

# INTRODUCCIÓN

“El Perú ha pasado de un mercado laboral excesivamente reglamentado a otro que ha ido demasiado lejos en la supresión de la protección de los trabajadores... las modificaciones introducidas en la legislación sólo parecen haber privado de sus derechos a los trabajadores.... Dada la grave erosión de la negociación colectiva en el Perú, y de hecho en toda la subregión, este método abandona en gran medida a su propia suerte al trabajador individual, en un contexto de elevado desempleo.”

Esta breve pero dramática descripción, tomada del estudio sobre el Perú realizada por la Organización Internacional del Trabajo<sup>1</sup> (O.I.T.) se vuelve un referente forzado cuando la nueva autoridad laboral de nuestro país convoca, una vez más, a impulsar la modificación de la Ley Federal del Trabajo. Pero no sólo en la reforma legal se juegan los derechos de los trabajadores. En los centros de trabajo, avalada por las instancias de justicia laboral, avanza la flexibilización laboral, el “adelgazamiento” de Contratos Colectivos de Trabajo, la toma de decisiones unilaterales por parte de los empresarios.

Después de realizar numerosos estudios sobre la manera como se han introducido medidas flexibilizadoras en diversos países, la O.I.T. concluye en el mismo estudio que la manera más ventajosa de realizar dichas modificaciones, pudiendo incluso funcionar como medio para equilibrar los factores de la producción, es mediante la negociación colectiva.

Y es lo mismo que la misma OIT, acentúa en su más reciente informe sobre México ( “Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI, “2000” ): “La declaración de los principios y derechos fundamentales del trabajo de la OIT, suscritas por México y el resto de los países miembros de esa organización en 1998, constituye un punto de referencia obligado para evaluar los esfuerzos en torno a los derechos fundamentales del trabajo en el país. Implica el respeto y la observancia de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de derecho a la negociación colectiva...”. Pero, y precisamente es lo que enfatiza este informe 2000 del CEREAL, por los casos documentados, el gobierno mexicano en su administración saliente estaría ante una evaluación negativa dados sus pocos esfuerzos para el respeto y observancia de los derechos colectivos en el país. Aún más cuando: “... el sindicalismo no ha sido un obstáculo para la realización de cambios en el proceso de organización de la producción” ( OIT, mismo informe ).

Es por esta razón que en el CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL (CEREAL) elegimos los Derechos Colectivos de los trabajadores como columna central del Cuarto Informe Anual consecutivo sobre violaciones a Derechos Humanos Laborales con el que pretendemos evidenciar que, para que el gobierno mexicano cumpla con sus compromisos en este tema, es necesario que sus esfuerzos se traduzcan en políticas y decisiones apegadas a derecho y a los compromisos que ha adquirido.

La luz que arrojan las violaciones laborales documentados no sólo evalúan el último año de la administración saliente sino que son el mejor preventivo y la mejor interpelación a la administración entrante, en el sentido de la continuidad no deseada y el viraje por observarse. Entre los trabajadores y sus organizaciones hay una verdadera expectativa de cómo la administración foxista tratará los derechos colectivos. Expectativa que comienza poco a poco a manifestarse como frustrante. Ya lo dirá el trato que se de a las próximas negociaciones colectivas ( por lo pronto, ya están anunciados los conflictos en Goodyear Oxo y Ford Motor’s Co. ).

En la primera parte del Informe se aborda un panorama general de la situación económica del país, realizando un balance del sexenio de Ernesto Zedillo y en perspectiva los retos que se presentan al nuevo gobierno en materia de política laboral. En lo particular sobre la cuestión salarial ya abordada en el informe del CEREAL del año pasado precarización e inestabilidad en el empleo; nueva cultura laboral ?; 1999), en el que señalamos el incumplimiento por parte de la autoridad laboral del Convenio 131, 135 de la OIT relativos a la fijación de salarios mínimos. Sobre el particular, el informe OIT, sobre México, apunta; “uno de los rasgos predominantes de la evolución del mercado de trabajo en México en los últimos 25 años ha sido la prolongada declinación de los salarios reales desde fines de los años setenta”. Declinación convertida en uno de los principales retos: “se ha llegado a un límite en el que cualquier ajuste adicional por efectos de una eventual caída de la actividad económica, o de ajuste estructural tendría severas repercusiones sociales y políticas”. Y remata, señalando: “... una tendencia que se apunta para los próximos años es la mayor idoneidad de la contratación colectiva como medio para la negociación salarial y la distribución de los beneficios de la productividad”.

---

<sup>1</sup> NEGOCIAR LA FLEXIBILIDAD Función de los interlocutores sociales y del Estado. Ozaki, M (Director) O.I.T. 2000. p. 61

La segunda parte presenta un balance del sindicalismo mexicano y los escenarios que se vislumbran a partir del cambio de Partido en el Gobierno, resultado de las elecciones del 2 de julio del 2000.

En la tercera parte, se presenta el análisis de casos particulares de violación a los derechos colectivos de los trabajadores, especialmente los correspondientes a Huelga, Contratación Colectiva, así como Libertad y Democracia Sindical, aunque debemos hacer mención que en los diversos casos analizados se presentan violaciones no sólo a un derecho, sino a varios.

En la cuarta parte, rescatamos algunas acciones positivas que se han dado a favor de los Derechos Humanos Laborales, como un intento de difundir y generalizar su práctica o de organizar su defensa.

Para finalizar, presentamos las Conclusiones y Recomendaciones que este Centro demanda ante los responsables como una contribución para enriquecer la acción y la defensa de los Derechos Humanos Laborales en nuestro país.

Urge, entonces, atender la realidad de los Derechos Colectivos de los trabajadores y considerar su respeto y observancia, como elemento insustituible e imprescindible en una transición democrática a la altura de los tiempos, cuanto más que “ el empleo asalariado continuo esta dejando de ser la regla en el mundo del trabajo” ( OIT 2000 ).

## 1ª PARTE BALANCE ECONÓMICO DEL SEXENIO 1994-2000

### 1. BALANCE SEXENAL Y DEL MODELO NEOLIBERAL.

José Luis Calva<sup>1</sup>

Una evaluación *objetiva* de las políticas públicas de cada gobierno o *modelo económico* debe realizarse ponderando sus *resultados reales*, no por los paraísos que prometen sus inspiradores teóricos o sus instrumentadores prácticos desde las esferas gubernamentales. Todos los gobiernos han ofrecido el crecimiento económico sostenido, la generación de empleos bien remunerados, el bienestar para la familia o la prosperidad nacional; ninguno ha declarado que su objetivo es arruinar a la nación, empobrecer a las mayorías nacionales, disminuir la inversión de capital físico, acentuar la vulnerabilidad financiera externa o socavar las bases del desarrollo futuro de México. Sin embargo, estos han sido con frecuencia sus resultados reales. Por eso, como reza el proverbio bíblico: “*por sus obras los conoceréis*”.

Desde los años treinta, y sobre todo a partir del gobierno del presidente Cárdenas, el desarrollo económico mexicano —que alcanzó una tasa de crecimiento anual medio de 6.1% entre 1935 y 1982, y trajo consigo un mejoramiento significativo de las condiciones de vida de la mayoría de los mexicanos— se había sustentado en una *economía de mercado* con un *relevante* (pero *prudente*, excepto a partir de los años setenta), *intervencionismo del Estado como rector y promotor activo del desarrollo económico*, como regulador del comercio exterior y de los mercados internos de bienes y servicios básicos, como inversionista en áreas estratégicas y *como promotor del bienestar social* mediante leyes laborales y agrarias e instituciones sociales de educación, salud y servicios básicos.

