden hacer ni modo de regresarse. Si renuncian no les dan nada de dinero, aparte los sacan de la casa. Se les hace imposible renunciar porque vinieron desde muy lejos.

La gente que es de aquí, los insultan mucho. Los baños están muy rayados, con insultos para los veracruzanos, los juarences y los chiapanecos.

La gente de fuera viene a trabajar, a ellos no les importa mas que eso. Hacen mucho tiempo extra, de lunes a jueves se quedan hasta las ocho de la noche, sábados y domingos de siete a cuatro de la tarde, trabajan los siete días de la semana aunque el tiempo extra no convenga por que es a 7 pesos la hora. Los días viernes no tenemos tiempo extra porque se van a bailar o se ponen una borrachera. La mayoría son jóvenes, los salones abren desde las tres de la tarde. Otros problemas son que se da mucha libertad sexual, una sola persona pudo haber tenido relaciones con siete u ocho, hay mucha infidelidad. Hay temporadas donde la gente no es estable, ahora está entrando mucha gente.



Control de la empresa

Te manejan psicológicamente muy bien, los supervisores hablan muy bien de otros equipos, dicen que trabajan muy bien. Por ejemplo, en una junta te dicen cosas preciosas de esa gente. Te dicen que trabajes a sí para que esta empresa progrese, crezca. Los que vienen de fuera parecen muy inocentes porque se la creen y entre ellos mismos empiezan a echarse carrilla y terminan muy cansados.

La seguridad no es buena hace poco se estaba escapando el gas de un área y no prendieron la alarma. Hay salidas de emergencia pero no sé por que sería, algunos salían por la puerta principal, no por las de emergencia, salían caminando muy tranquilos, únicamente decían vámonos, vámonos, otros el supervisor no los dejaba parar hasta que se le presionó. En otra ocasión prendió la alarma nadie se movió, haz de cuenta que no pasaba nada, entonces se le dijo al supervisor es la alarma se está escapando el gas, pero nadie se movía, lo controlaron pronto. Tenemos un equipo de seguridad, lo que se llama

equipo de rescate, lo utilizan los mismos operadores, los cuáles no tienen capacitación para utilizarlo.

«No todos podemos sacar un estándar»

La empresa

Trabajo en «RCA THOMSON», es una maquila que tiene gran importancia a nivel nacional y mundial, cuenta con otras sucursales, que yo sepa, en Torreón y México. Elaboramos televisores que se distribuyen en todo el mundo, desconozco con exactitud pero se dice que es una de las que tienen grandes ganancias por que venden mucho. Hay temporadas en que trabajamos un solo producto mucho tiempo y durante los cuatro turnos, debido a la demanda que hay en el mercado. Se dice que todas las ganancias se van al extranjero. Sería mejor que fuera de capital nacional porque a lo mejor beneficiaría al país.

No es una maquila que tenga mucho reconocimiento con respecto a otras maquiladoras, pero me siento contenta de estar trabajando aquí porque era algo que yo no había pensado hacer, esto me realiza. Es un trabajo que no te permite ser muy creativa porque es monótono, siempre haces lo mismo, pero sin embargo me da satisfacciones. Además el hecho de convivir con otros compañeros me gusta mucho. Yo llegué hace 19 años de Tenamiquilpa. Allí nunca tuve oportunidad de nada. Cuando uno llega a la ciudad lo que menos piensas es poderte desenvolver y trabajar en una empresa tan grande como ésta. Cuando me dijeron si quería trabajar dije que sí, imagínate trabajar donde hay alrededor de 5000 muchachos, esto me iba a permitir convivir con gente.

El ambiente entre los trabajadores es bueno. En medio de toda la presión y de ojos que nos vigilan, intentamos vivir un buen ambiente. Con los jefes inmediatos la relación me atrevo a decir que es mala porque se pasan semanas sin decir buenos días. Con los supervisores y con los jefes de área es mejor porque ellos nos dicen como hacer el trabajo.

Vivimos algunas tradiciones gringas como el *halloween*, otras como el día de la amistad, en la cual, algunas veces la empresa te regala un chocolate. Desde hace cuatro años para acá se festeja el 16 de

septiembre, te dan una banderita, hacen un tipo de kermés con comidas, según ellos, mexicana. Por lo menos celebramos eso.

Entre nosotros no nos permiten mucho el diálogo si no es para la cuestión del trabajo. Hay gente que nada más ve venir al jefe agarran su compostura, se callan y sigue trabajando.

Se viven algunas contradicciones porque al entrar, te dan un curso en el cual te dicen que la comunicación es importante, que tenemos que hacer equipo, que pongas tus intereses en común. En una ocasión hicimos una dinámica,

formamos una línea, nos ponían una hoja en la espalda, escribíamos las cualidades que descubríamos del otro, y al final nos dijo la entrenadora «lean las cualidades que sus compañeros pusieron en su hojita» Cada una las leyó, concluyó diciendo «todos tenemos capacidades y esas capacidades hay que ponerlas al servicio

de la empresa porque las tenemos para eso, todos podemos sacar un estándar». Yo dije: no todos podemos sacar un estándar porque no todos tenemos las mismas capacidades. A una máquina la programas para sacar un cierto número de producción y de diferentes tamaños y nosotros no, porque algunos tenemos cualidades para ensamblar pero no para ponerles tape o sello a los cables. Hay cables que necesitan sello de diferentes medidas y no todos tenemos la misma rapidez para las mismas operaciones, por eso, no todos podemos sacar el estándar. Ella preguntó «qué piensan de lo que dijo la compañera, verdad que todos podemos sacar el estándar» no faltó quien dijera que sí.

Mi puesto

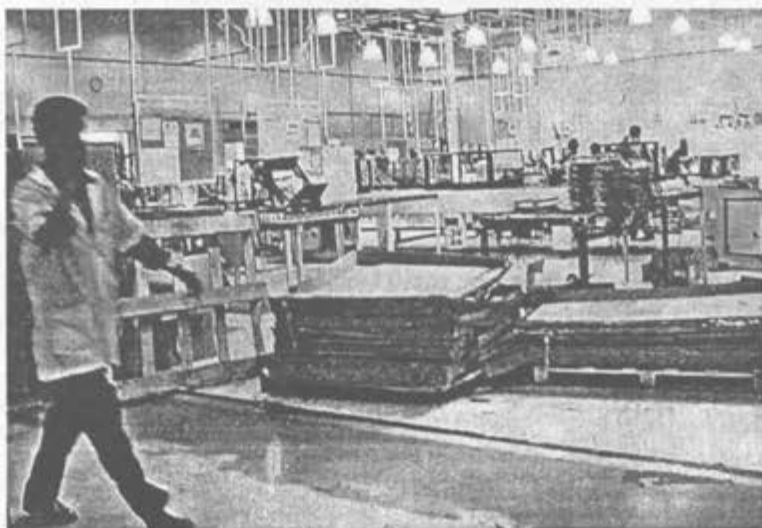
Mi puesto es operadora de producción, soy de las que gana menos. El proceso de producción se da de la siguiente manera: me llega la materia prima (los alambres) las máquinas lo cortan a la medida que se necesita, el que está cortando me lo pasa —antes la misma empresa lo pintaba y lo cortaba pero ahora ya lo mandan cortado y pintado del color que se necesita— lo ensamble y le pongo los componentes,

los sellos, los acomodo y los pongo en la caja. El almacenista lo pasa a las líneas, ahí le ensamblan lo que es la unidad.

Este producto lo pasamos a otra planta que se llama Manufacturas Avanzadas, le ponen la caja, la pantalla y sale el producto terminado. No necesitamos especialización para realizar el trabajo, al entrar se nos hace una prueba manual, a otros una prueba de matemáticas. Antes pedían secundaria o equivalente, hoy ya no te piden ni la primaria.

Las categorías que hay son: operadora, jefa de grupo,

supervisores, gerentes de planta, gerente de personal y el gerente general. Hay diferentes líneas las cuales corresponden a cada modelo de televisor. Tenemos aproximadamente ocho líneas, cada una depende de la otra y la planta está dividida en diferentes departamentos: el de cables, preparación de partes, bobinas. Existen tres turnos



pero por mayo o abril se abre el cuarto y un quinto que se llama especial. El primero es de seis a tres quince, el segundo de tres quince a doce de la noche, el tercero de doce a seis de la mañana. , el cuarto turno sería de seis a seis y el especial el domingo de seis a seis. Cada cual permanece en el mismo turno y ganamos el mismo salario en todos los turnos, menos en el segundo pero no sé cuál es la diferencia.

El trabajo que hago no me permite realizarme como persona porque es monótono siempre hago lo mismo, ensamble y ensamble componentes. Lo que me realiza es el contacto con las personas, eso me gusta.

Si te ven platicando te llaman la atención, con algún pequeño problema que haya en la planta o que oigan decir que no te gustó algo, entonces si andan con los radios cuidándote, evitando que haya bolitas platicando. Para ellos lo único que cuenta es que tu produzcas, el que tu convivas y platiques no es bueno para ellos.

El tiempo que nos dan para comer es para que no podamos platicar porque es tan corto que si platicas no comes, no es un tiempo en el que te puedas relajar y esparcir porque comes o platicas. Mi compañe-

ra me dijo un día: «Ahora no me dejaste comer porque estabas plática y plática y ni tú acabaste.»

Me gustaría cambiar de trabajo, primero porque té cansa el ritmo y segundo el cambiar me permitiría hacer algo nuevo. Dentro de la planta he cambiado algunas veces de actividad y esto me descansa.

A pesar de que tengo muchos años allí no confían en mí. La planta argumenta que no me ponen a hacer otras cosas por seguridad, no me dejan mover de allí porque «allí está toda la seguridad del mundo». Cuando pido un cambio se entera todo el mundo, hasta la gerencia pero no me cambian. Pienso que es porque ellos creen que me puedo accidentar y eso a la planta le costaría dos que tres centavos más de lo que le estoy costando.

Me gustaría ser de control de calidad, sé que por mis limitaciones no puedo hacer algunas cosas, pero deberían tener confianza en mí porque creo que puedo hacer más cosas de las que los demás piensan.



Pudiera decir que el haber entrado a trabajar no ha mejorado mis condiciones de vida, pero las ha mejorado en cuanto que, cuando llegué, era un batallar para tener casa, tenía que pagar renta. Ahora cuento con la casa aunque la deba pero se que puede ser mía. A mí mamá la tensionaba el hecho de no tenerla, a mi papá lo hacía sentir mal. El día que nos la entregaron ellos hasta se enfermaron. A mí me satisface saber que estoy contribuyendo en la casa porque mis papás dependen de mí. Esto me hace sentir muy a gusto pero no por eso voy a decir que vivo cómodamente porque mi sueldo es muy miserable gano el salario mínimo y con eso malvivimos, lo que ayuda un poco son los bonos. Entré en el 73 y sigo ganando el mínimo nunca me han aumentado y trabajo en el área de cables. Mi compañera agrupa los cables y me los pasa, los tomo, los ensamble del lado izquierdo y del derecho, los agrupo y los aco-

modo en una caja. La máquina en que trabajo es semiautomática.

En el trabajo se da la rivalidad, hay algunos que les piden menos estándar porque la llevan bien con la jefa.

Hacen competencias de producción a nivel de líneas, son fomentada por los jefes de líneas, supervisores o por los gerentes y con eso estimulan a las personas para que hagan las cosas mejor, y para que den más producción. Si sacas más producción te llevan a comer pizza, o te hacen un pastel.

Las condiciones

Tenemos un sindicato de la CTM y nosotros tenemos relación con el central, al menos es lo que nos han dicho. Cuando corren a algún trabajador el sindicato ni cuenta, los despiden y ya, no se mete a defenderlos. También para la elección y contratación del personal el sindicato no tiene nada que ver, las hace la empresa. El sindicato lo que hace es que cuando entra uno nuevo se le acercan y la dicen nosotros somos los del sindicato, se ponen a tus ordenes pero no los vuelves a ver en mucho tiempo. Ahora hay puros trabajadores de planta, desde que entras firmas la planta. No es fácil ascender de puesto porque la empresa es muy grande. Cuando liquidan a operadores de máquinas, de control de calidad, a técnicos es cuando nos damos cuenta que habrá promociones.

Los trabajadores tenemos que saber varias cosas u operaciones, para que cuando falte uno el otro pueda quedarse en ese lugar. Esto no se logra porque cuando falta alguien salen muchos rechazos, debido a que no los capacitan. Nos dicen que van a llevar a gente para que la entrenemos, pero nunca la llevan porque para entrenarla tenemos que parar la línea y la producción. Cuando nos cambian de lugar de trabajo el sindicato no interviene para nada.

Tenemos un reglamento interior de trabajo que conozco muy poco, sé que dice que tienes que trabajar ocho horas extras a la semana obligatorias, que tienes que estar disponible para el turno que se te mande.

Descansamos sábado, domingo, los días obligatorios, más el viernes santo y el 10 de mayo son los días que la empresa nos da porque «nos quiere» y hay un día que ellos le llaman el día flotante, como no pueden dar a cada uno el día de su cumpleaños hay un día que nos dan para todos, lo acomodamos ya sea en un puente, en las vacaciones de verano o invierno.

Los trabajadores tenemos sanciones, por ejemplo: si metimos las cuatro programando mal la máquina,

allí puede haber sanciones de dos o tres días de descanso. Estas sanciones las pone el supervisor junto con el superintendente, aquí tampoco el sindicato se da cuenta.

Conocí a una compañera que le dieron una sanción por mala calidad, sacó mucho scrap. La llevaron a hablar con el sindicato y le dijeron que tenía razón el supervisor.

Puede ser que te llamen la atención por medio de un escrito, o puede ser nada más verbal.

Hace tres años nos dieron una sanción de dos días, fui a hablar con el sindicato, pues nomás nos dijeron vamos a darles un descanso —antes se nos había hecho una junta donde dijeron que iban a descansar personal porque había poco trabajo, pero si no querías descansar entonces te ubicaban en otra área— nos mandaron hablar de personal y nos dijeron están descansados, yo dije a la de personal lo que nos habían dicho en la junta, pero dijo: «tienes que descansar al menos una semana, ganarán el 50%». No se nos tomó en cuenta el buen record que teníamos, yo tenía cuatro años sin faltar, estaba sacando el estándar, consideraba que no ameritaba un descanso. Hable con el sindicato para que me expliquen. La razón que me dieron es que era una persona muy subversiva, muy grillera, me dijeron que aconsejaba a la gente para que faltara cuando quisiera, que sacara la producción que quisiera. Les pedí que me lo comprobaran, era ilógico que yo le dijera a la gente que faltara si yo tenía cuatro años sin haber faltado.

Existen comisiones de higiene y seguridad pero quien sabe donde estén o que hacen porque seguridad no hay en la planta, el reglamento interior dice que tendría que haber una persona de cada línea o cada departamento. Tenemos bonos semanales, por antigüedad, de despensa.

Los principales problemas en los jóvenes es el alcoholismo, la droga, malos comportamientos.

Hay gente de diferentes edades. Antes contrataban puros jóvenes entre 16 y 23 años, ahora ves de todo, incluso vienen hombres y mujeres de muchas partes, de Veracruz, Chiapas y México. La gente de aquí les hacen bromas pesadas. He tenido pláticas con ellos y dicen que su motivación es el trabajo porque allá pagan muy poco y no hay mucho.

Les dicen que en Juárez hay mucho trabajo, otros quieren probar suerte en otro lugar. Para algunos es un poco duro porque no tienen donde dormir. Uno

me decía «compré un carrito y allí me duermo porque como tuve problemas con mi hermano no puedo dormir en su casa». Otros tienen un cuartito, otros viven con familiares. No les rinde lo que ganan porque tienen que mandar dinero. Los escapes de los chavos son: la droga, las muchachas salen con trabajadores y supervisores.

Los riesgos

El trabajo que realizo no es peligroso, es raro tener accidentes. Tengo un problema en las cervicales, es por la postura del trabajo ya que trabajado en máquinas de pedal donde todo el tiempo estoy sentada. Me han atendido en medicina del trabajo, se defienden mucho, dijeron que no tenía nada, que podía seguir trabajando. La atención que recibí la considero deficiente, porque no le dieron la mínima importancia, dijeron que el expediente no valía la pena pero el problema permanece.



Los accidentes más frecuentes son que se agarren los dedos con las máquinas porque no están protegidas ni tienen la seguridad adecuada. Otras se resbalan por materiales en el suelo, algunas máquinas han agarrado el cabello de las mujeres.

Después de un accidente regresan a trabajar, pero si fue una incapacidad larga la cambian de operación.

Los ritmos

El ritmo de trabajo se me hace inhumano, tienes que producir lo mismo de seis a siete, que de dos a tres y lo tienes que hacer porque te dan unas hojas de reporte para llenar, diciendo cada hora lo que haces. Se te dice que tienes que producir igual durante

todo el turno. Tenemos que hacer 180 piezas por hora, cortarlos, pegados, ensamblados y empacados. Todos los días tienes que hacer las mismas piezas, porque si haces menos, tienes que recuperar las idas al baño, este tiempo no te cuenta en el reporte, lo que te cuenta es si la máquina se te descompone.

Un día nos llamaron a la oficina y nos dijo el supervisor: «Andamos bajos de producción, ¿cuál es el motivo?» Contesté que era difícil sacar 180 piezas por hora durante todo el turno. Nos argumentó que el segundo turno si las hacía y le estaban reclamando. Además dijo: «El segundo turno me está recuperando los tiempos perdidos cuando se les descomponen las máquinas y ustedes me las están reportando.»

Los trabajadores no pueden hacer nada para contrarrestar los ritmos de producción. Simplemente dale hasta donde se pueda. Por un lado te sientes contenta con sacar el estándar. Pero conmigo misma protesto porque digo, por qué tengo que entrar al juego de sacar todo lo que ellos nos piden, es una tensión bien tremenda. Te sientes como los borregos porque tienes que agachar la cabeza y hacer lo que ellos te dicen, si abres la boca te va mal, por eso me descansaron. Además te hacen quedar mal porque te reprenden delante de todos.

Nunca ha habido una respuesta en grupo por que la gente ve normal el que tengas que sacar el estándar que se pide, porque si alguien lo saca, entonces todos los demás pueden, así tiene que ser. Lo que yo pienso es que no somos máquinas.

Tenemos dos descansos, uno de 20 minutos para desayunar y otro de 30 para comer, pero como la planta es muy grade tenemos que caminar como dos cuadras para llegar a la cafetería, hay que hacer línea para comprar y después para pagar, eso te lleva una buena parte del tiempo. Nina dijo un día: «hay cosas que uno quiere protestar porque son inhumanas, fíjate que pararon la línea porque una máquina se descompuso entonces nos dijeron que fuéramos todos al baño, imagínate 160 personas en el baño. Yo pienso cómo ir al baño cuando se descompone la línea. Otras veces nos cambian la hora del desayuno porque está descompuesta la línea». Como esa se dan muchas cosas.

El tiempo que invierto en la maquila es de 5 de la mañana a 5 de la tarde, el tiempo que me queda libre es para comer, me baño corriendo y salgo a la comunidad, regreso como a las ocho, vemos la tele un piquito y me voy a dormir. Cuando no voy a la comunidad hago el quehacer, o descanso un poco. Lo que me anima y da sentido para seguir trabajando es lo que hago en la comunidad, el ir a rezar con mis hermanos, compartir la vida es lo que me da la fuerza.

Control de la empresa

Las medidas que la empresa utiliza para tener controlados a los trabajadores son: con los bonos de comida y transporte. Para nosotros ya mayores no es muy fácil encontrar trabajo. Si hay alguien que falta mucho le decimos que no falte porque nos van a quitar el premio, una pluma o algo. Las violaciones que sufren los trabajadores son que se te programe para ir al baño, para hacer tal o cual cantidad de producción, no permitir el diálogo, que no permitan defenderte. No me da satisfacción pertenecer a este sindicato.

Como lo vivo desde mi fe

La comunidad es un espacio que me permite compartir lo que vivo en el trabajo, sobre todo con la gente más cercana. Siento que la fe es para vivirla.

Para la gente en el trabajo no se debe mencionar a Dios. Pienso que la iglesia se debería preocupar por lo que tu vives, a veces los mismos horarios que ponen no lo toman en cuenta. No hace denuncias de lo que viven los trabajadores. Pero hay inquietudes. Por ejemplo el señor Talamás en una ocasión me preguntaba como era la realidad; le interesaba mucho la cuestión moral. Pediría a los sacerdotes que se dieran el tiempo, que estuvieran atentos a esta realidad y que hubiera espacios donde pudiéramos compartir, interesar a los demás miembros de la comunidad. Tener un espacio dentro de las eucaristías, oraciones para expresarnos, esto es urgente. Jesús seguramente hubiera hecho alguna parábola sobre los trabajadores. ☩



Nuestra «labor» ... sembrando esperanza

La experiencia del equipo de promotores de Derechos Humanos Laborales

Margarita López Basilio
Tequio Jurídico, A.C.

0. Introducción

Tequio Jurídico, A.C.¹, que es un espacio con rostro indígena, se fundó a finales del año de 1997 y el doce de junio de 1998 nos constituimos legalmente como Asociación Civil con el Permiso No. 09021718 de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Desde la fundación de Tequio trabajamos en algunas Comunidades de la Zona Chontal. El servicio en estas comunidades ha sido la defensa de las tierras comunales, asesoría en asuntos comunitarios, formación de defensores populares, gestorías e impartición de talleres de capacitación.

En diciembre del 2000, se amplió el horizonte del servicio de Tequio en Salina Cruz, Oax., con la intención de posibilitar un espacio de atención para las/los obreras/os. Se tocaron puertas en espacios eclesiales en donde afortunadamente hubo simpatías por esta labor social, pero también se logró tocar corazones y conciencias de 15 laicas/os de las Parroquias de Salina Cruz, quienes ahora dejan sus asuntos personales para donarse a la «labor» a la que fueron invitadas/os. En nuestra «labor» vamos buscando y despertando conciencias al analizar nuestra realidad obrera, y al asumir tareas en respuesta a esta realidad. En nuestra «labor» no estamos solas/os, Dios Obrero esta con nosotras/os. Somos hombres y mujeres que tenemos una fe profunda en Dios, por eso, nuestra labor social no está divorciado de la vivencia de la fe y la fe no está separado de lo social. En estas motivaciones día a día se requiere afianzar pasos y repensar las tareas de nuestra «labor».

El servicio coordinado con el equipo de Oficina y defensores populares se ha logrado gracias a la dispo-

nibilidad de cada quién de compartir su tiempo, lo que sabe y también de dejarse moldear por Dios, lo que nos permite una buena organización y articulación.

Queremos unir nuestra «Palabra» con tu «Palabra» para ser de «Nuestra Palabra» una oblación al Cristo Obrero: «Alcánzame la gracia de progresar y mejorar en todas mis ocupaciones para darle gloria a Dios toda mi vida».

1. La búsqueda en la «labor» de Salina Cruz

1.1. La Realidad obrera

Salina Cruz es un puerto en donde empresas como Petróleos Mexicanos (Refinería «Ing. Antonio Dovalí Jaime») y otras empresas hacen llegar a esta ciudad personas provenientes de distintas partes en busca de empleos. El estatus migratorio, obedece a patrones de crecimiento anual por estadía laboral.



Las personas que trabajan, buscan tener condiciones mínimas para tener una vida digna, dentro de estas condiciones se encuentran los derechos de la clase trabajadora, llamados también como Derechos Humanos Laborales (DHL). Los DHL son todos aquellos

1 Calle Miahuatlán 18, Esq. Lázaro Cárdenas, Colonia Deportiva Sur, Salina Cruz, Oax.
E-mail: tequio_juridico@hotmail.com

que hacen posible a los trabajadores y trabajadoras vivir y trabajar con dignidad, de manera individual, familiar y como organización laboral. El fundamento para sostener que los derechos laborales son humanos es la Dignidad Humana.

La responsabilidad de proteger los derechos humanos de la clase trabajadora es del gobierno en sus distintas representaciones, sin embargo, en este campo las violaciones a los DHL son constantes. Para ilustrar lo anteriormente mencionado, a continuación listamos solo algunas características de la realidad obrera de Salina Cruz, que es reflejo de la realidad obrera nacional:

- La falta de empleo, es la violación más evidente a los DHL.
- Las opciones de empleo están politizadas.
- El trabajo de las trabajadoras domésticas no se valora.
- Celebración de contratos laborales por 28 o 30 días (evitando se genere antigüedad) y generalmente el trabajador es obligado a firmar su renuncia al firmar el contrato.
- Los trabajadores laboran horas extras sin pago, generalmente no prestación alguna.
- La inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social es tardía o no existe.
- La incompetencia constitucional de la Comisión Nacional o Estatal de Derechos Humanos para conocer de asuntos laborales, etc.

Cuando hablamos de violación a los derechos humanos laborales nos referimos a la privación al trabajador de alguno o varios de sus derechos fundamentales, impidiéndole el disfrute y goce de una vida digna tanto a él como a su familia.

En Salina Cruz mendigar el trabajo es una realidad. Se acepta trabajar en condiciones indignas con tal de tener una entrada económica que permita la supervivencia familiar.

1.2. Los primeros pasos e invitadas/os a la «labor»

A tres años de la existencia de la organización y después de analizar nuestra situación, decidimos ampliar nuestros servicios y contribuir en la promoción, difusión y defensa de los derechos humanos laborales del sector obrero en Salina Cruz.

En diciembre del 2000 se inició la búsqueda en Salina Cruz. A esta ciudad llegué únicamente con la esperanza y la fe firme en Dios de que es posible la apertura de un espacio que brinde servicio a las/os obreras/os. Se dialogó con los agentes de pastoral

de las parroquias de Salina Cruz: San Pablo Apóstol, Santa Cruz, San José Obrero y Sagrada Familia. La propuesta de trabajar en pro de la clase trabajadora fue aceptada con agrado. El buscar estos espacios eclesiales es con la intención de conjuntar esfuerzos a favor de la vida y no hacer esfuerzos aislados.

Paralelo a estas reuniones con los agentes de pastoral, estaba el reto de contagiar a otras personas que quisieran donar su vida, tiempo y conocimientos para formar el equipo de oficina. Aceptaron la Sra. Norma Ramos Toledo y Alfredo Pacheco Toral, personas que permanecen hasta el día de hoy en este servicio. Aunado a lo anterior, se buscó por muchos días un lugar que fuera la oficina o la casita de Tequio. Finalmente el 11 de marzo del 2001 se hizo la bendición de la oficina y del equipo Tequio. Parte de la infraestructura que ahora se tiene es donación de gentes de algunas comunidades Chontales, de equipos parroquiales, familiares y amigas/os, quienes también fueron motivadas/os a hacer suyo este esfuerzo.

1.3. Crear la Red de Defensores Populares

Consideramos de elemental importancia ir involucrando a las gentes de las colonias, barrios o sectores de Salina Cruz, pues esta gente trabajadora es la que debe ser sujeta de su liberación individual y colectiva. Es así que fuimos motivando a las personas a través de charlas, talleres o atención a sus casos.

Las 15 personas que están en este servicio como defensores populares son laicas/os comprometidas/os de Comunidades Eclesiales de Base de las cuatro parroquias, son gentes que tienen toda una formación cristiana, quienes vieron en este espacio una oportunidad más de servicio. Por lo anterior sostenemos que no hay rompimiento entre el ámbito social y el eclesial. Al contrario, estamos solidificando nuestro compromiso cristiano y en medio de la aridez de esta labor hemos asumido el reto de ir desmitificando de que estamos bien, que es el concepto de la gran mayoría.

1.4. La formación de las/os defensoras/os

Sin duda alguna, en esta «labor» las herramientas son necesarias. Con las/os defensores y defensoras asumimos allegarnos de herramientas adquiriendo formación en tres niveles:

1. Nivel teórico. Se dan talleres de contenido jurídico, metodológico, se hacen análisis de la realidad, Retiros espirituales, etc., con la intención de dar a conocer los documentos que reconocen nuestros derechos y buscando también fundamentar nuestra práctica.

Hay tres tipos de talleres: a) El de especialización que es únicamente para las/os defensoras y defensores. El contenido es responsabilidad de Tequio y CEREAL; b) Talleres interparroquiales. La convocatoria a estos talleres es amplia y el contenido es responsabilidad de las/os defensoras y defensores de la parroquia que toca y del equipo de oficina y; c) Talleres comunitarios. Los imparten las/os defensoras y defensores en sus respectivas parroquias. El contenido es responsabilidad de ellas/os, se apoyan mutuamente. Este taller tiene como objetivo el que multipliquen lo que saben, se den a conocer en su parroquia y motiven a más gente a sumarse a este esfuerzo.

2. Nivel práctico. Paralelo a los talleres, las/os defensoras y defensores ponen en práctica lo que van aprendiendo, para la atención de los asuntos jurídicos. Ellas/os desempeñan un papel importante y se siguen los siguientes pasos:

- recepción de casos;
- documentación;
- dan los primeros auxilios en problemas laborales.

En estos casos, Tequio acompaña en todos, pero da su lugar a las/os defensoras y defensores. En casos concretos van encontrando manera de organizarse y va creciendo la necesidad de articularse entre ellos con otras instancias que defienden los derechos humanos laborales.



3. Seguimiento y acompañamiento a los casos. La «labor» de las/os defensores no termina con documentar o dar los primeros auxilios, sino dan seguimiento a los asuntos hasta su terminación. La defensa que se hace no sólo es jurídica sino se usan otras herramientas extralegales que permitan avan-

zar en los casos. No se hace trabajo de abogadas/os, sino que se busca la corresponsabilidad con el trabajador a quien se le han violado sus derechos.

Como pueden darse cuenta, el trabajo de Tequio en Salina Cruz es el de ir facilitando el quehacer colectivo. Tenemos un plan de trabajo por dos años, elaborado conjuntamente con los equipos de Oficina, las/os defensores populares de la zona Chontal y Salina Cruz, en este plan ponemos pensamiento y esperanza: a nuestras actividades y a nuestro pensamiento».

2. Nuestras manos en la «labor» de Dios en Salina Cruz

2.1. Jesucristo en nuestra «labor»

Jesucristo, en la línea del profeta Isaías, se reconoce así mismo como el abogado y defensor de los pobres y de los que padecen injusticias. Esta postura se ve apuntalada por el testimonio de sus relaciones cercanas con pobres, niños, pecadores y mujeres. La Buena Noticia del Reino, predicado por Jesús consiste precisamente en señalar el arribo del tiempo de gracia en el que Dios saldrá como abogado de los más pobres y transformará de manera radical la situación en la que ellos viven.