A partir de 1983, la estrategia económica neoliberal —sustentada en la ideología ortodoxa que atribuye al Estado la causa de los males económicos— se orientó a restaurar el papel del mercado como mecanismo casi exclusivo de asignación óptima de recursos, maximizador de la producción y del empleo, corrector automático de eventuales desajustes económicos, y garante de la inversión productiva y el desarrollo económico, transfiriendo a los agentes privados y al mercado, gradual pero sostenidamente, las funciones económicas anteriormente asignadas al Estado.

A casi dos décadas de iniciado el experimento neoliberal, con más mercado y menos Estado, la prosperidad ofrecida por los reformadores neoliberales está cada vez más lejos de la realidad. Más aún: los resultados reales del modelo neoliberal contrastan con los observados durante el vilipendiado modelo económico precedente (véase EL UNIVERSAL, 23/VI/00).

Bajo el modelo keynesiano-cepalino —que puede denominarse sin abuso *modelo económico de la Revolución mexicana* (véase EL UNIVERSAL, 28/IV/00)— basado en la regulación del comercio exterior con vistas a la progresiva sustitución de importaciones, así como en un papel activo del Estado en el desarrollo económico, el producto interno bruto *por habitante* creció 340.4% entre 1935 y 1982, con una tasa promedio del 3.1% anual; la inversión fija bruta *per cápita* se expandió 1,022.1%, con una tasa promedio de 5.8% anual; y el poder adquisitivo de los salarios mínimos se incrementó 96.9% (véase cuadro 1).

Bajo el modelo neoliberal —basado en la apertura comercial unilateral y abrupta y en la reducción de la participación del Estado en el desarrollo económico— el PIB *per cápita* apenas creció 0.32% entre 1983 y 1999, es decir, a una tasa promedio de sólo 0.02% anual; la inversión fija bruta *per cápita* se redujo 4%, al decrecer a una tasa promedio del 0.24% anual; y los salarios mínimos perdieron el 70.2% de su poder adquisitivo, es decir, se redujeron a menos de la tercera parte de los vigentes en 1982 (ídem, cuadro 1).

Durante los primeros cinco años de la administración (zedillista), que ofreció *bienestar para la familia* y se vanaglorió de una gestión macroeconómica impecable, los resultados reales son: reducción de 30.1% en el poder adquisitivo de los salarios; crecimiento anual de sólo 0.6% en el PIB *per cápita* (contra 3.1% anual durante los gobiernos preneoliberales); e incremento anual de sólo 1% en la inversión fija bruta *per cápita* (contra 5.8% de crecimiento anual logrado durante el vilipendiado modelo keynesiano-cepalino o de la Revolución mexicana).

---

<sup>1</sup> Profesor-investigador en el Instituto de Investigaciones Económicas y el Postgrado en Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México. Ha publicado más de cuarenta libros como autor o coordinador. Es analista económico en el programa “Monitor” de Radio Red y editorialista del diario El Universal. Las distinciones más recientes que ha recibido son: Premio Nacional de Periodismo 1998-1999; y Premio en Investigación económica Maestro Jesús Silva Herzog 1999.

A la *valoración* de las estrategias económicas es aplicable el criterio que, para la valoración de las leyes, postuló el General José María Morelos en los *Sentimientos de la Nación*: "Como la *buena ley* es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso serán tales que obliguen a constancia y patriotismo, *moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre*, que mejoren sus costumbres, alejen la ignorancia, la rapiña y el hurto".

Durante casi dos décadas de perseverante aplicación de la estrategia económica neoliberal, no sólo no se han moderado la opulencia y la indigencia, sino que se han acentuado dramáticamente, *reduciendo el jornal del pobre* y aumentando el ingreso y el dispendio de los ricos<sup>2</sup>.

Los salarios mínimos reales sufrieron una pérdida del 70.2% entre 1983 y 1999, al descender de \$32.72 en 1982 a \$9.76 en 1999, *siempre a precios de 1994*; los salarios contractuales de las ramas de jurisdicción federal perdieron el 63.9% de su poder adquisitivo, al reducirse de \$51.79 en 1982 a \$18.71 en 1999; los salarios medios de cotización del IMSS perdieron el 57.2% de su poder adquisitivo, al caer de \$76.61 en 1982 a \$32.76 en 1999; los salarios reales de la industria manufacturera se deterioraron 41.5%, al descender de \$127.25 en 1982 a \$74.46 en 1999; y las retribuciones reales de los trabajadores del sector formal de la industria de la construcción cayeron 61.7%, al reducirse de \$69.41 en 1982 a \$26.59 en 1999 (véase cuadro 2).

Así, se ha provocado una *regresión de más de medio siglo* en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, al situarlos por debajo del nivel que habían alcanzado en 1946 (\$13.32 contra \$9.76 en 1999, a precios de 1994); y una regresión de casi cuatro décadas en el poder adquisitivo de los salarios manufactureros (al situarlos en \$74.46 en 1999, contra \$75.39 en 1962, a precios de 1994).

Bajo el gobierno del presidente Zedillo, que ofreció bienestar para la familia, los salarios mínimos perdieron el 30.1% de su poder adquisitivo; los salarios contractuales disminuyeron 31.9%; los salarios medios de cotización en el IMSS perdieron el 34% de su poder de compra; los manufactureros cayeron 26.3%; y los salarios reales en el sector formal de la industria de la construcción se redujeron 36.8%.

La dramática *reducción del jornal del pobre y del empobrecido trabajador calificado*, no cayó del cielo: *es un resultado intrínseco de la estrategia neoliberal*. En primer lugar, la política salarial —en vez de ser utilizada como herramienta para distribuir *equitativamente* los costos de las crisis, elevar paulatinamente el nivel de vida de los trabajadores y mejorar la distribución del ingreso— fue sistemáticamente utilizada como *instrumento antiinflacionario* (fijación adelantada de incrementos salariales iguales a las tasas de inflación proyectadas, siempre superadas por la inflación realmente observada), como palanca deliberadamente *contraccionista* de la demanda interna agregada (supuestamente encaminada a contener o reducir el déficit de cuenta corriente) y como factor de competitividad internacional (bajos costos laborales)<sup>3</sup>.

En otras palabras: cada año los trabajadores asalariados perdieron 17,555.8 millones de dólares a causa de las políticas neoliberales (sin considerar las pérdidas de los campesinos y de otros segmentos sociales), mientras que los "*recursos ejercidos para combatir la pobreza*" ascendieron apenas a 1,436.5 millones de dólares por año<sup>4</sup>.

Durante el período 1989-1997, según la última publicación del *Sistema de Cuentas Nacionales de México*, sólo se generaron 5.3 millones de empleos remunerados (incluyendo los empleos en las maquiladoras), pero cada año arribaron a la edad de trabajar poco más de 1.1 millones de jóvenes, de manera que 5 millones de trabajadores adicionales carecieron de acceso a una ocupación remunerada. Como resultado agregado, en el lapso 1983-1997 quedaron sin empleo remunerado en México 10.3 millones de demandantes de empleo. Durante el período 1998-1999, cada año arribaron a la edad de trabajar 1.2 millones de jóvenes, sin que se hayan creado suficientes puestos de trabajo remunerados.