En estos tiempos en que las injusticias se ven más claramente reflejadas en el pueblo, Dios se manifiesta en diversas ocasiones y bajo diferentes formas para mostrar su rostro misericordioso. Así pues, Dios está presente en medio de la «Labor» de los trabajadores y trabajadoras forjando una cultura de respeto a los Derechos Humanos Laborales.

2.3. Nuestras manos en la «labor» de Dios

«El Espíritu del Señor está sobre mí. Él me ha ungido para traer Buena Nueva a los pobres, para anunciar a los cautivos su libertad y a los ciegos que pronto van a ver. A despedir libres a los oprimidos, a proclamar el año de la Gracia del Señor».

Al proclamar Jesús la Buena Nueva a los pobres, libertad a los cautivos y vista a los ciegos fundamenta de manera radical su misión en favor de los que sufren. Por eso, en nuestra «labor», la voz de Dios resuena al releer el Evangelio de Lucas desde las experiencias concreta de las/os defensoras y defensores.

Jesús nos hace partícipes de nuestra liberación, por eso nos invita ser «las manos de Dios» en la «labor» para luchar por un mundo más humano y justo, desafiando el dolor, la crítica y el desprecio. En esta «labor» vamos de manera organizada y unida proclamando el proyecto de Dios, invitando a otras personas a ser mensajeras/os de la Buena Nueva, porque creemos firmemente que Dios no tolera que, por la falta de trabajo o violación a los derechos laborales, disminuya en sus hijos la imagen divina.

2.3. Dios me llama a partir de ...

La participación en la «labor» de Dios significa generar una pasión por la justicia y una racionalidad de esperanza que encuentra su referente en nuestras experiencias de fe y es la experiencia de lucha por la vida. Cómo fuimos llamadas/os a esta «labor» y las razones por las cuáles permanecemos es parte de nuestra experiencia de Dios.

En un taller compartíamos nuestras experiencias de fe dándonos cuenta de que Dios tiene diversas maneras de llamarnos y mantenernos en su «labor». Reproducimos algunos ejemplos como testimonio de ello.

Los llamados: «Con la ayuda que Tequio me ha ofrecido, a base de ellos prometí o me comprometí a trabajar con Tequio, a capacitarme y a orientarme para que el día de hoy, mañana y siempre ayude al necesitado ... hasta que Dios me lo permita». «Cuando tuve conocimiento de la existencia y modo de trabajar de Tequio me llamó mucho la atención involucrarme en algo así». «Me acerqué a Tequio buscando asesoramiento a un problema que tengo ... me invitaron y me comprometí a seguir ... va creciendo en mí el entusiasmo de ayudar a mis semejantes en sus problemas».

Dios nos mantiene en su «labor»: «Descubro la alegría que puedo prolongar la vida de otros dando la mía en este hermoso servicio con un poco de mi tiempo». «Ser parte de Tequio es algo muy hermoso, ya que el trabajo que se realiza y el servicio que presta a la clase trabajadora del algo muy valioso». «Estar en Tequio me ha cambiado la vida considerablemente, he aceptado servir no importando las cosas que tengamos que pasar porque como sabemos esto no es fácil». «En Tequio he aprendido muchas cosas, ha cambiado mi modo de ver las cosas, mi modo de pensar, mi modo de actuar y hasta de proceder, la estancia en la oficina con sus cosas buenas y malas han dado a mi ser un impulso a tratar de ser mejor». «Para mí es muy bonito el caminar de Tequio, porque es necesario saber nuestros derechos y defenderlos también para compartirlos con otros

hermanos». «Somos una pareja de matrimonio, como Iglesia formamos parte de la Comunidad Eclesial de Base, en nuestro caminar hemos ido descubriendo que existen muchas violaciones a los DHL, ya que esta ciudad se concentra mucha gente en busca de trabajo».

Ver nuestra realidad con ojos críticos y de fe es descubrir que tenemos una misión que cumplir. Dios está en todo momento de nuestra existencia, y sabe cual es el justo momento de contagiarnos la necesidad de la verdad y justicia.

3. Repensamos nuestra labor

3.1. Atender casos de violación a Derechos Humanos Laborales

Quienes han sido tocadas/os para atreverse a SER LAS MANOS DE DIOS y combatir las injusticias en que viven las/os obreras/os, van concretizando su tarea, solo dos de los casos que acompañamos en esta «labor».

1. El Sr. Crispín Trujillo Olivera de 61 años de edad, es derechohabiente del IMSS de Salina Cruz, Oax. Por autorización de esta Institución fue intervenido quirúrgicamente (tiene cáncer) en el Hospital General Regional No. 36 del IMSS de Puebla. Un día después de la operación, el personal del Hospital le notifica que ya está dado de baja en el IMSS. Le hacen formar un acta de negativa de pago y a su esposa le hacen firmar un pagaré (ella no sabe leer) por la cantidad de \$17,077.00 por concepto de operación y hospitalización.

2. El Sr. Ricardo López Guzmán de 36 años fue trabajador en Astilleros de Ingeniería y Maquinaria Especializada (IMESA), S.A. de C.V, como pintor sopletero por diez años, sin aguinaldo ni vacaciones, etc. Hace dos años le detectaron plomo en la sangre, lo que le ha ocasionado una deformación corporal y tiene 3 centímetros de abertura en la columna. El IMSS lo tiene registrado como accidente de trabajo y no como enfermedad profesional. Recibe una ratificada pensión. Cada seis meses tiene que renovar su incapacidad y cada 4 meses tiene que inyectarse un medicamento especial en México para evitar una deformación e incapacidad total. La empresa IMESA ya no existe. Hoy Ricardo requiere atención médica urgente.



3.2. Los obstáculos

Falta de corresponsabilidad cuando el trabajador no quiere asumir su defensa y muestra apatía buscando que otros defiendan sus derechos y no involucrarse.

Oídos sordos de las Instituciones y patronos que legalmente están obligados a brindar servicios a la clase trabajadora, no permiten agilizar el proceso y solución de los problemas.

En el equipo de oficina sólo estamos tres personas, lo cual limita nuestros servicios; pues muchas personas llegan a la oficina en busca de consuelo aunque su asunto no sea laboral.

La difícil participación de la gente, algunos porque hay la necesidad de trabajar todo el tiempo, otros porque tienen distracciones o también porque consideran que lo que sucede en el ámbito laboral es normal y que no hay nada por hacer.

3.3. Las sonrisas en nuestro caminar

- La formación de la red de defensores populares en Salina Cruz sigue, aunque todavía faltan muchas/os, y quienes estén son personas con convicción de servicio y con toma de conciencia.
- Los talleres de capacitación y el que las/os defensores y defensoras estén multiplicando los talleres desde sus espacios, y el que ya documenten y acompañen en los asuntos.
- Los Retiros Espirituales que nos han permitido mirar nuestro actuar desde la mirada de Dios. En estos espacios hemos revalorado, reconsiderado y afianzado algunos aspectos en nuestra «Labor».
- La participación de los defensores y defensoras en la «Labor» desde la oficina. Acuden un día a la semana a la oficina.
- El Plan de Trabajo es también un signo de alegría, pues hemos logrado ponerle pensamiento a nuestras acciones y proyectarla por dos años.
- La Amistad, cariño y solidaridad en el equipo. Los momentos festivos facilitan la integración y la confianza.

4. Conclusiones

4.1. A un año de búsqueda

Se ha cumplido un año de búsqueda en la «labor», se ha logrado tener una casa (rentada) sencilla pero con lo elemental para el servicio. Hay un equipo de oficina, una Red de Defensores Populares, el apoyo de los equipos parroquiales, materiales de estudio, el apoyo de organizaciones afines, etc. Hoy somos más quienes nos damos cuenta que la situación deplorable que viven las/os obreras/os no es suerte ni voluntad de Dios.



4.2. Todavía falta por hacer

Las tareas en la «labor» apenas han empezado, se han dado los primeros pasos, pero sin duda alguna todavía falta mucho por hacer. Poco a poco vamos descubriendo que la voz obrera es la voz de Dios que exige justicia y respeto a sus derechos elementales.

4.3. Faltan manos en esta «labor» ...

El trabajo en la «labor» es mucha y las/os trabajadoras y trabajadoras somos pocas/os. Somos 15 personas quienes hemos aceptado la invitación a forjar un mundo laboral más justo, pero ¡haces falta! No dejes de acudir a la llamada de «Vengan y verán» para luchar por la justicia, dar consuelo a los abandonados, dar amor y ternura a los olvidados. ☐

Mujeres religiosas y Derechos Humanos Laborales: reto de humanización

Los siguientes testimonios representan la palabra de tres mujeres comprometidas; comprometidas con el Reino y con su realización a través de la vida religiosa. En su palabra laten años de trabajo y de reconocimiento de la acción de Dios Padre-Madre en el mundo; acción que salva y que reclama conversión. Son palabras de trabajadores en un mundo de trabajo donde muchas veces se les niega el primero de los derechos humanos laborales: el reconocimiento de su trabajo como trabajo. Sus palabras son pues así: salvíficas y interpelantes. En síntesis, proféticas; como es siempre que la mujer y el hombre descubren al caminar sus derechos, los que permiten la humanización querida por Dios, y locas y locos de alegría se lanzan a realizarlos (para otros y para ellas y ellos, dimensiones inseparables si se quiere ser coherente) con toda la audacia y el compromiso fiel que hace nacer en nosotros la pasión del Reino.

El reto de construir una Pastoral Obrera

Elida Navarro Márquez

Hijas de San José (actualmente trabaja en Proyecto Integra)

Las Hijas de San José somos una Congregación de religiosas llamadas a contemplar, identificándonos y dando testimonio de Jesús Obrero en el mundo del trabajo. Nuestras casas se llaman «Talleres de Nazaret», tenemos a la Sagrada Familia de Nazaret como modelo de nuestra espiritualidad.

Compartimos la mística del taller con laicos especialmente mujeres que quieren comprometerse desde su estado a vivir la misión josefina. En el taller se comparte la vida, el trabajo, el fruto del trabajo, la oración y los valores cristianos.

Nuestra misión es la evangelización del Mundo Trabajador Pobre especialmente la mujer.

El trabajo que habíamos desarrollando era en hospitales, colegios y centros de promoción para la mujer. A partir del Vaticano II nos sentimos invitadas a volver a las fuentes, y hemos venido retomando la intuición carismática del fundador: ser testigos de Jesús obrero en el mundo del trabajo, retándonos a

retomar nuestra esencia para llegar a recobrar identidad y hacer actual y efectivo el valor del Carisma josefino dentro de la Iglesia. Esto nos ha llevado como congregación en los últimos años a entrar en un proceso de actualización del carisma revisando y reorientando; obras, tareas, presencias, estilos de vida, poniendo la mirada en el destinatario con un rostro específico.

Ha significado dejar grandes instituciones que ofrecían seguridad y que a nivel personal daban un status. Este cambio nos ha llevado a vivir la rica experiencia de compartir nuestro trabajo como una más sin ser dueña de la empresa o institución y viviendo en cercanía y solidaridad con las/os trabajadoras/es. Dejamos obras nuestras para aprender a compartir nuestra mística, también con Organizaciones No Gubernamentales, lo cual nos ha retado a retomar nuestra preparación profesional para dar respuesta a las necesidades y demandas del mundo trabajador.

A nivel interno, ha significado un enorme trabajo recuperar y fortalecer nuestra identidad como religiosas obreras, dado que, en esta nueva orientación e inserción en el mundo obrero, se ha tenido que modificar la estructura de vida comunitaria a razón de las nuevas demandas pastorales. Poco a poco hemos ido cambiando nuestro estilo de vida.

Nuestro ser Iglesia se ve reflejado en la inserción de las hermanas en barrios obreros donde vivimos y convivimos desde la experiencia del trabajo; algunas trabajamos en fábricas lo cual nos da la posibilidad de acercarnos a las condiciones trabajo, a conocer y denunciar las violaciones a los derechos humanos laborales que se cometen de manera cotidiana contra las/os trabajadoras/es y, al mismo tiempo, compartir nuestra experiencia de fe en el Jesús que libera y que se hace presente en la vida cotidiana de éstas personas.

Estamos también presentes en ONGs donde compartimos las búsquedas y la mística con laicas y religiosas de otras congregaciones en la defensa de los Derechos de Género.



Hemos dejado nuestra propias instituciones para solicitar trabajo como una ciudadana más de este país. Esto ha cambiado nuestra manera de relacionarnos y de entender las relaciones laborales. En coherencia con nuestro carisma y misión, somos parte de la construcción de proyectos productivos que sean efectivas alternativas económicas en condiciones de trabajo justas y humanas. Aunque también trabajamos en obras que no son nuestras, es verdad que tenemos responsabilidades de dirección, pero que esta dirección se vive y ejerce desde el conjunto de las experiencias donde estamos insertas las Hijas de San José.

En los barrios y sectores obreros de las periferias de las ciudades no sólo hemos sido bienvenidas sino que también es novedoso y tomado como una buena noticia: la Iglesia tiene rostro trabajador y tiene una pastoral específica que responde a este sector.

Nuestra presencia y trabajo han sido bienvenidos en las ONGs donde se nos ha dado el espacio y la posibilidad de aprender a responder a problemáticas y necesidades concretas de los/as trabajadores/as; a construir alternativas económicas más justas y humanas y aprendemos a compartir sueños y experiencias desde el servicio que prestamos al mundo trabajador. Sin embargo, ha sido sumamente difícil y poco bienvenido en muchas parroquias. Somos bienvenidas si asumimos tareas y necesidades de la pastoral familiar o de jóvenes, etc., pero no cuando intentamos impulsar una pastoral obrera, incluso en las parroquias insertas en este sector. Constatamos con dolor que pareciera que las parroquias intentan diluir al sector obrero en grupos de jóvenes, o mujeres, etc., sin que se les ofrezca una alternativa pastoral que responda a sus sueños, sus esperanzas, sus desolaciones y necesidades. Es uno de los sectores

excluidos de la pastoral, y con ellos y ellas, las Hijas de San José.

Hemos sentido en nuestra experiencia, que, en muchos casos, se tiene una idea utilitarista de la religiosa; es decir, se sugiere que preste su servicio donde le es útil al párroco. A lo que hay que agregar la poca disposición de los párrocos para buscar consensos y para construir relaciones de trabajo más equitativas. Esto significa que el trabajo parroquial deja a la religiosa en una situación sumamente inestable lo cual parece natural y propia del trabajo. Un ejemplo sería los descansos no sustituidos en el entendido de que, los sábados y domingos se realiza la mayor actividad parroquial, pero

también que entre semana continúa el trabajo pastoral. Yo me pregunto, ¿A cuántas religiosas se les sustituyen los días de descanso? Si bien es cierto, que la vida religiosa es sumamente generosa en sus tiempos y en sus recursos, creo que es válido, cuando menos, reivindicar el derecho al descanso.

Considero que todo esto es consecuencia de que no accedemos a la toma de decisiones ni de la participación en la construcción de la pastoral de conjunto. Ni qué decir del acceso a la información de los recursos de la parroquia. Se ha dado por hecho que eso sólo lo maneja el párroco lo cual, muchas veces, lo hacen de manera discrecional, a pesar de que existe un Consejo Pastoral. Si a todo esto agregamos que la pastoral obrera es difícil y poco conocida, se teme correr el riesgo de participar en una propuesta específica que deberá ser construida y de la cual la mayoría de las parroquias no tienen experiencia. Es cierto que la Pastoral Obrera toca directamente con problemáticas económicas y sociales que generan conflictos por las violaciones a los derechos humanos de las/os trabajadoras/es y que, por tanto, se tocan intereses en los que se compromete la imagen del párroco y de la parroquia.

Conclusiones

1. Considero que, dada la inclusión de México en tratados comerciales frutos de la globalización donde nuestro país se encuentra en franca desventaja frente a E.U., Canadá y la Unión Europea, estamos llamados/as, como iglesia, a acompañar a las víctimas de este modelo entre las cuales, sin duda, está la clase trabajadora.
2. Llamados/as a ser una buena noticia, es fundamental, que en los sectores o zonas de población trabajadora, se revisen los planes orgánicos pa-

roquiales, para incluir una pastoral obrera que de razón de nuestra esperanza entre las/os trabajadoras/es.

3. Sin duda porque he vivido la experiencia de hacerlo, somos capaces como Iglesia, de ayudar en la construcción de proyectos productivos que sean una alternativa económica y social y que generen relaciones laborales más justas y equitativas. Estamos conscientes por la experiencia que estamos teniendo que dignificar las condiciones de trabajo no es una tarea fácil. Presenta enormes dificultades que van desde costos, hasta relaciones interpersonales, pero también hemos aprendido que, con mucho esfuerzo, sí podemos construir relaciones laborales dignas y equitativas fundadas en una mística de solidaridad, fraternidad y entrega.
4. Además, creo que, desde la más evangélica tradición de Iglesia Latinoamericana que aprende a caminar con los pobres, estamos llamados/as a revisar las condiciones laborales de las personas que prestan un servicio en las parroquias. Sin duda sería un acto de coherencia con la práctica de Jesús que nos anunció un Dios justo y misericordioso y que nos pide ser justos/as y misericordiosos/as. Sólo de esta manera tendremos la autoridad moral para denunciar las violaciones a los derechos humanos laborales que se cometen de manera cotidiana contra el pueblo de Dios.

Religiosas trabajando: hacer justicia en la injusticia

M^a Engracia Robles Robles
Misionera de la Eucaristía

El carisma de nuestra congregación nos impulsa a ser «mujeres libres», «serviciales pero no serviles, y tomar el lugar que en la creación nos fue dado; sin miedo a los riesgos» y a trabajar por el auténtico sentido comunitario fundado en la fraternidad y la justicia, viviendo una actitud crítica y comprometida que transforme las estructuras de dominación y desvalorización ... Nuestra inspiración como mujeres es la samaritana, a quien Jesús liberó, y porque la llamó, la envió como testimonio de una nueva forma de adorar en espíritu y en verdad, luchando para que haya justicia. Es una tarea ardua, pero estamos en el camino. Éste es nuestro trabajo, y en él nos vamos realizando y descubriendo.

Entiendo por trabajo la actividad o el esfuerzo humano, físico o psíquico, del varón o de la mujer, orientada a transformar la naturaleza, para satisfacer necesidades, dignificando o instrumentalizando

a la persona humana, conforme sea vivido. El trabajo puede ser humanizante, si es vivido desde la unidad plena de la persona humana, o deshumanizante, si es vivido negando a la persona, como opresión o desde estructuras de opresión.

En la cultura hebrea, la primera acción ejercida por la divinidad, narrada en Génesis 1, es crear la materia. Es decir Dios se expresa, se manifiesta y se hace cercano a nosotras/os, a través de la materia, con la expresión máxima de su encarnación en Jesucristo. El dualismo griego estableció diferencias entre los trabajos o actividades ejercidas básicamente con la razón o inteligencia, considerándolas espirituales, nobles, y más relacionadas con la divinidad. Éstas eran ejercidas por los filósofos, los poetas ... que por supuesto eran varones. Las actividades ejercidas usando la fuerza física del cuerpo eran consideradas actividades bajas, carnales, ruines, propias para las mujeres y los esclavos. De aquí que no se les valoraba. Esta influencia la sufrimos hasta nuestros días. Así, aunque nos decimos muy cristianos/as —Jesús tuvo cultura hebrea y dignificó la materia— ha convenido al patriarcado perpetuar la cultura griega, con todas las consecuencias de injusticia en el campo del trabajo, especialmente para nosotras, mujeres, considerando nuestro trabajo menos valioso.

Quiero expresar con una vivencia, cómo he experimentado la violación de estos derechos humanos fundamentales, desde la misma institución responsable de cuidar y dar continuidad al espíritu de Jesús, que es comunión, inclusión e igualdad.

Allá por los años 70s, trabajé inserta de tiempo completo en una colonia marginada llamada El Tívoli, de la ciudad de Colima, Col. Realizábamos, otras hermanas y yo, todo tipo de trabajo. Buscábamos por todos los medios que la creatividad nos inspiraba, integrar una comunidad eclesial de base. Después de muchos afanes, conseguimos organizar la educación cooperativa, formación a las mujeres, grupos para catequesis, grupos de biblia, faenas de limpieza, convivencias, y algunas acciones asistencialistas ... El trabajo lo realizábamos desde las 8 de la mañana hasta las diez u once de la noche. Nos lo propiciaba el que allí vivíamos.

Era, además, la época de la «juventud madura», llenas de entusiasmo y radicalidad, motivadas para una entrega total y desinteresada. Recuerdo que le decía a mi párroco: «¡Qué envidia y desconcierto me causan ustedes, varones curas, respecto del tiempo de que disfrutan! Se levantan, celebran su misa y ya pueden estar leyendo el periódico o pasarse casi el día entero, metidos en los libros para cultivarse. Todo se los propicia el que viven rodeados de mujeres,

que les atienden y cuidan sus intereses en la vida diaria.»

Él mismo daba testimonio de esta «sobra de tiempo», cuando llegábamos a saludarlo en la notaría parroquial. «¿Qué haces, Padre? ¿Cómo estás?» le preguntábamos. «Pues aquí, matando moscas», respondía. Porque los feligreses no se le paraban. Él no era capaz de salir a buscarlos, como Jesús. «¡Pues ... ¡Qué diferencias!», —le decía—. «Nosotras nos levantamos, oramos, hacemos el desayuno, aseamos la casa, lavamos, planchamos, hacemos la comida, visitamos y catequizamos a la gente en grupos todos los días, les atendemos en múltiples necesidades, vamos a los ranchos, promovemos la comunidad en todos los niveles posibles. Aparte, tenemos que trabajar para vivir (porque la Parroquia, en el inicio, nada nos pagaba. Nuestro trabajo era visto con «recelo»). Por si esto fuera poco, sacamos tiempo de las únicas 24 horas que tienen los días, para poder estudiar, y hacer equipo con cierta equidad y capacidad intelectual con ustedes, los varones. Porque, si no estamos a su altura en el nivel intelectual, nos marginan. Por consiguiente buscamos a la vez, cómo ser trabajadoras en nuestra propia casa, apóstoles en la comunidad, estudiantes y realizar un trabajo remunerado que nos asegure las condiciones mínimas de subsistencia.»

La causa por la cual teníamos que realizar algún trabajo extra para vivir era porque la iniciativa de aquel apostolado surgió de la base, no de la jerarquía. Al ir allá, nuestro capital era de mil pesos (lo que ahora es un peso). Además, no era considerado muy «religioso», sino social. Por consiguiente no reconocido, tampoco remunerado ni por la parroquia, ni por la propia institución. Gracias a esto, pudimos experimentar y sentirnos solidarias en la marginación y exclusión con los colonos que ahí vivían. A la vez, gozar de libertad para actuar, al no atarnos a una ideología por un salario, ya que muchas veces experimentamos que, mientras hacemos lo que el cura piensa, todo va bien; pero si «usamos la cabeza», empiezan los problemas. Por fortuna, yo pude sentirme totalmente realizada en el trabajo, que en si es dignificante, sobre todo si se hace con y por amor. Transcurridos algunos años, pasamos a ser «asalariadas de la Parroquia», recibiendo cada una un medio salario mínimo, aunque ya no pudieron someternos. También el trabajo nos había descubierto nuestra dignidad y derechos y no estábamos dispuestas a entregarlos o venderlos.



Otra injusticia vivida y creada por diversas circunstancias de la historia, es en el campo ideológico. Hay una diferencia enorme entre el esfuerzo que necesitamos hacer las mujeres en la evangelización y el que hacen los varones. Porque lo que los curas dicen una sola vez, basta para que lo asimilen como palabra de Dios. Nosotras necesitamos decir lo mismo diez veces para que produzca efecto y todo sólo por el hecho de ser mujeres. Han pasado muchos años pero las cosas no han cambiado. ¿Y qué decir de la mujer casada, con hijos, y de las madres solteras que, además del trabajo de la casa, trabajan fuera de ella?

No me permite el espacio hacer análisis de la injusticia que la experiencia narrada lleva consigo. Pero podríamos descubrir en estos hechos injusticia de la mujer consigo misma por permitir que esto suceda; de la Iglesia jerárquica en relación a la mujer; del varón hacia la mujer y de las mujeres entre sí mismas. Y tú, lector o lectora, ¿valoras el trabajo de la mujer? ¿Cuáles son las causas por las que tú, mujer, sigues aceptando un trabajo que te explota y oprime? ¿Eres consciente de estos hechos? ¿En qué contribuimos cada uno/a de nosotros/as para que en el trabajo haya justicia y respeto a los derechos humanos?

Dejo a juicio del lector/a, hacer el análisis correspondiente.



De quien trabaja acompañando la vida religiosa en la urbe

María Auxiliadora de la Torre
Hermandades Auxiliadoras del Purgatorio

Parecería tal vez obvio en un testimonio que lo que enseguida comparto es mi punto de vista, pero hay temas en que la obviedad tiene que decirse para abrir el diálogo y no cerrarlo a posiciones diferentes que puedan sentirse interpeladas y hasta ofendidas. Y este tema es uno de ellos, porque se trata de revisar desde mi experiencia, que se ha visto bendecida con la compañía y el conocimiento de muchas religiosas, la vida religiosa tal y como se vive hoy en nuestra ciudad.

Lo primero que me viene a la mente es que la vida religiosa en la ciudad aparece despintada. Desdibujada. Amplia en sus actividades y presente en las más diversas realidades, hospitales, escuelas, niños de la calle, enfermos, ancianos, con los rechazados por la ciudad. Y, sin embargo, parece estar ausente en ella el profetismo. La vida religiosa es profética de por sí, así lo considero. Pero hoy la vida religiosa, trabajando en lugares donde el Evangelio podría contagiarla de las ganas de proclamar su mensaje con alegría y valentía, parece que hubiera cerrado sus oídos y se hubiera acomodado. Están donde nadie está, es cierto. Pero, ¿cómo están?

Y no me refiero al cumplimiento de las normas o de las reglas propias de la congregación, que a veces confundimos en la práctica con «nuestro carisma». Eso no es lo que da la llama evangélica del profetismo. Hay que buscar las raíces en otro lado. Hago ahora un breve recorrido por algunos de los momentos de la vida religiosa que puedan revelarnos esta situación de pecado, de distancia del amor liberador y apasionante de Jesús.

A la vida religiosa se le ha olvidado cuestionar. Las religiosas se forman sin aprender a cuestionar las estructuras en que se forman, las sociales, y las que más directamente las forman como religiosas. Aprenden a obedecer, pero no a escuchar y a decidir libremente. Aprenden en la formación a cumplir con el papel. Y eso nos hace presentarnos en el mundo como quien llena el papel que le tocó llenar. La sociedad nos da, entonces, nuestro premio. Las religiosas trabajadoras que dan a la sociedad lo útil inmediato, pero que pierden en esta donación «desinteresada» de lo que la sociedad les pide, la oportunidad de hacer un verdadero proyecto de vida religiosa; el de cada quien, el de la congregación, el de todas y todos.

Y esta estructura de formación no es gratuita. Está apoyada en un proyecto de jerarquía, que confundimos muy frecuentemente con la Iglesia. Pareciera un proyecto hecho para que la religiosa deje de pensar, y someta toda su realidad a los mandatos, deseos y necesidades de quien la «contrata» para realizar «su labor en la Iglesia». Un ejemplo fehaciente de esto son las curias. Ahí podemos presenciar cómo la estructura se va reproduciendo. Hay religiosas secretarías, cocineras, que realizan las funciones de aseo, de archivo, etc. No se les paga lo que es justo. Se usa su trabajo, sin que se les dé derecho a la preparación ni mucho menos entrada en la toma de decisiones, muchas veces, ni siquiera en su ámbito de trabajo. Se tiene la preparación para funcionar pero no para opinar. Pero la cosa no acaba ahí.

Poco a poco se han desarrollado en la Iglesia nuevas experiencias de organización de las religiosas y hemos venido pugnando por nuevas maneras de convivencia donde se escuche nuestra voz. Las conferencias de religiosas, nuestros grupos, nuestras organizaciones, son expresión viva de este movimiento. Pero son vistas con desconfianza muchas veces por las autoridades jerárquicas que siguen pensando que a nosotros nos toca acatar y callar. Cuando una religiosa está en un puesto de dirección, las posibilidades de diálogo para presentar los proyectos se cierran. La deseable comunión se convierte en una lucha por lograr que las voces de las religiosas se escuchan ante la notable distancia de los encargados en la jerarquía que prefieren impulsar sus proyectos seguros e impuestos. Se tiene miedo al error y se cree que de nosotras es difícil que salga otra cosa. Y eso se va notando en sutiles mecanismos: no se trata de posiciones cerradas y negativas explícitas, sino de la nula disposición para escuchar, compartir ideas y construir juntos un proyecto de Iglesia, de parroquia, de pastoral, de acompañamiento. Y de las jugadas sucias, con respaldo en la autoridad que se posee, cuando por alguna razón nosotras no estamos dispuestas meramente a acatar.

Y es que a la vida religiosa le hace falta conciencia de sus derechos. Nosotras mismas devaluamos nuestro servicio cuando confundimos la generosidad del mismo con la indignidad de no reclamar lo que nos humaniza. Ser profesionista me ha abierto los ojos a muchas de estas cosas. Da la fuerza que da el derecho a pedir dar un aporte concreto. Eso se olvida cuando la religiosa está simplemente dispuesta a lo que sea, sin considerar por sí misma dónde es que podría dar su mejor servicio y de qué modo sería éste.

En un colegio, por ejemplo, no se valora con las religiosas la relación de trabajo ni los derechos que le son propios. Se hace un contrato ficticio que se puede violar en cualquier momento porque nadie le da reconocimiento ni nadie lo hace valer. Se quita el derecho de gozar el fruto del propio trabajo con toda la humanización que se le reconoce. Nuestro sueldo no se nos da, sino que va a la caja, sin que haya un compromiso real y responsable de la voluntad de que así sea. Simplemente así nos encontramos las cosas en la congregación. Y se quita así la posibilidad de disponer responsablemente de la propia vida, y se va fomentando una dependencia que provoca comportamientos contradictorios. Cuando se fomenta la despersonalización sustituyendo el diálogo personal por la fidelidad a la institución sin rostro, se va fomentando también una cultura de la mentira y la falsedad, porque sólo con componendas engañosas parece posible vivir la vida que se tiene delante. La vida no es nuestra. Y eso se convierte en infantilismo, en niñez fuera de tiempo.