---

2 Aunque, los programas de rescate bancario instrumentados por las autoridades financieras para evitar que el sistema bancario mexicano se colapsara no fueron la peor de las opciones, *simplemente porque la peor opción era no hacer nada*; los *rescates bancarios* realizados mediante los pagarés del Fobaproa *si fueron una de las peores opciones*. No es casual que incluso una revista como *The Economist* (25/VI/98) haya sugerido a México como ejemplo "*de lo que no se debe hacer* en estos casos". "Los más graves errores", señaló *The Economist*, consistieron en la operación del Fobaproa que "compró créditos malos a los bancos en problemas". Así, el Fobaproa "falló también en castigar adecuadamente a los accionistas de los bancos, quienes normalmente deben ser los primeros en recibir el golpe". La torpe decisión del gobierno mexicano de salvar a los bancos a expensas de los contribuyentes (anunciada desde marzo de 1995 por el Banco de México en el documento *México's Monetary Policy 1995: "Cost of bank's rescue operation will be absorbed by fiscal policy"*), gravitará pesadamente durante las próximas décadas sobre las finanzas públicas y la economía real de los mexicanos. Véase EL UNIVERSAL, 31/08/00.

3 Véase EL UNIVERSAL, 30/06/00.

4 Para mayor escarnio de los mexicanos, los *fondos públicos* destinados a *combatir la pobreza*, bajo las administraciones neoliberales, resultaron menores que los fondos ejercidos durante los años previos al experimento neoliberal: en 1981 se destinaban a estos rubros \$10,824 millones y \$12,296.4 millones en 1982, a precios de 1994; en 1999 sólo se destinaron \$7,260.5 millones. Véase EL UNIVERSAL, 29/12/00.

De este modo, mediante un *mecanismo de tijera* —la política salarial utilizada como ancla antiinflacionaria y la raquítica generación de ocupaciones remuneradas causada por el exiguo crecimiento económico (el PIB per cápita apenas creció 0.32% durante el período 1983-1999, es decir a una tasa media anual de 0.02%), que conllevó el *abarroamiento de los mercados de trabajo*— provocó una severa degradación de la participación de los salarios en el producto nacional: del 37.1% del PIB observado en el período 1970-1982, al 30.4% del PIB en el período 1983-1999, de manera que los asalariados de México tuvieron una pérdida acumulada de 298,448.4 millones de dólares bajo el modelo neoliberal (ídem, cuadro 3), al *cercenarse brutalmente su participación en la riqueza efectivamente generada*<sup>5</sup>.

No sólo la sistemática utilización del salario como *ancla* antiinflacionaria es generadora de pobreza (véase EL UNIVERSAL, 22/XII/00). La apertura comercial unilateral, abrupta y casi indiscriminada, combinada con recurrentes sobrevaluaciones cambiarias y con el desmantelamiento de las políticas activas de fomento económico, han acrecentado dramáticamente la desarticulación interna y la desigualdad en el desarrollo de la planta productiva, trayendo consigo una escasa generación de empleos en el sector formal de la economía y un creciente *desempleo encubierto* en el sector informal (de baja tecnología y productividad), así como un ensanchamiento de las desigualdades regionales. De hecho, los repetidos ciclos de *freno y arranque* de la economía mexicana —que también generan pobreza, al reducir la tasa media de crecimiento y utilización de la capacidad productiva— derivan no sólo de evidentes fallas de manejo macroeconómico (la utilización del tipo de cambio como *ancla antiinflacionaria*; el ajuste de las finanzas públicas vía reducción de la inversión y el gasto público, en vez de lograrlo mediante el incremento de los ingresos tributarios; y la política monetaria recurrentemente contraccionista), sino también de las propias *debilidades estructurales* de la economía mexicana, generadas —o agravadas dramáticamente— por la propia estrategia económica neoliberal<sup>6</sup>.

A futuro, el modelo económico vigente es incapaz de generar bienestar para la mayorías nacionales. La estrategia macroeconómica que utiliza la política salarial como instrumento antiinflacionario, utiliza también el *tipo de cambio* como ancla de los precios, generando los repetidos ciclos de sobrevaluación del peso—creciente déficit de cuenta corriente— incremento de los requerimientos de financiamiento externo—interrupción o insuficiencia de los flujos de ahorro externo— crisis financiera—devaluación—inflación—ajuste recesivo: es decir, los clásicos *ciclos de freno y arranque de la economía mexicana*, que reducen la tasa media de crecimiento económico en el mediano y largo plazos y, en consecuencia, la generación agregada de empleos

Por consiguiente, la plena incorporación de los mexicanos al desarrollo económico, sólo es factible a través del despliegue de eficientes instrumentos macroeconómicos y estructurales, destacando entre estos últimos: 1) una *política industrial* —en el sentido amplio del término, que comprende la promoción *activa* de la agricultura, las manufactureras, etc.— orientada a la generación de suficientes *empleos dignos* para las nuevas generaciones y para absorber paulatinamente a los hoy excluidos, promoviendo, en consecuencia, la articulación interna y la reducción de las desigualdades en el desarrollo de los distintos eslabones de las cadenas productivas; 2) políticas públicas claramente orientadas al mejoramiento de la distribución familiar del ingreso, incluyendo una *política salarial activa* tendiente al reparto equitativo del ingreso nacional disponible entre los factores de la producción; 3) una estrategia integral de *formación de recursos humanos* (es decir, de *inversión* en “capital humano”) que comprenda desde la nutrición y la atención a la salud, hasta la educación formal, la capacitación laboral y la transferencia de tecnología; 4) políticas de desarrollo regional que incrementen las oportunidades de empleo, ingreso y bienestar en las regiones más rezagadas, para lo cual las políticas públicas (agrícola, manufacturera, turística, de infraestructura, etc.), deben contemplar el ámbito regional en su diseño y operación; y, desde luego, 5) la significativa ampliación de la cobertura de las políticas específicamente orientadas a la atención de los grupos sociales más vulnerables. De este modo se hará realmente factible la inclusión de todos los mexicanos en una verdadera modernidad económica, con equidad social y armonía en el patrón de crecimiento.

---

5 De acuerdo con las cifras de don Antonio Ortiz Mena, la participación de los salarios en el ingreso nacional disponible (IND) pasó del 26.3% en 1950-1958 al 35.2% en 1959-1967 (“Desarrollo estabilizador. Una década de estrategia económica en México”, publicado originalmente en *El Mercado de Valores*, Núm.44, Nafinsa, México, 1969; y reeditado en AOM, *El desarrollo estabilizador. Reflexiones de una época*, FCE, México, 1998); mientras que el superávit de operación, o sea las ganancias empresariales, se redujeron del 70.2% del IND en 1950-1958 al 60.7% del IND en el período 1959-1967, es decir, un proceso de redistribución del ingreso exactamente inverso al observado en la época del experimento neoliberal en México, cuando la participación de los salarios en el producto interno bruto (PIB) se redujo del 37.1% durante el período 1970-1982 al 30.3% del PIB durante el período 1983-1999. Véase EL UNIVERSAL, 22/12/00 (nota incorporada al texto).

6 “Los sectores comercial e industrial otorgan una calificación de entre cinco y seis al gabinete económico en el ámbito micro. Aseguraron que este sexenio fue única y exclusivamente de la recuperación y destacaron que el grueso del aparato productivo sobrevivió gracias a que sus proveedores se “apiadaron y les dieron crédito, aunque éste resultó el más caro de todos”... José Yamil Hallal Zepeda, presidente de la Concanaco, sostuvo que los establecimientos comerciales e industriales micro, pequeños y medianos fueron los grandes olvidados en estos seis años, de allí que muchos negocios en el país se quedaron en el camino”. Becerril, Isabel, *El Financiero*, 6 de noviembre de 2000, p.25.