Y es que se ha devaluado el trabajo en la vida de la religiosa. Se ha perdido el sentido humanizador que tendría que tener, y que es fundamento de los derechos que de él fluyen, y se ha convertido en una obligación que debes cumplir con prontitud y abnegación. Trabajas todo el día, combinando el trabajo con las exigencias de la vida comunitaria; las exigencias de «lo religioso». Y en «lo religioso» se pierde la religiosa. No piensa con su razón sino con esa razón institucional y abstracta que controla su vida, sus horarios, su manera de orar, de acercarse a Dios y relacionarse con Él y con los demás. La vida de la religiosa encuentra recortados los espacios de pensamiento y de voluntad libre, hasta acostumbrarse

lastimosamente a vivir sin ellos. El trabajo de muchas religiosas no se convierte en una oportunidad para decidir día con día la propia vida y, por tanto, no se convierte en una posibilidad de comunión libre con Dios.

En esa situación lo más fácil es acomodarse a una vida no querida y no decidida. Toda persona, también la religiosa, tiene que vivir y vivir bien. Pero la única forma que encuentra para hacerlo parece ser la de las componendas tortuosas con la vida: ocultar sus sentimientos, su cansancio, decir una mentira para lograr un permiso inocente, vivir en la angustia de la entrevista con la superiora ... En muchas congregaciones empiezan a cambiar estas cosas, pero todavía falta mucho por hacer y todavía hay muchas ideas de esta estructura que sostienen esta vida a medias para las religiosas. Esto es lo que va quitando el carácter de profetismo a la vida de las religiosas. Quien no tiene conciencia de querer una vida plena, y libertad para buscarla no puede vivir con plenitud su vida como religiosa.

Es que la vida religiosa no se define por el cumplimiento de las normas o de los votos, sino radicalmente por el seguimiento de Jesús. Y a Jesús que trabajó por el Reino desde la encarnación en un pobre, sin negar su propia dimensión de persona y humanidad, que lo ponía a tratar responsablemente con la vida, resolverla en serio desde dentro.

Es muy fácil mistificar a Jesús. Cuando haces un rostro de Jesús que te encanta ver porque refleja tus deseos, así vives. No te das cuenta del rostro de verdad de Jesús, que se encarnó en lo que no nos gusta, en lo que nos incomoda, en lo que nos molesta. Viendo en Jesús sólo la proyección de nuestros deseos,

de lo que nos gusta, vamos armando la vida para que se acomode a esa imagen. Es la raíz de las componendas. Ahí ya no suena el Evangelio. Se pierde entonces el contenido de la vida religiosa. Se pierde la materia para poder orar y para poder vivir. Se reza pero no se encuentra la vida en la oración.

En esta mistificación también el servicio se pervierte. Hay que revisar cómo nos comportamos con obreros, maestros, enfermeras, compañeros y compañeras de trabajo, con la gente con quienes trabajamos para ver qué tanto en noso-



tros está presente el espíritu vivo de Jesús, que nunca perdió contacto consigo mismo, con su propia carne. Amó con su carne. Cuando perdemos esta dimensión nuestra de personas y de nuestros derechos humanos, dejamos de respetarnos y de respetar a los demás, aún sin darnos cuenta o empezando a dorarnos la píldora para continuar. Vivir en un ambiente donde los derechos están limitados, sin hacer nada ante esta situación, nos va enseñando a vivir también limitando los derechos de los demás: su derecho a la salud y a la compañía en la enfermedad, el derecho a la equidad y al apoyo solidario en la lucha por ella.



Da miedo hablar de esto porque uno se descubre en lo mismo que dice. En la misma cobardía, pero también en los mismos deseos. Se nos han impuesto las reglas del silencio y eso nos pesa cuando intentamos levantar la voz. Y han sido reglas de hombres las que se nos han impuesto. Reglas de varones. Los varones han promovido la mistificación de la vida religiosa: el silencio, la abnegación, la sumisión a la voluntad de otro, el sacrificio, convertirnos en esposas del Jesús místico, para no encontrarnos responsablemente con el Jesús real que nos reta a vivir en plenitud y a hacer vivir al mismo tiempo. Nos quitan la encarnación, la de Jesús y la nuestra.

Y nosotras tenemos cuerpo (como ellos, aunque no lo reconozcan) y es fundamental para nuestra humanidad. Nos han manejado un dualismo que nos hace dejar de tener cuidado por nuestra salud, por nuestro arreglo, por ser mujeres, y mujeres, mujeres; mujeres con opciones claras. Entonces nos convertimos en niñas. Nos niegan la capacidad de responder libremente de nosotras mismas, de lo que sentimos. Nos niegan la sexualidad. No podemos entonces hacernos responsables de ella y vivir responsablemente la castidad. La vivimos casi con vergüenza. Con esto se niega todo. El aspecto sexual es silenciado. No se sabe hablar, ni se sabe compartir, ni sabemos acompañarnos en él. Por eso tampoco sabemos manejarlo dialogando con él. Esto abre la puerta a muchos abusos. A que la comunicación se lleve al espacio de confesión, donde muchos sacerdotes usan autoridad sobre las religiosas para abusar de ellas. Sacerdotes que tampoco tiene conciencia de su propia sexualidad, que tampoco han recibido formación para tratar con ella y que la viven con frustración. Esta situación da pie al abuso sexual contra religiosas y al hostigamiento sexual que viven constantemente, y que muchas de ellas ni siquiera se sienten con derecho a denunciar.

La abnegación se convierte así en una nulificación de la mujer. Y la vida religiosa se oscurece, porque la vida de las religiosas se hace oscura, escondida, tortuosa. No aprendemos que nuestra vida religiosa implica aceptar que estamos en una convivencia nueva que tenemos que construir nosotras, cada una en diálogo constante y retante con Dios y la realidad. Sólo así podemos construirnos luminosas, capaces de descubrir lo bello de la vida para poder hablarlo y llevarlo prendido y deseado en el corazón. Para eso se necesita un espacio libre, donde sea posible descubrir y encargarse responsablemente de la propia vida. Y para eso necesitamos confiar en nosotras mismas y en cada una de las demás.

Pero muchas veces no encontramos en la vida de las religiosas ni siquiera espacios de descanso real. Pareciera estar prohibido el derecho a decir «quiero descansar». El descanso no se programa a tu cansancio sino a lo que se cree que es «religioso». Se limita la libertad de escoger mi descanso, de decidir una película para ver una tarde, de ver un programa de televisión. Todo se rige por la norma y se expulsa a la realidad de los procesos. Es a las normas a las que tienes que acomodar tu realidad. Y entonces, cuando la ley va antes que la realidad, la realidad se pierde. Se va construyendo una estructura mental de respeto a la falsedad y no a la verdad de la realidad, con todo su reto y su misterio. Y esa estructura quieres imponerla a los demás. Como es falsa no puedes sino imponerla. La falsedad no atrae como la verdad, solamente se impone. Es el problema eterno de la coherencia, pero de la coherencia con la realidad y con lo que en ella voy queriendo realizar. Si ese problema queda oculto o dejado de lado, se pierde el reto que dota de sentido a la vida de las religiosas: el reto de construir en realidad la realidad querida por Dios. ☐

Documentos

Derechos de los hombres del trabajo (*Laborem Exercens* 16,17)

Juan Pablo II

En el amplio contexto de los Derechos Humanos

Si el trabajo —en el múltiple sentido de esta palabra— es una obligación, es decir, un deber es también a la vez una fuente de derechos por parte del trabajador. Estos derechos deben ser examinados en el amplio contexto del conjunto de los derechos del hombre que le son connaturales, muchos de los cuales son proclamados por distintos organismos internacionales y garantizados cada vez más por los Estados para sus propios ciudadanos. El respeto de este vasto conjunto de los derechos del hombre, constituye la condición fundamental para la paz del mundo contemporáneo: la paz, tanto dentro de los pueblos y de las sociedades como en el campo de las relaciones internacionales, tal como se ha hecho notar ya en muchas ocasiones por el Magisterio de la Iglesia especialmente desde los tiempos de la encíclica «*Pacem in terris*». Los derechos humanos que brotan del trabajo, entran precisamente dentro del más amplio contexto de los derechos fundamentales de la persona.

Sin embargo, en el ámbito de este contexto, tienen un carácter peculiar que corresponde a la naturaleza específica del trabajo humano anteriormente delineada; y precisamente hay que considerarlos según este carácter. El trabajo es, como queda dicho, una obligación, es decir, un deber del hombre y esto en el múltiple sentido de esta palabra. El hombre debe trabajar bien sea por el hecho de que el Creador lo ha ordenado, bien sea por el hecho de su propia humanidad, cuyo mantenimiento y desarrollo exigen el trabajo. El hombre debe trabajar por respeto al prójimo, especialmente por respeto a la propia familia, pero también a la sociedad a la que pertenece, a la nación de la que es hijo o hija, a la entera familia humana de la que es miembro, ya que es heredero del trabajo de generaciones y al mismo tiempo coartífice del futuro de aquellos que vendrán después de él con el sucederse de la historia. Todo esto constituye la obligación moral del trabajo, entendido en su más amplia acepción. Cuando haya que considerar los derechos morales de todo hombre respecto al tra-

bajo, correspondientes a esta obligación, habrá que tener siempre presente el entero y amplio radio de referencias en que se manifiesta el trabajo de cada sujeto trabajador.

En efecto, hablando de la obligación del trabajo y de los derechos del trabajador, correspondientes a esta obligación, tenemos presente, ante todo, la relación entre el empresario —directo e indirecto— y el mismo trabajador.

La distinción entre empresario directo e indirecto parece ser muy importante en consideración de la organización real del trabajo y de la posibilidad de instaurar relaciones justas o injustas en el sector del trabajo.

Si el empresario directo es la persona o la institución, con la que el trabajador estipula directamente el contrato de trabajo según determinadas condiciones, como empresario indirecto se deben entender muchos factores diferenciados, además del empresario directo, que ejercen un determinado influjo sobre el modo en que se da forma bien sea al contrato de trabajo, bien sea, en consecuencia, a las relaciones más o menos justas en el sector del trabajo humano.

Empresario «indirecto» y «directo»

En el concepto de empresario indirecto entran tanto las personas como las instituciones de diverso tipo, así como también los contratos colectivos de trabajo y los principios de comportamiento, establecidos por estas personas e instituciones, que determinan todo el sistema socioeconómico o que derivan de él. El concepto de empresario indirecto implica así muchos y variados elementos. La responsabilidad del empresario indirecto es distinta de la del empresario directo, como lo indica la misma palabra: la responsabilidad es menos directa; pero sigue siendo verdadera responsabilidad: el empresario indirecto determina sustancialmente uno u otro aspecto de la relación de trabajo y condiciona de este modo el comportamiento del empresario directo cuando éste último determina concretamente el contrato y las relaciones laborales. Esta constatación no tiene como finalidad la de eximir a este último de su propia responsabilidad sino únicamente la de llamar la atención sobre todo el entramado de condicionamientos que influyen en su comportamiento. Cuando se trata de determinar una política laboral correcta desde el

punto de vista ético hay que tener presentes todos estos condicionamientos. Tal política es correcta cuando los derechos objetivos del hombre del trabajo son plenamente respetados.

El concepto de empresario indirecto se puede aplicar a toda la sociedad y, en primer lugar, al estado. En efecto, es el Estado el que debe realizar una política laboral justa. No obstante es sabido que dentro del sistema actual de relaciones económicas del mundo, se dan entre los Estados múltiples conexiones que tienen su expresión, por ejemplo, en los procesos de importación y exportación, es decir, en el intercambio recíproco de los bienes económicos, ya sean materias primas o a medio elaborar o bien productos industriales elaborados. Estas relaciones crean a su vez dependencias recíprocas y, consiguientemente, sería muy difícil hablar de plena autosuficiencia, es decir, de autarquía, por lo que se refiere a cualquier Estado, aunque sea el más poderoso en sentido económico.



Tal sistema de dependencias recíprocas, es normal en sí mismo; sin embargo, puede convertirse fácilmente en ocasión para diversas formas de explotación o de injusticia, y de este modo influir en la política laboral de los Estados y en última instancia sobre el trabajador, que es el sujeto propio del trabajo. Por ejemplo, los Países altamente industrializados y, más aún, las empresas que dirigen a gran escala los medios de producción industrial (las llamadas sociedades multinacionales o transnacionales), ponen precios lo más alto posibles para sus productos, mientras procuran establecer precios lo más bajo posibles para las materias primas o a medio elaborar, lo cual entre otras causas tiene como resultado una desproporción cada vez mayor entre los réditos nacionales de los respectivos Países. La distancia entre la mayor parte de los Países ricos y los Países más pobres no disminuye ni se nivela, sino que aumenta cada vez más, obviamente en perjuicio de

estos últimos. Es claro que esto no puede menos de influir sobre la política local y laboral, y sobre la situación del hombre del trabajo en las sociedades económicamente menos avanzadas. El empresario directo, inmerso en concreto en un sistema de condicionamientos, fija las condiciones laborales por debajo de las exigencias objetivas de los trabajadores, especialmente si se quiere sacar beneficios de lo más alto posibles de la empresa que él dirige (o de las empresas que dirige, cuando se trata de una situación de propiedad «socializada» de los medios de producción).

Este cuadro de dependencias, relativas al concepto de empresario indirecto —como puede fácilmente deducirse— es enormemente vasto y complicado. Para definirlo hay que tomar en consideración, en cierto sentido, el conjunto de elementos decisivos para la vida económica en la configuración de una determinada sociedad y Estado; pero, al mismo tiempo, han de tenerse también en cuenta las conexiones y dependencias mucho más amplias. Sin embargo, la realización de los derechos del hombre del trabajo no puede estar condenada a constituir solamente un derivado de los sistemas económicos, los cuales, a escala más amplia o más restringida, se dejen guiar sobre todo por el criterio del máximo beneficio. Al contrario, es precisamente la consideración de los derechos objetivos del hombre del trabajo —de todo tipo de trabajadores: manual, intelectual, industrial, agrícola, etc.— lo que debe constituir el criterio adecuado y fundamental para la formación de toda la economía, bien sea en la dimensión de toda la sociedad y de todo Estado, bien sea en el conjunto de la política económica mundial, así como de los sistemas y relaciones internacionales que de ella derivan.

En esta dirección deberían ejercer su influencia todas las Organizaciones Internacionales llamadas a ello, comenzando por la Organización de las Naciones Unidas. Parece que la Organización Mundial del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y otras tienen que ofrecer aún nuevas aportaciones particularmente en este sentido. En el ámbito de los Estados existen ministerios o dicasterios del poder público y también diversos Organismos sociales instituidos para este fin. Todo esto indica eficazmente cuánta importancia tiene —como se ha dicho anteriormente— el empresario indirecto en la realización del pleno respeto de los derechos del hombre del trabajo, dado que los derechos de la persona humana constituyen el elemento clave de todo el orden moral social. ☐

La palabra a fondo

Abel Fernández
Lic. Teología Pastoral

21 de abril 2002

Nota: Iniciar la Misa con el rito de aspersion, recordando su relación con el Bautismo y la Pascua del Señor, en base a la idea central de este domingo.

Hacia una comunidad justa

EL RESUCITADO: GUÍA PARA EL NUEVO PROYECTO

Hecho: La corrupción de los guías

- Siempre se ha dado esta corrupción y, si no, pensemos en los faraones o en los emperadores romanos, o los reyes europeos o los tlatoanis aztecas o en nuestros caudillos del siglo XIX o los Presidentes del XX, sin mencionar a los líderes obreros, empresariales o de la banca. Pero como que hoy esta corrupción es más evidente y corroe desde los pequeños guías de los policías, maestros, líderes religiosos, sociales, militares o universitarios, hasta el sistema globalizado.
- La razón de la corrupción está en el poder mismo porque, al concebirse el poder no como servicio sino como forma de imponerse a los demás, al mismo tiempo que se destruye al sometido, hace aflorar, en quien ejerce el poder, lo que en nosotros hay, en palabras de Isaías 11: de lobo, oso, león, víbora y, consiguientemente, entramos a la ley de la selva.
- El narcotráfico no es más que el fruto maduro de la corrupción de nuestros guías en que se ve toda la injusticia de la manera de concebir las relaciones humanas como forma de ejercitar el poder: ahí vemos unidos la injusticia de la economía sobre lo humano, de las influencias políticas y sociales, de la pérdida de los valores, de la destrucción de los vínculos familiares, fraternos, sociales.

Iluminación: Juan 10,1-10

- Con esta figura tan plástica y sencilla del pastor, Jesús nos presenta cómo entiende él SER GUÍA, en el proyecto de vida fraterna y justa para la hu-

manidad: Él no entiende la autoridad como poder, sino como ponerse al servicio de los demás, hasta dar la vida por ellos, estar a su disposición en lo que ellos necesiten, no en lo que el pastor quiera. Pero sobre todo, nos recuerda Pedro, en la 2ª lectura, de su 1ª carta 2,20-25, es el Guía o pastor que nos invita a soportar con paciencia los sufrimientos que les vienen... ya que también Cristo sufrió... por ustedes y les dejó así un ejemplo para que sigan sus huellas.

- Pónganse a salvo de este mundo corrompido les dice Pedro a los primeros convertidos por la predicación de los apóstoles (1ª lectura: Hechos 2,36-41) y esta exhortación es válida para todos nosotros, si queremos aceptar la tarea que Jesús nos da a todos de ser sus testigos para construir su Reino, es decir, si queremos luchar por que los humanos convivamos como humanos y como hermanos en la justicia, y no en la sumisión y explotación de unos sobre otros, que es la corrupción por excelencia de que tenemos que ser rescatados.
- Mostrar que es posible vivir la alternativa del servicio, en este mundo corrompido por el abuso del poder, es el reto que los cristianos tenemos. Si lo llevamos a la práctica estaremos poniendo en práctica el proyecto de vida de Cristo, que Él llamó su Reino, porque estaremos luchando por la verdadera fraternidad basada en la justicia de que, por ser humanos, somos hermanos.

Conversión

1. ¿Qué tanto sigo el modelo de ser guía como Cristo o me he dejado corromper por el poder?
2. ¿Cuáles son las dificultades que se me presentan para servir?
3. ¿Cómo nos estamos ayudando a ser guías a la manera de Cristo?



28 de abril 2002

Nota: Iniciar la Misa con el rito de aspersión, recordando su relación con el Bautismo y la Pascua del Señor, en base a la idea central de este domingo.

Hacia una comunidad justa

JESÚS RESUCITADO: CAMINO PARA EL NUEVO PROYECTO

Hecho: El día del niño, del obrero y del albañil

- Hay algo que asemeja a estos 3 grupos humanos: la sencillez del niño que no se fija en las apariencias, que caracteriza tanto la vida del obrero que vive luchando por el pan de cada día, como la del albañil que desempeña uno de los trabajos más humildes, pero más indispensables para la vida humana: la construcción de las viviendas y de todo lo que los humanos necesitamos para el desarrollo de nuestras actividades.



- La sencillez es la condición básica para la convivencia fraterna, su pérdida es el mayor obstáculo para esa convivencia. Pero la sencillez verdaderamente humana, cuando se es consciente de ella en la edad adulta, que es cuando se muestra básica para la fraternidad (la del niño es sólo simbólica: el adulto que quiera ser sencillo como el niño tiene que desprenderse voluntariamente de sus aires y pretensiones de superioridad) es sumamente peligrosa para el poderoso porque pone en evidencia su corrupción.

- Por eso se tiene tanto empeño en impedir que los albañiles se unan, aún para la defensa de sus derechos más elementales y se busca, también por todos los medios, tanto el que los obreros tomen conciencia de clase, como el corromper a los líderes para que no luchen por sus compañeros y agremiados. En México hemos tenido buenos ejemplos de esta corrupción.

Iluminación: Juan 14,1-12

- Si algo caracteriza la vida de Jesús es su sencillez: nace en un pesebre, vive en un pueblucho insignificante y de mala fama, trabaja de campesino que en sus ratos libres le hace a la carpintería, escoge a la gente más humilde como discípulos y apóstoles; se rodea de pecadores y de la gente despreciada por los poderosos; muere en el suplicio reservado a los esclavos. Él mismo dijo: «aprendan de mí que soy manso y humilde de corazón» (Mt. 11,29). Por eso puede decir, hoy, en el texto de Juan: «yo soy el camino, la verdad y la vida» para llegar al Padre.
- Los cristianos primitivos —empezando por los apóstoles—, no sólo fueron en su mayoría gente humilde y despreciada por los poderosos, sino que al escoger el título para quienes debían desempeñar una tarea dentro de la comunidad escogieron títulos correspondientes a funciones humildes de la sociedad en que vivían. Desgraciadamente, hoy, como los decimos en griego, pensamos que son títulos muy especiales, pero, si los traducimos bien, veremos su espíritu de sencillos: diácono=CRÍADO; presbítero=VIEJO de la comunidad; obispo=VIGILANTE. El que sean funciones humildes no significa que no sean importantes en la vida real.
- Cristo, cuando les advierte a sus discípulos de cómo tienen que organizarse, les dice que no deben hacerlo a la manera de este mundo: para dominar, sino que quien ejerza la autoridad tiene que hacerlo y vivirlo como Él, que no vino a ser servido sino a servir.

Al celebrar en estos días a estos grupos humanos: debemos pues recordar;

- a) a los niños que tienen que prepararse para servir en lo que el día de mañana puedan servir mejor, no servirse;
- b) a los obreros que sepan recuperar su conciencia de clase y escoger a líderes que los sirvan y no se sirvan de ellos;
- c) a los albañiles que tomen conciencia de la importancia de su trabajo y sepan organizar.

Conversión

1. ¿Qué tanto puedo decir como Jesús que soy camino hacia el Padre?
2. ¿Qué me está dificultando el serlo?
3. ¿Cómo nos estamos ayudando para ser comunidad, camino, verdad y vida de quienes nos rodean?

5 de mayo 2002

Nota: iniciar la Misa con el rito de aspersion, recordando su relación con el Bautismo y la Pascua del Señor, en base a la idea central de este domingo.

Hacia una comunidad justa

EL ESPÍRITU DE JESÚS RESUCITADO: HACE POSIBLE SU PROYECTO DE VIDA

Hecho: 10 de mayo, día de la madre

- Lo que más caracteriza a la madre no es tanto la procreación física, como la transmisión de la vida del amor, esencia de la vida humana, y en esto la maternidad se identifica, al complementarse, con la paternidad. Es así como deberíamos celebrar a la madre por que, al separarla del padre, la estamos corrompiendo para convertirla o en un fetiche, o en un mito, cuando, en la vida real, hemos hecho de ella o una esclava o criada barata, o en una fábrica de hijos, pero sin la carga propiamente humana de ser la trasmisora del amor.
- Esa deformación de la madre, tan propia de los mexicanos, es típicamente machista, del padre que es el eterno ausente, aunque en la formación

de ese macho, dicen los expertos, tenga buena parte la misma madre.

- El efecto no puede ser más devastador para la misma madre que este día se ve colmada de flores y regalos (para que nos pueda servir mejor) y el resto del año no le llevamos otra cosa que los recuerdos que otros hacen de ella. Pero también es devastador para nosotros, porque esa forma corrompida de ver a la madre nos castra, dicen también los expertos, para el amor a los hijos.

Iluminación: Juan 14,15-21

- En este 6º domingo de Pascua último, antes de la Ascensión, Jesús nos recuerda lo que para Él constituye la característica fundamental de sus discípulos: el que amen como Él, lo que les permitirá amar al Padre, ser amados por el Padre y permanecer en el amor, así el Espíritu de amor de Cristo permanecerá en ellos.
 - Pero si los discípulos de Cristo aman como Él, serán transmisores del amor como el mismo Cristo les transmitió el amor del Padre, y eso es lo que los primeros cristianos hacen a donde quiera que van. Al tener que huir de Jerusalén, por la persecución desatada contra ellos por su fe en el Señor Jesús, los primeros cristianos transmiten su fe y su amor en Samaria y, al saberlo la comunidad de Jerusalén, envían a Pedro y Juan quienes no solo no ven mal lo hecho por los cristianos de manera espontánea, sino que lo confirman imponiendo las manos sobre aquellos bautizados para que reciban la fuerza del Espíritu que ellos habían recibido del Señor Jesús (1ª lectura: Hechos 8,5-8. 14-17).
 - Esta actitud misionera o de transmisores del amor de los primeros cristianos debería ser la característica de todo cristiano nos recuerda Pedro en su 1ª carta, que hemos venido leyendo en estos 5 domingos de Pascua, (2ª lect. 3,15-18). Todo cristiano, nos dice, tiene que dar al que las pidiere, las razones de la esperanza de ustedes
- Es esta actitud fundamental de ser misionero o transmisores del amor recibido de Cristo, lo que se nos está recordando en la Misión permanente, que en diversas diócesis del país se están promo-

viendo o se han promovido. No se trata de llamar misionero lo que siempre hemos hecho: el culto, sino de que tengamos esa actitud misionera o preocupación de transmitir el amor; lo que también tiene que hacerse evidentemente, en los actos culturales porque, por desgracia, no siempre lo han hecho. Por esa actitud misionera tenemos que salir del templo para ir en busca de las 99 ovejas que, hoy, han abandonado el culto.

Conversión

1. ¿Vivo transmitiendo el amor recibido de Cristo?
2. ¿Qué me está impidiendo hacerlo?
3. ¿Cómo nos estamos ayudando a amar como Cristo nos enseñó: perdonando, con misericordia y hasta dar la vida?

12 de mayo 2002

Nota: Iniciar la Misa con el rito de aspersion, recordando su relación con el Bautismo y la Pascua del Señor, en base a la idea central de este domingo.

Hacia una comunidad justa

CRISTO RESUCITADO NOS ESPERA EN LA CASA PATERNA

Hecho: Día del campesino y del maestro (día 15)

- Estas dos actividades, aparentemente no relacionadas, tienen algo muy importante en común: el campesino una vez que la semilla está en la tierra por más que haga no tiene más que esperar a que el proceso evolutivo de la planta siga su curso hasta que llegue a su madurez y dé el fruto anhelado. El maestro —si se descubre como educador y no como mero instructor— tiene que esperar y confiar que lo que hay en el educado aflore, se desarrolla y llegue a dar los frutos humanos: educar viene del latín: hacer salir lo que en el educando hay; su capacidad de amar, de superación, de ser y no sólo de hacer.
- En ambos casos se trata de cuidar, respetar y poner al servicio de la semilla o del niño lo que la técnica, la ciencia o la pedagogía aportan para propiciar mejores condiciones de desarrollo físico o humano.



- Entender así las profesiones o actividades humanas permite descubrir la complementariedad e igual dignidad de ellas, pues todas contribuyen igualmente, aunque desde perspectivas y necesidades diversas, al desarrollo de la humanidad y del universo, digna morada de quienes lo habitan y, desde una dimensión antropológica, todas contribuyen a que los individuos y la humanidad se superen y aporten a la misma humanidad y a la creación lo que tienen que aportar.

Iluminación: Mateo 28,16-20

- La Ascensión de Jesús lo lleva a su pleno desarrollo como Dios-Hombre que es y queda constituido, nos recuerda Pablo en Efesios 1,17-23, Cabeza suprema de la Iglesia... por encima de cualquier persona, no solo del mundo actual sino también del futuro (2ª lect). Él está en la casa paterna, como el Dios-Hombre que es, esperando que nosotros, su cuerpo, nos reunamos con Él.
- Pero la Ascensión para sus discípulos, de entonces y de todos los tiempos, es el misterio de la confianza plena del Señor Jesús que confía plenamente en ellos —no obstante que muchos no crean y otros titubeaban—. Lucas en la 1ª lect. en Hechos 1,1-11, nos dice que algunos le preguntaron si ya era el momento de tomar las armas. Estaban, decimos nosotros, muy verdes, no preparados y sin embargo confía en ellos totalmente, como el gran educador que es: «Vayan y enseñen a todas las naciones... yo estaré con ustedes todos los días, hasta el fin del mundo» por el Espíritu, el suyo y del Padre, que les enviará.

- La tarea que les confía no es otra que la que el Padre le confió a Él, Serán mis testigos en Jerusalén, en toda Judea, en Samaria y hasta los últimos confines de la tierra lo que tienen que realizar no mirando al cielo sino con los pies bien puestos en la realidad y mirándola en toda su crudeza para transformarla en el Reino que Jesús anunció con su palabra, significó con sus milagros y ratificó con su Muerte-Resurrección. Esta es la siembra que el Señor, al ascender a la casa paterna, nos ha confiado, es el trabajo de educadores de la humanidad que nos ha asignado Él está esperando que le llevemos los frutos.

Conversión

1. ¿Cómo estoy siendo testigo del Amor de Cristo?
2. ¿Qué dificultades estoy teniendo para serlo?
3. ¿Cómo nos estamos ayudando a predicar el amor en el rincón del mundo donde vivimos?

19 de mayo 2002

Nota: Terminamos, con la fiesta del Espíritu Santo, la celebración de la Pascua del Señor Jesús que, en nuestro Bautismo, nos hemos comprometido a hacer vida. Hoy por última vez, cambiamos el rito penitencial por la aspersion del agua que, recordándonos el Bautismo, nos purifica de nuestros pecados y aviva la vida de Hijos de Dios.

Hacia una comunidad justa

JESÚS RESUCITADO NOS DA SU ESPÍRITU DE PERDÓN

Hecho: El espíritu característico de algunas personas

- Hay personas que, con su forma de comportarse en un grupo, puede uno distinguir si son: maestros, médicos, contadores, policías o comerciante. No necesitan decirlo, lo reflejan en su actuar o en sus expresiones.
- Cuando eso se da es que la personalidad ha sido bien asumida en lo positivo: la capacidad organizativa del maestro o la disponibilidad para el servicio en el médico; pero también lo negativo de la

profesión puede reflejarse: el actuar como si todo se pudiera comprar de un comerciante, o como si todos estuvieran esperando ser sobornados del mal policía.

- El que se refleje lo que somos, como adultos, es una gran riqueza para el grupo pues da mucha seguridad ya que se actúa con mucha mayor libertad cuando se sabe cómo y por qué se actúa de tal o cual manera.