## **1.1 LA PRUEBA DEL SALARIO**

“Los mexicanos no nos van a perdonar si fallamos”, reconoció Vicente Fox durante su conferencia del pasado octubre en la London School of Economics. “*Mi gobierno será el más odiado, el más detestado de la historia si no cumplo mis compromisos*”. Y hace dos semanas señaló: “Tengo claro mi mandato: lo primero que todas las familias exigen es una mejor calidad de vida”: “más ingresos, un ingreso con mayor capacidad de compra. Este es un reto grande, porque desde hace 18 años nadie en el país, o sólo algunos, han tenido la oportunidad de mejorar este ingreso. ¡Por 18 años consecutivos hemos perdido poder adquisitivo! Y todos tenemos un reclamo legítimo en esa materia” (*La Jornada*, 6/X/00 y 8/XII/00). De las *palabras*, pasaremos en los próximos días a la *prueba de los hechos*: la fijación de los salarios mínimos para el 2001 (Véase EL UNIVERSAL, 22/XII/00).

Por eso resulta también grotesca la argumentación patronal ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a unos días de definirse los salarios mínimos para el 2001: “el sector privado se comprometió a generar un millón de empleos en el año 2001, incrementar hasta en 8 % la inversión productiva en el país e impulsar nuevos programas de productividad, a cambio de que el alza de las percepciones de los trabajadores no supere la meta inflacionaria de 6.5%”. “Es el momento —señaló el Consejo Coordinador Empresarial— de hacer el último esfuerzo para lograr el abatimiento del índice inflacionario” (*El Financiero*, 21/XII/00). Que el acendrado egoísmo de las cúpulas empresariales —refractarias al más mínimo espíritu de solidaridad social— se manifieste en estos *sofismas*, nada tiene de extraño en México; lo que está por verse es si el nuevo gobierno —que debe velar por el *interés general* de la nación— realmente *cumplirá sus compromisos de cambio* o si su política salarial será simplemente *más de lo mismo*.

Con esta argumentación tendenciosa, el Banco de México y, al parecer, también el principal coordinador económico del equipo de Fox, están desplegando una campaña para inducir una política salarial alineada con las expectativas inflacionarias del Banco de México, pugnando por un incremento nominal de 7% a los salarios mínimos para el próximo año (asumiendo, al parecer, este porcentaje como objetivo inflacionario), supuestamente como condición para lograr la ansiada meta inflacionaria de 2% anual (similar a nuestros socios de Norteamérica) para el año 2003. No hay nada novedoso: es, simplemente, *más de lo mismo*.

Queda por verse si Fox cumplirá sus promesas o continuaremos con *más de lo mismo*.

## **1.2 PRUEBA DEL SALARIO NO ACREDITADA: “SALARIOS MINIMOS Y POBREZA”**

Julio Boltvinik<sup>7</sup>

Aunque formalmente es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM) la que decretó los salarios mínimos que habrán de regir en 2001, de hecho fue el gobierno federal quien lo decidió. Dos cuestiones resaltan. En primer lugar, salvo en la zona C, los incrementos son inferiores a la inflación con la que cerrará el presente año (zona A, 6.46; zona B, 8.12), que rondará en 9 %, con lo cual se vuelve a repetir la política de los últimos 18 años, consistente en aumentar los salarios mínimos menos que la inflación, buscando con ello abatir ésta. Es decir, *usando los salarios como ancla de la inflación*. La segunda cuestión que vale la pena hacer notar es que se aumentan más los salarios mínimos en las zonas más pobres. Este es un rasgo de equidad que, sin embargo, en los hechos, fue la respuesta a medias a la demanda del sector obrero de la CNSM de unificar plenamente los salarios mínimos, eliminando las zonas. ...La alianza entre los empresarios y el gobierno en el seno de esta comisión ha producido un sistemático deterioro del poder adquisitivo de los salarios mínimos hasta convertirlos, al menos en las grandes ciudades, en irrelevantes como mecanismo de protección del nivel de vida para el cual fueron creados.

### **1.2.1 Deterioro de los salarios y canasta normativa.**

Una manera de valorar el poder adquisitivo de los salarios mínimos es comparando su nivel con el costo del conjunto de bienes y servicios que permitirían cumplir la norma constitucional de satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del trabajador y su familia. Este conjunto de bienes puede expresarse en una canasta. El ejercicio más completo en la materia es el realizado en 1982 por Coplamar al construir la Canasta Normativa de Satisfactores Esenciales (CNSE). ...A partir de 1983 a la fecha, incluyendo el 2001, el Número de Perceptores de Ingreso Mínimo Anual (NPIMA), crece casi sin interrupciones, hasta llegar a 6.94 en 2001. Es decir, *hoy en día se necesitan prácticamente siete personas por hogar trabajando por salario mínimo para obtener un ingreso anual al costo de la CNSE y, por lo tanto, para que el hogar no sea pobre por ingresos*. El NPIMA de 2001 es más del doble que el de 1963 y más del cuádruple que el de 1977.

<sup>7</sup> Reproducción con autorización del autor. La síntesis es del Centro de Reflexión y Acción Laboral, CEREAL. El texto íntegro fue publicado en *La Jornada*, 29 de Diciembre de 2000, p. 20

El número de perceptores por remuneración media (NPRM) se deteriora rápidamente a partir de 1983, llegando en 1989 a casi 2 (1.96). En los años 90 hay un ciclo que primero lleva este valor a la baja (es decir, se recupera el salario real). Alcanzándose el punto más bajo en enero de 1995 (1.63), y desde entonces se sitúa alrededor de 2, habiendo alcanzado su peor nivel desde 1972, en 1997 (2.03). En 2001 el NPRM es el mismo que en 1973 (casi 30 años atrás), cuando la productividad de cada trabajador es hoy mucho más alta.

### 1.2.2 Violación a la norma constitucional

Al fijar salarios mínimos por debajo del requisito constitucional, los miembros de la Comisión de Salarios Mínimos han violado la Constitución... Entre 1989 y 2001 la Cobertura Legal Estricta, que indica qué porcentaje del costo de la CNSE representa un salario mínimo, casi se ha reducido nuevamente a la mitad, llegando a la increíble cifra de 14.4 %, *una séptima parte de la norma constitucional. La cobertura legal flexible, por su parte, se sitúa hoy en la cuarta parte.* A pesar de eso, la CNSM decretó aumentos de los salarios mínimos que en las zonas A y B ahondan la tendencia al deterioro. El secretario del Trabajo y el presidente de la CNSM lo justificaron como necesarias para controlar la inflación, confundiendo el rol de los salarios mínimos. Sin una política salarial de recuperación de las percepciones reales de los mexicanos, cualquier política de lucha contra la pobreza se quedará en la retórica o en el asistencialismo. Para usar la frase de José Luis Calva, que le dio título a su colaboración del viernes 22 de diciembre en *El Universal*, el Gobierno de Fox no pasó, en este primer año, “la prueba de los salarios”.

## 2ª PARTE EL SINDICALISMO MEXICANO FRENTE A LA TRANSICIÓN POLÍTICA<sup>1</sup>

Enrique de la Garza Toledo<sup>2</sup>

### 2.1 INTRODUCCIÓN

Los resultados de las elecciones del 2 de Julio del año 2000 que han significado la derrota del PRI por primera vez en su historia es probable que abran para las relaciones entre sindicatos y Estado una nueva etapa plena de incertidumbres. El comportamiento de algunos de los principales dirigentes sindicales del país en las semanas posteriores al 2 de Julio así lo muestra, comportamientos erráticos, intentos de alianzas impensables con anterioridad, guiños hacia la nueva presidencia. Estarán en juego liderazgos, fortaleza de confederaciones, los poderosos pueden debilitarse y los marginados saltar a la palestra. Sin embargo, hay otros actores que durante muchos años han permanecido en el fondo de la escena de la historia, los trabajadores, a cuyos comportamientos hay que estar atentos.