Iluminación: Juan 20,19-23

- Juan presenta unido todo, en el momento del primer encuentro del Señor Resucitado, lo que los cristianos celebramos durante 50 días: la Resurrección, el Envío Misionero y la entrega del Espíritu a los apóstoles. Para Jesús es una sola realidad que no puede separarse, aunque para los humanos que formamos la Iglesia tenga que presentársenos poco a poco. A sus discípulos que lo han abandonado y traicionado Jesús se les manifiesta:
 - a) haciéndoles vivir la experiencia del perdón;
 - b) confirmándoles la confianza plena en ellos: «como mi Padre me envió, así los envío yo»
 - c) entregándoles su Espíritu de amor que perdona para que se caractericen por ese Espíritu del amor que perdona.
- Es también la experiencia del amor que perdona lo que vive aquella multitud que acude por la curiosidad provocada por el gran ruido proveniente del lugar donde estaban los discípulos de Jesús: al descubrirse perdonados y amados por Dios, oyen hablar en su propia lengua, pues los apóstoles hablan el lenguaje del amor que no necesita de palabras, hablar el idioma universal, anterior a la presencia del pecado en el mundo, de ese pecado que pervierte o corrompe el uso de la palabra.
- La fe en el Espíritu del Señor Resucitado, presente en nosotros como FUERZA, debería traducirse en un modo de ser que nos distinguiera entre los demás seres humanos como portadores del amor que perdona, sin necesidad de palabras explícitas, porque lo vivimos y lo expresamos en todos nues-

tros actos, de manera que todo mundo que nos rodea pudiera decir, lo que en Jerusalén se decía de los apóstoles: ¿no son estos de la colonia... o del pueblo o ciudad de...? ¿Por qué los entendemos aunque no hablan nuestro idioma?. Eso mismo deberían poder decir los jóvenes de los adultos cristianos, los indígenas, los campesinos, los obreros, los sometidos a las drogas, etc., etc.

Conversión

1. ¿Mi vida refleja el Espíritu del amor que perdona?
2. ¿Por qué no se refleja?
3. ¿Cómo nos podemos ayudar a reflejarlo?

dido a un hijo o a un padre por las bombas y las balas, por el hambre y el SIDA. Significaría intentar salir adelante con el refrán «Pues así es la vida.» como consuelo principal. Significaría vivir bajo la amenaza constante, hasta con la amenaza de una bomba nuclear porque los poderosos de un país poderoso estén en pleito con los poderosos del tuyo aunque tu nunca tuviste ninguna posibilidad de escogerlos ni de ponerles alto sino representan otra fuente de tu dolor, cuyos crímenes quedan impunes. En los pleitos entre los poderosos la justicia no cuenta solamente la venganza.

❖❖ RECONOCIMIENTO Y AGRADECIMIENTO ❖❖

QUEREMOS INFORMAR A NUESTROS LECTORES QUE CON ESTE NÚMERO DESPEDIMOS LA PARTICIPACIÓN DEL P. Abel FERNÁNDEZ QUIÉN, POR MAYORES RESPONSABILIDADES, NO PODRÁ SEGUIR ELABORANDO LOS QUIJONES HOMILÉTICOS.

DESEAMOS MANIFESTARLE NUESTRO AGRADECIMIENTO POR SUS APORTES PASTORALES EN «LA PALABRA A FONDO» A LO LARGO DE MUCHOS AÑOS. SIN DUDA HA SIDO LA SECCIÓN DE LA REVISTA QUE HA SERVIDO MÁS CONSISTENTEMENTE A NUESTROS LECTORES.

LA REDACCIÓN LE EXTIENDE EL APRECIO Y AGRADECIMIENTO QUE MUCHOS LECTORES HAN EXPRESADO POR SU LABOR.

¡¡¡MUCHAS GRACIAS ABEL!!!

26 de mayo 2002

Equipo CRT

LA SANTÍSIMA TRINIDAD

Hecho: Una mundo desgarrado

- Nuestro planeta gime. Lo contaminamos, muchas formas de vida están en peligro de extinción como resultado de nuestras acciones: los venenos que echamos, los fertilizantes que usamos, los bosques que estamos acabando, los productos nocivos que producimos en la industria que enterramos o tiramos a los ríos y al aire, la lista es muy larga.
- Muchos pueblos gimen bajo la violencia de las guerras. ¿Te gustaría ser un palestino o un bosnio, o un africano, o un afgano, o un indígena latinoamericano? Significaría vivir en la tristeza y el miedo, significaría vivir con el luto de haber per-

- El planeta gime y sus pueblos gimen por las mismas razones: la maldad que se va generando entre nosotros los seres humanos. Aunque nos puede ayudar el refrán «Así es la vida.» no es del todo cierto sino, «Así hemos hecho la vida.» Ni siquiera es por el pecado que se genera en el corazón de cada quien sino el que inspiramos unos en otros por nuestros malos ejemplos, por los miedos que vamos contagiando en otros, por los deseos que se hacen obsesivos de tener más, más dinero, más poder, más status, por las heridas que ha sufrido el corazón por el desprecio de otro que desembocan en venganzas, generando más dolor. M males son producto de los males sociales.



Iluminación: La naturaleza y acción del Dios de la vida

- La fe cristiana proclama a un Dios trino: la santísima Trinidad que representa para nosotros al mismo tiempo una fe en la verdadera naturaleza del mundo y una fe en su verdadero destino. Una vida como condena al sufrimiento, al miedo, a la violencia, a la muerte no es la vida, no es como Dios creó el mundo tampoco es como Dios busca proseguir su obra de la creación. La creación no representa nada más lo que un dios —lejos en su gloria solitaria intocable— condena y rechaza, sino el superfluo creativo del amor comunitario del Padre, Hijo y Espíritu. Se han hecho muchos esfuerzos en la historia para lograr hablar correctamente sobre la naturaleza verdadera de Dios (orto-doxia) y como actúa ese Dios (que, con las implicaciones para nuestra acción, conforma la orto-práxis).
- La fe cristiana cree, confía en un Dios no de la muerte, no de la condena al círculo perpetuo de pobreza y violencia sino en el Dios de la vida, que busca siempre como romper la condena de la muerte, que busca abrir posibilidades donde no había. Así se anuncia en la primera lectura: es un Dios «compasivo, clemente, lento para la ira, grande en misericordia y verdad». (Ex 34,4-6. 8-9, Algunas traducciones separan la misericordia de la verdad y cambian «verdad» a «fiel», pero el original tienen misericordia y verdad como una pareja inseparable. El versículo 7, que no logró entrar en el misal, nos recuerda que Dios, por ser misericordioso, tampoco solapa la impunidad.) En el mundo de Egipto, la tierra de la condena, de la esclavitud, el crimen de Moisés —matar el capataz cruel— es descubierto y denunciado mientras que los múltiples que comete el faraón quedan escondidos, olvidados, impunes. En el mundo del reino de Dios, las cosas son al revés: se perdonan los pecados del individuo y se revelan los pecados grandes de los poderosos a la luz del día; ambas acciones en aras de sanar nuestros males individuales y sociales.
- Muchas veces proclamamos a un dios que castiga a los pequeños pecadores sin descanso, un dios

que siempre les recuerda sus pecados, que nunca los deja olvidarse de ellos, que viven con miedo constante al castigo y repudio mientras oculta, perdona y, a veces, hasta premia, los pecados grandes: los masacres (Tlatelolco), los robos grandes (Fobaproa), ... Proclamamos a este dios falso con nuestras actitudes, palabras y acciones en el contexto de estas diversas realidades cuando decimos que somos personas de fe y actuamos como tales.

- La manera como vamos conformando nuestras sociedades reflejan en qué Dios creemos. La sociedad donde hay unos pocos grandes que ordenan y muchos que obedecen, donde hay unos cuantos que tienen y muchos otros que pasan penuria no da testimonio de un Dios Trino que es comunidad pero con igualdad, donde es el dar mutuo el que genera más y más, hasta un universo más grande de lo que podemos imaginar. Nuestras sociedades humanas más bien reflejan una fe en un dios de poder que no comparte pero, a lo mejor, si nos mostramos suficientemente humildes delante de él, nos podría hacer un favorcito, nos podría dejar caer una migaja de lo mucho que tiene. Es el gran cacique.

Conversión

1. ¿De veras creo en el amor más que en el poder?
2. ¿De qué tipo de dios doy testimonio?
3. ¿En qué podría renovar mi fe en el Dios de la vida?

2 de junio, 9º domingo ordinario

Hecho: La ley y sus metas

- La ley tiene mucha injerencia en nuestras vidas en varios niveles, desde las múltiples reglas de todas las instituciones del país —la escuela, el banco, el seguro, el hospital, hacienda, tránsito, la constitución, ...— hasta la ley moral. En su mejor y más profundo sentido, la ley positiva (es decir a diferencia de las leyes «naturales» como las físicas) existe para proteger a los que no podrían protegerse sin ella, es decir sirve para proteger al débil del poderoso. Sin embargo, durante toda la historia, los que hacen las leyes y los que las interpre-

Iluminación: La naturaleza y acción del Dios de la vida

- La fe cristiana proclama a un Dios trino: la santísima Trinidad que representa para nosotros al mismo tiempo una fe en la verdadera naturaleza del mundo y una fe en su verdadero destino. Una vida como condena al sufrimiento, al miedo, a la violencia, a la muerte no es la vida, no es como Dios creó el mundo tampoco es como Dios busca proseguir su obra de la creación. La creación no representa nada más lo que un dios —lejos en su gloria solitaria intocable— condena y rechaza, sino el superfluo creativo del amor comunitario del Padre, Hijo y Espíritu. Se han hecho muchos esfuerzos en la historia para lograr hablar correctamente sobre la naturaleza verdadera de Dios (orto-doxia) y como actúa ese Dios (que, con las implicaciones para nuestra acción, conforma la orto-práxis).
- La fe cristiana cree, confía en un Dios no de la muerte, no de la condena al círculo perpetuo de pobreza y violencia sino en el Dios de la vida, que busca siempre como romper la condena de la muerte, que busca abrir posibilidades donde no había. Así se anuncia en la primera lectura: es un Dios «compasivo, clemente, lento para la ira, grande en misericordia y verdad». (Ex 34,4-6. 8-9, Algunas traducciones separan la misericordia de la verdad y cambian «verdad» a «fiel», pero el original tienen misericordia y verdad como una pareja inseparable. El versículo 7, que no logró entrar en el misal, nos recuerda que Dios, por ser misericordioso, tampoco solapa la impunidad.) En el mundo de Egipto, la tierra de la condena, de la esclavitud, el crimen de Moisés —matar el capataz cruel— es descubierto y denunciado mientras que los múltiples que comete el faraón quedan escondidos, olvidados, impunes. En el mundo del reino de Dios, las cosas son al revés: se perdonan los pecados del individuo y se revelan los pecados grandes de los poderosos a la luz del día; ambas acciones en aras de sanar nuestros males individuales y sociales.
- Muchas veces proclamamos a un dios que castiga a los pequeños pecadores sin descanso, un dios

que siempre les recuerda sus pecados, que nunca los deja olvidarse de ellos, que viven con miedo constante al castigo y repudio mientras oculta, perdona y, a veces, hasta premia, los pecados grandes: los masacres (Tlatelolco), los robos grandes (Fobaproa), ... Proclamamos a este dios falso con nuestras actitudes, palabras y acciones en el contexto de estas diversas realidades cuando decimos que somos personas de fe y actuamos como tales.

- La manera como vamos conformando nuestras sociedades reflejan en qué Dios creemos. La sociedad donde hay unos pocos grandes que ordenan y muchos que obedecen, donde hay unos cuantos que tienen y muchos otros que pasan penuria no da testimonio de un Dios Trino que es comunidad pero con igualdad, donde es el dar mutuo el que genera más y más, hasta un universo más grande de lo que podemos imaginar. Nuestras sociedades humanas más bien reflejan una fe en un dios de poder que no comparte pero, a lo mejor, si nos mostramos suficientemente humildes delante de él, nos podría hacer un favorcito, nos podría dejar caer una migaja de lo mucho que tiene. Es el gran cacique.

Conversión

1. ¿De veras creo en el amor más que en el poder?
2. ¿De qué tipo de dios doy testimonio?
3. ¿En qué podría renovar mi fe en el Dios de la vida?

2 de junio, 9º domingo ordinario

Hecho: La ley y sus metas

- La ley tiene mucha injerencia en nuestras vidas en varios niveles, desde las múltiples reglas de todas las instituciones del país —la escuela, el banco, el seguro, el hospital, hacienda, tránsito, la constitución, ...— hasta la ley moral. En su mejor y más profundo sentido, la ley positiva (es decir a diferencia de las leyes «naturales» como las físicas) existe para proteger a los que no podrían protegerse sin ella, es decir sirve para proteger al débil del poderoso. Sin embargo, durante toda la historia, los que hacen las leyes y los que las interpre-

tan y las aplican las han manipulado a su favor. La corrupción ha estado siempre presente en nuestra historia. Uno de los modos que se usa hoy es el de multiplicar las leyes y regulaciones pero dejar su interpretación y aplicación a la discreción de la «autoridad competente». Así no se aplica tal regulación hasta que a alguna autoridad le conviene —para presionar a alguien, para recibir una «gratificación», ... Así cuando alguna autoridad dice «con estricto apego a la ley» o bien están pensando en usar la ley para dañar a algún rival político o es nada más que un discurso demagógico.



- Por esta razón, y otras (la proliferación de las leyes puramente convencionales, de reglas burocráticas, del crecimiento de teorías que fundamentan el principio legal en la autoridad en lugar de la defensa del indefenso, etc.), ha sido necesario rescatar el sentido primario de la ley positiva a través de la idea de los derechos humanos. De hecho, hoy la proliferación de los grupos y comisiones de derechos humanos es una indicación clara de la corrupción extensa de todo el sistema de procuración de justicia: suplen lo que la policía y las cortes ya no aportan al más débil frente al poderoso.
- Esto en lo social. En lo personal, la «ley moral» pretende establecer unos principios para el comportamiento personal, específicamente en el contexto de nuestras relaciones personales. Como personas de fe, podemos considerar que su base, como la de la ley positiva, son los diez mandamientos. Pero aquí también proliferan los precep-

tos y empiezan a alejarse de los principios con el supuesto afán de promover el buen desarrollo personal y evitar errores que lo podrían perjudicar. El problema es que una parte esencial del buen desarrollo personal es el desarrollo de la libertad, sin la cual no es posible amar, lo cual es la gran meta personal. La proliferación de preceptos, de normas, de «leyes» viene a hacernos robots con mucho daño psicológico.

Iluminación: La libertad coherente

- Las lecturas de hoy trazan unos momentos en el camino por este bosque de la ley, la libertad y la corrupción. Deuteronomio («el segundo libro de la ley») representa un hito histórico en este proceso. Representa una reforma legal cuyo propósito era evitar la destrucción del proyecto social de Judá en los tiempos del rey Josías (622 A.C.). Querían limpiar a la sociedad de la corrupción con la convicción de que la caída de Samaria fue causada por la amplia injusticia que dividió y debilitó el reino del norte y la mejor manera de evitar un repetición en el sur era esta reforma legal. Regresaron a las fuentes de su tradición legal: el Éxodo. Rescataron el sentido básico de la ley: la protección de los indefensos (simbolizado tantas veces en Deuteronomio por «el huérfano, la viuda y el extranjero») y urgían tomar este principio muy en serio —que esté escrita en tu corazón y en tu frente—, de ello depende la sobrevivencia de la nación. Desafortunadamente los hijos de Josías no tenían la integridad de su papá y la reforma se estancó y no logró su fin. Judá cayó también.
- En su tiempo el exilio terminó y empezaron la reconstrucción de la nación. Pero, en lugar de tomar el principio de la ley en serio, empezó un proceso de proliferar sus detalles para que la ley determinara casi cada momento de la vida cotidiana, dejando cada vez menos papel para la libertad humana, y más cancha a los vicios de la interpretación y aplicación legal. Éste es el tema que San Pablo reflexiona ampliamente en su carta a los romanos: la ley como principio único no puede fo-

mentar la libertad; para vivir ésta, necesitamos la gratuidad de Dios y de nuestros semejantes.