Para los trabajadores el neoliberalismo instaurado en México desde los primeros años de los ochenta ha significado una reestructuración del trabajo hacia la vía baja de la modernización productiva. La intención de este ensayo es reflexionar acerca de la crisis del corporativismo, que ya se avizoraba de tiempo atrás, desde la instauración del Neoliberalismo, como esta crisis es en el fondo una crisis general del trabajo en México y no de falta de trabajo sino de bajos salarios y malas condiciones de trabajo acumulados con los años en forma insoportable hasta la fecha. Frente a esta crisis del Corporativismo y del Trabajo se abre hoy la coyuntura del cambio del gobierno hacia el PAN y de derrota del PRI. ¿Cuáles son los escenarios que se presentan para el sindicalismo en sus diversas vertientes? ¿Cuáles podrían ser las jugadas que sindicalistas, empresarios y gobierno podrían intentar en el futuro inmediato? ¿Los trabajadores de base seguirán pasivos o conformarán un actor o actores diferentes de las cúpulas sindicales y sus intereses, ante los reacomodos en liderazgos e incapacidad sindical de responder a la crisis del Trabajo?

### 2.2. LA CRISIS DEL CORPORATIVISMO

El Corporativismo Mexicano conformado en la década de los treinta, combinó la representación de intereses de los trabajadores con la intermediación y subordinación de estos frente al Estado y las empresas. Cuando hubo representación y en las diversas formas de intermediación, en general no se dio a través de formas democráticas de selección de las dirigencias y de toma de decisiones. Se trató mas bien de un Corporativismo Autoritario subordinado al Estado.

<sup>1</sup> Reproducción con autorización del autor. La síntesis es del Centro de Reflexión y Acción Laboral, CEREAL. El texto íntegro fue publicado en Trabajo y Democracia Hoy, No.58, Noviembre-diciembre, 2000, pp. 6-20.

<sup>2</sup> Profesor-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana. Coordinador del Postgrado en Sociología del Trabajo, en la Universidad Autónoma Metropolitana -Iztapalapa

Para que esta gobernabilidad funcionase no bastó que el Estado apoyase el monopolio de la representación de los sindicatos corporativos a través de medidas legales y extralegales sino se nutrió de un amplio sistema de intercambios con las bases obreras a cambio del orden social, el apoyo a las políticas gubernamentales en lo económico, político y social y el voto por el PRI.

Dos factores consideramos que han contribuido a la crisis estructural del Corporativismo Mexicano desde los años ochenta y con toda claridad en los noventa: por un lado, la transformación del Estado hacia el Neoliberalismo (De la Garza, 2000), (que) no trata ya de inducir el crecimiento de la demanda agregada a través de su gasto ni llevando los salarios a la alza, sino que esta se deja a las libres fuerzas del mercado. El Estado deja de ser el medio para conseguir, como parte de la gran negociación política, los aumentos salariales y las prestaciones. Es decir, el Neoliberalismo para la relación Corporativa ha significado una crisis de Intercambios.

Por otro lado, las reestructuraciones tecnológicas, organizativas y sobre todo en las relaciones laborales de las grandes empresas desde la década de los ochenta. Esta reestructuración ha significado la gestación de un modelo de contratación colectiva flexible y en la mayoría de los casos unilateral en favor de la empresa que ha limitado el otro tipo de intercambio micro en los puestos de trabajo entre sindicato y trabajadores.

En síntesis, desde los ochenta hay una crisis de la influencia del Corporativismo en las políticas estatales, especialmente las salariales y sociales y una crisis de los intercambios a nivel micro y macro. De esta crisis no ha surgido un nuevo modelo de sindicalismo, a pesar de que en una ocasión se intentó impulsarlo seriamente desde la cúpula del Estado y en otra desde iniciativas más independientes. Se inició en 1994 la política de firma de Convenios de Productividad y varios años después se firmó el Convenio por una nueva Cultura Laboral (1995). Se trató del esfuerzo más serio de reforma del corporativismo en una suerte de Corporativismo Neoliberal. Este concepto que pareciera una contradicción tenía posibilidades abstractas de prosperar: a la manera del Corporativismo de Estado se planteaba continuar con la “alianza histórica entre sindicatos y Estado”, que bien traducido significaba continuar con mecanismos extraconstitucionales de gobernabilidad como eran en esos años los Pactos Económicos entre Estado, sindicatos y empresarios (apoyo de los sindicatos a las políticas gubernamentales, especialmente de reducción de la inflación disminuyendo la presión de la demanda sobre los precios, es decir la contención salarial; se agregaba la posibilidad de intercambios, el intercambio material con los obreros vendría a través del bono, mecanismo que iría supliendo a las negociaciones salariales con el tiempo). Pero este modelo de Corporativismo Neoliberal, en parte de Estado y en parte de empresa mostró muy pronto sus limitaciones y podemos afirmar que ha fracasado ampliamente como proyecto de reestructuración sindical dirigido desde arriba, desde el Estado. El fracaso provino de las limitaciones del Neoliberalismo mismo en México que con sus políticas de apertura de la Economía, desregulaciones, privatizaciones, de retirada del Estado de la inversión productiva, poco ha tomado en cuenta el punto de partida tan heterogéneo de los salarios sindicales de la industria, y los trabajadores mexicanos. Es decir, el Neoliberalismo se ha traducido en una mayor desigualdad al poner a competir en supuestas condiciones de no privilegio a los desiguales, ha favorecido a la minoría de empresas e individuos que contaban con mejores recursos para competir. La polarización mayor de la sociedad, y las empresas es un hecho (De la Garza, 2000). Pero el otro factor de fondo fue la propia retirada del Estado del campo de las relaciones laborales, dejando a las empresas que hicieran lo que pudieran en su reestructuración. La capacidad de movilización de las bases de los sindicatos había desaparecido desde hacía mucho tiempo. Pero, tal vez más importante que lo anterior, la mayoría de los empresarios no mostraban hacia mediados de los noventa su disposición a compartir el poder de decisión en la producción con los sindicatos en México, la gran mayoría no había realizado procesos de reestructuración en sus empresas, la otra parte prefería la flexibilización unilateral (el bono se convirtió en un porcentaje más a negociar e integrar dentro del aumento de salarios sin ninguna preocupación de ponerlo realmente en función del incremento de la productividad).

El porcentaje del total de trabajadores sujetos a revisiones contractuales y salariales que incluyeron bonos alcanzaron un máximo en 1994 cuando representaron el 56.5% de los de jurisdicción federal, para luego disminuir al 12.1% en 1996 y mantenerse en este rango hasta la fecha. Es decir, la importancia de los Bonos ha tendido a disminuir con respecto al número de empresas involucradas y trabajadores de un máximo en sus dos primeros años de aplicación (1994 y 1995). No podía haber pacto con redistribución de beneficios sin capacidad y voluntad efectiva de presión de los sindicatos.

En estas condiciones de fracaso de la estrategia corporativa neoliberal por dar origen a un nuevo pacto tripartito, y legitimidad y representatividad a los sindicatos, estos aparecieron en los noventa como simples instrumentos de control, sostenidos por la superestructura política, jurídica, e institucional, formal e informal que se construyó sobre los trabajadores desde los años treinta. Lo que sostuvo a los sindicatos y al corporativismo cada vez más subordinado al Estado en esta década fue el papel disciplinador y disuasivo del Estado centralizado en el presidente de la república.

### 2.3 LA CUESTIÓN LABORAL EN MÉXICO

En México, la acumulación del deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de los obreros a partir del establecimiento del Neoliberalismo, en consonancia con las políticas monetaristas de combate a la inflación, que han llevado a la debacle salarial y las políticas estatales de apoyo decidido a las empresas para ganar competitividad, que han conducido al vaciamiento de la acción sindical, conforman la nueva *Cuestión Laboral*, caracterizable como una crisis del trabajo.

En México el problema no es de falta de empleos en general, sino de empleos dignos. Esta crisis del trabajo es de posibilidad de sobrevivencia de toda una clase a partir de la venta de su fuerza de trabajo al capital, se trata de una crisis de sobrevivencia en primera instancia. En un segundo momento es una crisis de identidad con la actividad laboral que se traduce en índices cada vez más elevados de rotación voluntaria externa. Es también la crisis de la antigua clase obrera vinculada al nacionalismo revolucionario, que se quedó huérfana de ideología y de proyecto con el neoliberalismo y su sustitución acelerada por una nueva clase obrera más joven, con más mujeres, de mayor nivel educativo, de gran movilidad entre empresas, sin apego al trabajo, sin tradición sindical. Esta es la *Nueva Clase Obrera de México*, la semejante a la que existe en las maquilas.

En las condiciones mexicanas, la *Crisis del Trabajo* no se ha traducido en pérdidas significativas de afiliación sindical, tampoco en la sustitución del sindicalismo corporativo por independientes ni siquiera por sindicatos blancos. Las razones de este comportamiento aparentemente anómalo están relacionadas con la supervivencia del corporativismo apoyado por el Estado y los empresarios. Estado, sindicatos y empresas siguen prefiriendo tener sindicatos de protección a no tener sindicatos, las cláusulas de exclusión por ingreso y por separación siguen presentes en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, el registro de asociaciones y las juntas de conciliación siguen como instrumentos de erradicación de organizaciones y liderazgos alternativos a los oficiales. El porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos con respecto de los que legalmente pueden incorporarse no ha cambiado mucho en los últimos 15 años (en 1978 Zazueta (1984) reportó 2 667 000, en 1998 contabilizamos 3 853 939 sindicalizados activos, 32.6% entre el total de asalariados potencialmente sindicalizables (mayores de 12 años y en empresas de más de 20 trabajadores). Si la tasa de sindicalización se mide con relación a la población económicamente activa, esta tasa era del 10.46% en 1978 y de 11.68% en 1997).

Aunque no disminuyó la afiliación sindical, lo anterior no refleja la libre voluntad de los trabajadores debido a las cláusulas de exclusión y al contratismo de protección. Este último fenómeno de sindicatos de membrete, desconocidos por sus propios afiliados, resultado del manejo corrupto de la ley entre líderes sindicales, patrones y autoridades del trabajo no es fácil de medir debido a que el registro de asociaciones guarda celosamente la información respectiva (en 1999 solamente se revisaron el 8.28%, registrados en la Junta Local del D.F.).

Es decir, se da la paradoja de tasas altas de sindicalización en México, que tampoco han decaído comparadas con la mayoría de los países del mundo y, sin embargo, los sindicatos son poco representativos de los trabajadores. Poco representativos porque en su mayoría son de protección y cuando no lo son caen en las categorías de Corporativos o de Blancos. Por esto no resulta extraña la disminución pronunciada de los salarios reales entre 1982 y 1999 (ver Cuadro 1).

Cuadro No.1: Cambio porcentual de los salarios reales entre 1994 y 1999, base 1994

	Cambio porcentual
Salario Mínimo	-24.8%
Salarios contractuales federales	-24.7
Industria manufacturera	-18.4
Maquiladoras	-2.7
Construcción formal	-29.6
Comercio al menudeo	-21.9

Fuente: Anexos de los Informes presidenciales de E. Zedillo

A pesar del deterioro salarial tan evidente, a contrapelo del incremento en la productividad (ver Cuadro 2), las huelgas estalladas han tenido un comportamiento decreciente en los noventa, lo mismo que los conflictos colectivos que no llegan a la huelga, en cambio las demandas individuales, que emprende el trabajador sin apoyo comúnmente del sindicato se han incrementado substancialmente (ver Cuadro 3).

Cuadro No. 2: Índices de costo unitario de la mano de obra y de la productividad en la industria manufacturera de México, base 1993

Año	Costo unitario mano obra	Productividad
1993	100	100
1994	93.83	109.91
1995	56.23	115.28
1996	52.29	25.74
1997	57.43	130.89
1998	56.47	136.42
1999	62.69	138.83

Fuente: Zedillo, E. (1999) *Anexo Estadístico del V Informe de Gobierno*

Cuadro No. 3: Conflictos del Trabajo, jurisdicción federal

Año	Huelgas estalladas	Conflictos colectivos	Demandas individuales
1995	95	1 584	22 775
1996	51	922	29 974
1997	39	751	27 141
1998	33	736	19 796
1999	32	623	19 407

Fuente: STyPS (2000) Estadísticas Laborales.

La crisis del trabajo en México empieza como crisis salarial, se transfiere a las condiciones de trabajo desde el momento en que la mayoría de los contratos son de protección y los que no lo son han tendido hacia la flexibilidad con mayoría unilateral (De la Garza y Bouzas, 1998), es también una crisis de representatividad de las organizaciones sindicales, debido a su sometimiento a las políticas gubernamentales y empresariales.

## 2.4 LOS ESCENARIOS CON EL NUEVO GOBIERNO

La situación laboral es tan crítica, sin válvulas de escape ni intercambios, que una hipótesis probable de los resultados electorales del 2 de Julio del 2000, considerando que en 1997 el 57.2% de la población ocupada en México trabajaba como asalariado o a destajo, sería que la derrota del PRI, además de un esfuerzo democrático general de la población, reflejó la insatisfacción laboral. Por lo tanto, la pregunta que se abre es si la crisis laboral que vive el país desde la década pasada, en el sentido que la hemos explicado, se pueda convertir en una crisis y un cuestionamiento de las organizaciones obreras y de sus líderes.

Los escenarios que se pueden anotar por ahora se pueden analizar bajo el supuesto, primero, de que la transición hacia un régimen democrático apenas se ha iniciado, para nada ha terminado. En la agenda democrática al menos se presentan como grandes temas el de los límites al presidencialismo, el de liquidación del partido de Estado y su conversión a otro tipo de partido, el del funcionamiento democrático de las instituciones estatales y el de el fin del corporativismo. Como veremos, en particular para el Corporativismo y la democracia al interior de los sindicatos, no necesariamente el fin del corporativismo llevará la democracia al seno de las organizaciones obreras y no necesariamente las fuerzas políticas y económicas que apoyaron el triunfo del foxismo desean el fin de todo corporativismo.

(Hasta) el mes de Septiembre del 2000, las inquietudes públicas acerca del futuro de los sindicatos y de sus relaciones con el Estado han venido de los grandes dirigentes de las principales corrientes sindicales, pareciera que entre estos dirigentes hubiera más interés por la sobrevivencia o la ganancia de poder que por aprovechar la coyuntura para refundar el sindicalismo con rumbos no corporativos y si democráticos y representativos. Así, la CTM y la UNT compitieron en felicitar al triunfante Fox y presentarse a dialogar con el mismo. La CTM prometió al nuevo gobierno impulsar el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral con orden, paz y armonía. El sindicato de petroleros reconoció también el triunfo y pidió respeto a las relaciones laborales en Pemex y que la empresa no fuera privatizada; el de Mineros reconoció por igual el triunfo del PAN y pidió respeto a la autonomía de los sindicatos; otro tanto hizo la FSTSE. La UNT no sólo felicitó al candidato triunfador sino que pidió el fin del corporativismo y enarboló sus propuestas de negociación de la productividad y alianza con las empresas. Múltiples foros abiertos, cerrados, reuniones entre líderes se han producido desde el 2 de Julio. En esta efervescencia por arriba se dan las relaciones y frentes entre antiguos amigos pero también entre enemigos: Petroleros con el SME; el SME con el SNTE; Telefonistas con Coparmex;

Detrás de este panorama caótico de alianzas y contralianzas están las ideas de Fox durante la campaña presidencial: acabar con el corporativismo, favorecer la democracia sindical, no al populismo ni al neoliberalismo, mejorar las condiciones laborales, respeto a los derechos de los trabajadores, mejorar la capacitación para el trabajo, repartir los frutos de la productividad.