- El evangelio de San Mateo también lucha con el mismo problema. En esta lectura, Jesús advierte al problema serio de la hipocresía que tiene varias vertientes: personal, social, legal y religiosa. El solo cumplimiento de las reglas —legales, litúrgicas, personales, sociales— no solamente no crea la libertad, como dice San Pablo, sino resultará condenable por Dios. El solo decir que tengo fe en Dios, que soy cristiano y no poner esa fe en práctica es el peor tipo de pecado porque desvirtua todo lo mejor del humano y de Dios. Tenemos que poner en práctica las palabras de Jesús, no solamente repetirlas, y ¿cuáles son? El libro de Deuteronomio se refería a los diez mandamientos como el núcleo de «los mandamientos y preceptos de Dios». Jesús se refiere a las bienaventuranzas como el núcleo de «mis palabras», de ellas es muy difícil proliferar leyes morales pero sí dan pistas para la legislación social: la protección del pobre, del que ha perdido, del que tiene hambre, ...

Conversión

1. ¿Vivo más la libertad o el miedo y la angustia?
2. ¿Qué me hace falta para que haya más gratuidad en mi vida?
3. Como un ciudadano, ¿qué puedo hacer para contribuir a mejorar la procuración de la justicia?

9 de junio, 10º domingo ordinario

Hecho: Ser bueno es tan difícil

- Cuando oigo historias de los grandes héroes y santos, parecen tan heroicos, tan santos que resulta más allá de mi alcance aspirar a tanto valor, y más allá del alcance de todos los que conozco. Cada vez que voy a misa y empezamos con el «Señor ten piedad» siento que pobre es mi vida. ¿Será que necesito sacrificarme más: ser más servicial, más paciente, más...? Ante las decepciones de la vida, de la mía y de mis parientes y amigos, tal vez necesitamos rezar más, asistir a más misa, confesar-

nos más, ... ¿Qué puedo hacer? ¡Mis hijos no me hacen caso!

- El mismo tipo de angustia se da en los ámbitos de la vida que comúnmente se consideran «seculares»: el trabajo, la familia, la vida política, etc. Vivimos rodeados de crisis, de emergencias, de desastres que generan mucho miedo y ante la preocupación y los consejos —casi de cajón— de las autoridades que tendremos que aguantar más —más impuestos, menos subsidios, menos libertades, más medidas de seguridad— resulta muy fácil caer en la angustiada creencia que más sacrificio es la única manera de «salir adelante».

Muchos padres de familia, y otros, sufren esta angustia de alguna manera. Y muchas veces se refuerza en los círculos religiosos hasta que el cumplimiento religioso llega a ser una carga muy pesada con muy poco alegría. Una verdadera espiritualidad cristiana reconoce esta angustia como una trampa que, poco a poco, es capaz de matar la alegría, la esperanza, hasta la fe misma. Éste es el verdadero campo del «discernimiento»: poder distinguir «espíritus» (como puede ser la confianza, la esperanza) que nos dan vida con los otros (como puede ser el miedo y la angustia) que nos quitan vida; los primeros no son de Dios y los otros sí lo son.

Iluminación: Quiero misericordia no sacrificios

- Este dicho profético de Oseas se hizo un lema de varios grupos judíos después de la destrucción del Templo en Jerusalén en el año 70 dc, no solamente los de los cristianos. Sin templo, no podrían hacer los sacrificios que eran el contenido principal de la liturgia, así los fariseos usaron este versículo de Oseas para respaldar su proyecto alternativo post-templo. Así en el primer plano, tanto en Oseas, como en los tiempos del Nuevo Testamento, la palabra «sacrificios» tenía su significado en el contexto litúrgico. En el evangelio de hoy de San Mateo esto también es verdad. Los «justos» se hacían así a través de cumplir la ley (torah) que tenía como elemento imprescindible la

compra y sacrificio de animales, desde palomas hasta bueyes, en el templo, cosa que podían hacer con frecuencia solamente los ricos. Los pecadores eran, por contraste, los que no cumplían la ley litúrgica.

- Con este significado, el dicho profético todavía tiene importancia para nosotros porque representa un faro sobre la realidad de la hipocresía religiosa, asunto que tratamos el último domingo. Oseas veía la hipocresía de la gente «religiosa» que vendían a los pobres por el precio de unas sandalias. Jesús denunciaba a la misma gente por su condena a los que ellos —y sólo ellos— consideraban pecadores, condenándolos a una vida de exclusión y miseria o alternatively: «Atan cargas pesadas y difíciles de llevar, y las ponen sobre los hombros de los hombres; pero ellos mismos no las quieren mover ni aun con el dedo.» (Mt 23,4). El verdadero acto religioso se da no en el ámbito litúrgico sino en la vida cotidiana: un gesto de perdón, de amor, de generosidad a una persona que no puede recompensarlo.

- Hoy, la palabra «sacrificio» tiene un corte menos litúrgico para significar cualquier dolor que uno tiene que aguantar o bien que tiene que renunciar. Estamos muy acostumbrados a la receta: «Ante la crisis, toca sacrificar algo.» Se repite esta receta básica de mil maneras. Ante la crisis financiera de los bancos, los ciudadanos van a tener que aguantar que los impuestos se vayan al «rescate» bancario en lugar de mejorar las escuelas y los hospitales. Ante la crisis de la destrucción de las torres gemelas en Nueva York, vamos a tener que aguantar más recortes de nuestros derechos —a la libertad de expresión, a la información veraz, por ejemplo— por razones de «seguridad». Así, aun con este significado diferente, Oseas sigue teniendo relevancia para nosotros. Es posible, tal vez probable, que, ante una crisis se necesita un sacrificio, pero siempre y cuando sea una crisis específica y el sacrificio representa una medi-

da temporal bien diseñada para dar respuesta específica. Otra cosa es invocar «el tapete del muerto» para asustarnos suficientemente y así lograr que sigamos con «las cargas pesadas y difíciles de llevar» por toda la vida mientras los que determinan los sacrificios viven bien.



- Dios nos invita, nos llama a la vida, a la vida gustosa con alegría. No significa que no habrá dolores ni sacrificios, pero éstos no son la solución siempre a las dificultades. El «mal espíritu» de la angustia, muy ampliamente generado entre nosotros, secular y religiosamente, nos empuja a pensar que sí, el sacrificio es la solución. La respuesta cristiana, de Dios a una dificultad, una crisis tiene que buscarse en la libertad grata no en una angustia esclavizante, tiene que ser capaz de la creatividad y no caer en repetir y repetir siempre lo mismo. ¡Después de todo, capaz que lo que Dios nos pide es algo muy grato y no el sacrificio!

Conversión

1. ¿Cuáles son las cosas que más me causan angustia y miedo?
2. ¿Qué posibles soluciones tienen? (Si me parece que no tienen, tal vez estoy atrapado en los sacrificios sin fin y necesito combatir la angustia más frontalmente.)
3. ¿Qué esperanzas tengo y cómo las comparto?
4. ¿Tengo criterios para «discernir» la naturaleza de los crisis y las respuestas propuestas por las autoridades? ☞

Nuestro próximo número

Mayo-Junio

Es una obviedad decir que los laicos son la inmensa mayoría en la iglesia y en la labor pastoral. Sin embargo, no se gasta ni cerca de la cantidad de tinta en la reflexión sobre su papel en la iglesia como se gasta al pensar sobre el de los clérigos. Un criterio burdo tal vez, pero sí es un indicador de la preponderancia de los proyectos pastorales centrados alrededor del clero y la pregunta sí queda en el agenda eclesial: ¿Realmente representa esta realidad la mejor respuesta al Espíritu Santo?

En aras de contribuir a contestar a esta pregunta, prepararemos un número más sobre los laicos, como miembros plenos de la iglesia, como agentes de pastoral, como teólogos, pero más que nada como los principales que mantienen la mecha de la fe prendida, aunque sea un poco humeante. (Is 42,3)

Pagos

Moneda Nacional

Hacer un depósito para abonar nuestra cuenta: Banca Serfin, sucursal 35, N°: 0900-7469522 a nombre de Centro de Reflexión Teológica A.C. (le pedimos que nos envíe copia del depósito junto con una copia del cupón de renovación por fax).

Mandar giro postal o bancario a nombre del Centro de Reflexión Teológica A.C., Apdo. Postal 21-272 Coyoacán 04021 México, D.F.

Dólares

Enviar cheque o giro bancario avalado por un banco estadounidense a nombre de Centro de Reflexión Teológica, A.C.

Importante

Envíe una copia del cupón de renovación con el comprobante del pago para que sepamos de quien es la suscripción a renovar

¿Cómo escuchar al Espíritu?	B. Ameche	60.00
¿Cuál es la prisa?	C. Rodríguez	42.00
¿Te atacan las sectas?	F. Azuela	12.00
¿Valló la pena?	J. Marins y equipo	39.00
17 días de la Iglesia Latinoamericana	Frei Betto	13.50
Apocalipsis	M. Morales	100.00
Cantemos en cor. unidad	D. de Cuernavaca	83.00
Catecismo en comunidad	B. Ameche	16.00
Comentarios al Evangelio de Marcos	J. Mateos	46.00
Con Dios y con los pobres	J. Jiménez	33.00
Chiapas. Buena nueva a pesar de todo	CRT	8.00
De la tragedia a la esperanza	Auerbach/Rodríguez	83.00
Dinámicas	J. Marins	270.00
Dios es bueno	J. L. Caravias	57.20
Dios y los obreros	C. Rodríguez	30.80
El agro mexicano ¿siempre lo mismo?	J.F. Cortes	76.00
El camino de las comunidades	J. Saravia	60.00
El Dios de Jesús	J. L. Caravias	76.00
El Dios de Jesús, destructor de todos los ídolos	J. Peña	31.00
El Nuevo Testamento	J. Saravia	75.00
El Padre Pro, mártir	F. Azuela	18.00
El rostro indio de Dios	Varios	111.00
El sermón del monte (#4)	J. Mateos	60.00
Engrandecer el corazón de la comunidad	F.J. Ali Modad	83.00
Espiritualidad de la liberación	Vigil/Casaldáliga	54.00
Esto es un grito	C. Rodríguez	76.00
Fe y Vida	A. Méndez	23.00
Galilea año 30	C. Bravo	80.00
Guía para el catequista	B. Ameche	55.00
Historia de un gran amor	R. Falla	55.00
Humanidad en lo no humano	L. García Orso	54.00
Indicadores de la modernidad	R. Mora	90.00
Itinerario espiritual en la opción por los pobres	J. Mendoza	46.00
Jesucristo liberador	J. Sobrino	140.00
Jesús. Manual para leer el Ev. de Mc	A. Méndez	38.00
Jesús Hombre en Conflicto	C. Bravo	140.00
Jesús interpreta las escrituras	J. Saravia	69.00
La aventura de un cristiano	I. Tellechea	42.00
La buena noticia desde la mujer	A. Méndez	49.00
La espiritualidad de la Nueva Ev.	C. Maccise	54.00
La formación de la Nueva Ev.	CLAR	76.00
La Nueva Evangelización hacia la Civil del A.	A. González	46.00
La voz de los desplazados (disco compacto)	Coro de Acteal	140.00
Lectura orante de la Biblia	CRB	38.00
Lectura profética de la historia	CRB	97.00
Liturgia del pueblo creyente	F. Azuela	20.00
Los comienzos del camino	J. Saravia	46.00
Los pobres y los neoliberales	Coedición	31.00
Malabareando	D. Fernández	90.00
María en el evangelio liberador	S. Mier	53.00
Nepantla	J. Garibay	200.00
Para vivir el mensaje de Guadalupe	A. Méndez	23.00
Pequeño vocabulario de la Biblia	W. Guen	53.00
Pers. Lat. de San Juan de la Cruz	C. Maccise	40.00
Preparar el corazón	L. Valdéz	69.00
Recetas catequéticas	B. Ameche	55.00
Sabiduría y poesía del pueblo de Dios (#1)	CRB	92.00
San Andrés	CRT	50.00
San Marcos	M. Morales	76.00
Seguir a Jesús: Los evangelios (#13)	CRB	100.00
Taller de Vida y Espiritualidad	Ernesto Martínez	180.00
Tu Palabra me da vida (# 6)	J. L. Caravias	60.00

Ofrecemos 20% de descuento a nuestros clientes

❖❖ NOVEDAD ❖❖

¡¡Ya tenemos a la venta en nuestra librería!!

APOCALIPSIS

Mardonio Morales sj

Cuando se desplomaron las torres gemelas en Nueva York, el 11 de septiembre, 2001 se desató una guerra contra Afganistan que, al parecer, puede extenderse a varios otros países; cuando se el presidente de los EE.UU empezó a hablar del «imperio del mal», muchos empezamos a sentir que tal vez se está acercando las guerras de las cuales se escribió en el libro de Apocalipsis. Esta obra de Mardonio nos puede ayudar de qué se trata el libro de Apocalipsis, también conocido como la Revelación de San Juan, y así nos puede ayudar orientarnos en este mundo tan en riesgo como personas de fe en el Dios grande y bueno.

Nuestro Padre Dios se preocupa por los más pobres y necesitados de sus hijos.

Unos cuantos se apoderan de todo, y la mayoría pasa hambre y necesidad. Muchos hijos de Dios viven muriendo. Y esto nuestro Padre no lo quiere. Por eso ahora se propone mostrarnos dónde está el engaño y el camino de la muerte. Desea decirnos que debemos levantarnos y resucitar a una vida nueva. En el Apocalipsis nos va señalar dónde está nuestra fuerza.

¿Qué es el Apocalipsis?

- En el Apocalipsis nuestro Padre nos dice que debemos levantarnos y resucitar a una vida nueva.*
- En el Apocalipsis nuestro Padre nos descubre dónde está el engaño y la destrucción nos indica dónde está nuestra fuerza.*
- Este conocimiento que nos da Jesucristo de nuestra realidad y de la acción de Dios entre nosotros, nos abre los ojos que nos tienen tapados los poderosos y explotadores.*
- Cada generación tiene sus problemas de opresión y de abuso; cada generación sufre las consecuencias de la conducta de los malvados. Pero tenemos la asistencia, la orientación y el apoyo de Jesús resucitado que cada Comunidad acompaña, dirige y fortalece.*

Costo \$100

Ofrecemos 20% de descuento a nuestros clientes

GUERRERO DORMIDO

Obreros sin alma, sin fe ni esperanza,
adormecidos por la rutina diaria.
Sufren del infierno estando en vida,
electos para enriquecer una sociedad
podrida en su mundo de rencores y avaricia.
Los han bautizado «la clase baja»,
la culpable de las drogas, los robos y los asesinatos.
¡Basta ya!

Necesitamos ayuda mas no represión,
humillación y tortura de un sistema
envenenado de traición y corrupción donde
importa el dinero y no la solución.
¡Basta ya!

De este México podrido!
Despierta ya, guerrero dormido,
alza tu puño y lucha por tus ideales;
y aunque no les guste tu nueva forma de pensar,
y te repriman con violencia, no lo lograrán.

SANTOS AlcINDOR HERNÁNDEZ de la TORRE «El CHINO»
Escribió ESTE POEMA SIENDO OPERADOR de MÁQUINAS de SMT
EN Jabil CIRCUITS, GUADALAJARA, Jalisco. TENÍA 19 AÑOS