Para el **gobierno de Fox** se abren varias **alternativas**:

Primera, el favorecer la libertad sindical tal como postuló en el discurso (una campaña en contra de los contratos de protección y en contra de los apoyos estatales al corporativismo que pudiera llevarse hacia una reforma democrática de la Ley laboral);

Segunda, más moderada que la primera pero que apuntase hacia un respeto a la legalidad vigente con funcionarios honestos en las Juntas de Conciliación y en el registro de Asociaciones;

Tercera, no hacer grandes cambios, considerando la experiencia del PAN en los Estados en los que tienen gobernadores como Baja California Norte (*modus vivendi* con las centrales oficiales, sin favorecer a independientes ni a blancos, jugando entre las centrales y utilizando los resortes legales y extralegales para conformar una suerte de Corporativismo panista cuyo único interés es satisfacer al máximo a los inversionistas).

Para los **sindicatos del Congreso del Trabajo**, a su vez, se abren varias opciones:

La primera es la de seguir a la cola del PRI apoyando sus campañas electorales y parlamentarias, esperando nuevas elecciones;

la segunda es la que ya han emprendido algunos de los grandes sindicatos como los de petroleros y de profesores, de formar frentes con sindicatos independientes tratando de posesionarse mejor en cuanto a no perder privilegios sindicales y eventualmente convertirse en interlocutores del nuevo gobierno;

la tercera es unirse a la UNT.

Por parte de la **UNT** al parecer sólo existe la opción ya emprendida, la de mostrarse ante el nuevo gobierno como la base de un nuevo sindicalismo responsable ante la economía y las empresas, interesado en la productividad, democrático, propositivo. Su estrategia se mueve por un lado en volverse polo de atracción de sindicatos del Congreso del Trabajo y por el otro en el centro de un nuevo pacto social basado en la productividad, la legalidad y la democracia.

**Los grandes empresarios** pueden emprender una crítica al corporativismo por su corrupción, escasa representatividad y poco interés en la productividad; o bien pueden presionar al gobierno para que nada cambie, excepto la flexibilidad al nivel de la Ley laboral; o pueden impulsar un ajuste de cuentas a los sindicatos y a los trabajadores impulsando políticas francamente antisindicales y antiobreras.

A nuestro parecer las **probabilidades** conjugadas más probables se reducen a tres:

I: El gobierno de Fox opta por mayor respeto a la legalidad en cuanto a registro de sindicatos, contratación colectiva, huelga y sustitución de líderes, que favorecerá sobre todo a la UNT y provocará conflictos con el Congreso del Trabajo y malestar de los empresarios si estos conflictos se extienden.

II. Los empresarios piden el ajuste de cuentas a los sindicatos, se modifica la Ley al respecto, esta política provocará choques de todos los sindicatos excepto los blancos con el gobierno y la formación de frentes de resistencia amplios.

III. El gobierno atiende los reclamos de aquellos empresarios que ven peligros en la democracia de los sindicatos y en atacar al corporativismo, los que prefieren que poco cambien estas organizaciones, se trata de jugar con las Confederaciones y en parte con la UNT sin alterar mucho la relación de fuerzas, esta política favorecería al Congreso del Trabajo y no a la UNT. Esta es la opción que enarbola Carlos Abascal. Es la opción de constituir el Convenio por una Nueva Cultura laboral en el eje de la estrategia laboral del nuevo sexenio. La Nueva Cultura Laboral es un pacto de corte corporativo: es de tipo cupular; sus impactos en el bienestar para los trabajadores o en la productividad de las empresas han sido despreciables; es un pacto retórico que ha contribuido sobre todo al control de las demandas obreras. Es decir, la alternativa que la corriente de Abascal representa significaría un proceso de restauración de las relaciones corporativas con los sindicatos oficiales que garantizarían control obrero a cambio de interlocución y ciertas protecciones por parte de la Secretaría del Trabajo. El Corporativismo Foxista sería una continuación con respecto del antiguo régimen en lo laboral, apoyado por las organizaciones empresariales poco interesadas en la democracia sindical y temerosas de los peligros de desbordamiento de las organizaciones obreras por los trabajadores ante la *cuestión laboral en México*. La corriente de Abascal puede proporcionar, además de continuidad en la cuestión laboral, un nuevo discurso, el de la derecha cristiana que en México quedó suspendido con la derrota de los cristeros en la década de los veinte. Es el discurso que antepone a la existencia de obreros y patronos con intereses diferenciados, el concepto de esencia humana inmutable por ser de carácter espiritual, esencia y dignidad humana versus lucha de clases. Concepto de esencia humana que las Ciencias Sociales en sus diversas vertientes dejaron atrás desde hace un siglo, para contraponerle el concepto de sujeto construido social y culturalmente. Aparentemente el concepto de persona humana, contrapuesto a la de trabajador, lleva por un camino diferente del neoliberalismo a la política gubernamental. En esta medida se afirma que el trabajador no debe concebirse como un costo a minimizar sino como una persona a reindicar en su dignidad. Pero esta ideología naufraga frente al principio de realidad ya enunciado por el foxismo, el combate a la inflación requerirá que los aumentos salariales sean contenidos como en los tiempos neoliberales. Así, la doctrina cristiana conservadora con respecto de las relaciones laborales queda al desnudo como encubridora de la crisis del trabajo en México.

Lo cierto es que parece muy probable que se reinicie la discusión acerca de la Nueva Ley Federal del Trabajo: la UNT está por su reforma democratizadora y anticorporativa, con la inclusión de capítulos referidos a flexibilidad y productividad; los sindicatos del Congreso del Trabajo y algunos independientes como el SME ven peligros en revisarla, primero para el Corporativismo y segundo en cuanto a su posible flexibilización; los sindicatos independientes de lo que era la Coordinadora Primero de Mayo, estaría en contra de todo cambio en la Ley; los sindicatos blancos poco participarían; el gobierno de Fox estaría por la flexibilización de la Ley y posiblemente algunas reformas democratizadoras; los empresarios apostarían solamente a la flexibilización ante los peligros de la democratización sindical; el PAN apoyaría las reformas foxistas aunque no necesariamente su propio proyecto que presentó hace dos años ante la cámara de senadores; el PRD se mostraría dividido entre una minoría que aceptaría reformas en el tono del anteproyecto no aprobado de este partido y una mayoría renuente a toda reforma; el PRI jugaría con los sindicatos Corporativos. Pero estos no son todos los actores que pudieran manifestarse, además están los obreros comunes que ha sufrido en carne propia la crisis del Trabajo y que pudieran manifestarse al margen de las opciones conjugadas de los líderes. ¿Hasta qué punto la impresión de un Estado que ya no controla al trabajo, sindicatos que no tendrían el soporte de la superestructura del Estado, un PRI debilitado y líderes oficiales divididos dará confianza para emprender las luchas tanto tiempo retrasadas?

## 2.5 CONCLUSIONES

Ante esta dramática situación de los trabajadores, en la que los sindicatos podrían tener un papel importante, el Congreso del Trabajo continuó antes y después de la muerte de Fidel Velázquez con su subordinación a las políticas del gobierno. **El corporativismo de Estado** por supuesto que no ha muerto; ha quedado cada vez más al desnudo como aparato de control estatal y empresarial, y más que intermediario de intereses se ha convertido cada vez más en instrumento de los intereses de otros. En términos culturales poco ha cambiado, le siguen caracterizando la cargada, el verticalismo, la escasa democracia, la delegación y no participación de las bases en las decisiones, el clientelismo (aunque atemperado por tener menos recursos que repartir) y la subordinación a las políticas del Estado.

Si hubiera que destacar algunos cambios en el sindicalismo oficial sería su mayor importancia para la política económica –el papel de contenedor de las demandas económicas obreras frente a un modelo de bajos salarios – que en la política electoral. Sin embargo, **la realidad más profunda de la cuestión laboral**, la que viene de las formas de trabajar se ha ido transformando; en particular, ha emergido con propiedad en los noventa una nueva clase obrera, más joven, más femenina, de bajos salarios y baja calificación, de alta rotación, sin tradición sindical aunque se les englobe en sindicatos sobre todo de protección, posiblemente con una cultura laboral y sindical diferente de la del desarrollo estabilizador. Esta clase de menores raigambres corporativos poco se ha manifestado en forma colectiva, en todo caso individualmente o dejando el trabajo, emigrando, creando nuevas formas de sociabilidad, de vestir, de música y maneras de ver al país, al gobierno y posiblemente con muy poco apego a los sindicatos, aunque esté en gran proporción sindicalizada.

La **Coordinadora Primero de Mayo** nació en 1995, la gran crisis contribuyó a su surgimiento, pero reunió a lo mas atrasado del sindicalismo de izquierda, con honrosas excepciones. Por supuesto no fueron, no podían, ser capaces de proponer alternativas fuera de la denuncia. La Coordinadora se convirtió en un foro de las lamentaciones, reales pero sin alternativa fuera del coraje, y terminó en una feroz lucha intestina. Sin embargo, habría que reconocer que de una manera muy deformada expresa la desesperación de una parte de los sin futuro en el sistema actual, el coraje de los más pauperizados con el neoliberalismo y en esta medida, la ultra sindical momentáneamente liquidada puede resurgir con nuevos bríos.

La **UNT**, se ha quedado a un cuarto del camino. En sus sindicatos de origen cuenta con un capital social y sindical importante, la experiencia telefonista de negociación de la productividad y la reestructuración de las empresas, la del STIMSS de defensa de la seguridad social, la del FAT de relaciones internacionales de nuevo tipo, la del STUNAM de independencia sindical. Sin embargo por razones que analizaremos mas adelante, esta rica experiencia, sintetizada en los documentos programáticos de la UNT no se ha vuelto táctica concreta de combate.

Una razón estriba en las relaciones imaginarias o reales con el Estado. Sin duda que el gobierno no vio con buenos ojos la fundación de la UNT, pero esta también ha tratado de no confrontarse demasiado con aquel. En esta medida, una parte de la UNT pareciera hacer un guiño permanente al Estado, en tanto buscar como durante el régimen de Salinas el ser la alternativa con el visto bueno que viene desde arriba. Todo esto a pesar de que hay actores políticos fuertes de oposición, nuevas relaciones internacionales de los sindicatos de la UNT, nuevos movimientos sociales, extensión de la influencia de las ONGs relacionadas con derechos humanos y laborales. En otras palabras, esta suerte de Neolombardismo de buscar la atención en el Estado para saber que hacer y con quien aliarse no deja de significar una limitación a las potencialidades de la UNT.

Por otro lado, la competencia entre las direcciones de los tres grandes sindicatos de la UNT –STUNAM, STIMSS y STRM– ha conducido a que las partes más propositivas dejen para otros momentos el insistir en una estrategia sindical nueva. Además, en el fondo la lucha por el poder al interior de la UNT, no es tanto por proyectos diferentes –a pesar de que los grandes sindicatos si expresen con sus prácticas estrategias diferenciadas – sino por la hegemonía de los líderes. Habría que añadir las tentaciones que significan las alianzas con partidos al nivel del sistema político que divide a los sindicatos de a UNT entre el PRD y el PRI. Finalmente la interesante iniciativa de fundar el Movimiento Social de los Trabajadores, como Asociación Política volcada hacia el territorio, buscando aliados no laborales y hegemonía sindical en la masa del pueblo, con miras a un proyecto diferente de nación, se ha quedado en el papel, sin efectos prácticos, a pesar de que el MST apoyó al PRD en la última elección. En esta medida, al continuar tan imbricados lo político nacional con lo laboral, la UNT, que se atrevió a romper con el Congreso del Trabajo y deslindarse de la Coordinadora, no ha realizado la misma operación o al menos no con la misma claridad con el gobierno, los partidos y movimientos sociales principales.

En México está visto que no se puede ser oposición al Congreso del Trabajo y mantener posiciones ambiguas con respecto del gobierno y del PRI, porque el presidencialismo y el Corporativismo en todos estos niveles siguen existiendo. La UNT no se ha decidido a ser oposición global.

Por lo anterior, lo que parecía ser el inicio de una línea sindical **Postcorporativa** (que se opone radicalmente al individualismo neoliberal, que defiende intereses particulares de los trabajadores, pero mantiene su autonomía con respecto del Estado, que no se agota en las relaciones obrero patronales, sino que reconoce una multiplicidad de niveles de existencia de los trabajadores), se ha quedado a un cuarto del camino. Es decir, el sindicato Postcorporativo es un sindicato de acción múltiple que se mueve, sin pretender siempre tener la hegemonía, del espacio productivo al de las relaciones laborales, de estos al de las Relaciones Industriales, a la Reproducción social de la fuerza de trabajo y el Mercado de trabajo, a los problemas de la ecología y el desarrollo, así como al sistema político. Pero a diferencia del Corporativismo, no está subordinado al Estado, partido, movimiento o frente de masas, acciona en el espacio que la coyuntura va marcando y a la vez contribuye a definir nuevos espacios de acción. Un sindicato Postcorporativo no puede ser diseñado completamente por las cúpulas, porque la complejidad de sus formas de intervención rebasa al pensamiento iluminista de las direcciones, es un sindicato que hace intervenir a sus afiliados dependiendo del problema en múltiples niveles, es decir es un sindicato descentralizado.

En abstracto, el definir la UNT tanto los espacios de la producción, como la necesidad de una alternativa al neoliberalismo y la necesidad de accionar en el territorio junto o en oposición con movimientos sociales y políticos, creando para ello instancias diversas como le MST apuntan hacia un nuevo sindicalismo de corte Postcorporativo. Sin embargo, el peso del Estado y las tradiciones sindicales y obreras pesan todavía mucho en México y se vuelven obstáculos que han impedido esta transición. Pero este futuro puede cambiar en la nueva coyuntura marcada por el triunfo del PAN sobre el PRI. Este triunfo abre muchas **incertidumbres**:

1) La más probable, que el gobierno panista no trata de afectar a los sindicatos corporativos, entrando en una relación de *modus vivendi* y de complicidad sin vínculos orgánicos con los sindicatos oficiales para hacer atractiva la inversión de capitales en México;

2) Segunda, el gobierno panista elige a una de las centrales oficiales como su favorita (ha sucedido en algunos de los Estados en que gobierna el PAN) y trata de favorecerla aprovechando al mismo sistema corporativo que creó el PRI, conformado una especie de corporativismo panista;

3) Tercera, menos probable, el gobierno de Fox se decide a emprender una batalla en contra del corporativismo, específicamente de respeto a la legalidad en las juntas de conciliación y arbitraje y en el registro de asociaciones, además de una eventual reforma al respecto.

Sin embargo las fuerzas sindicales tendrían que tomar en cuenta los **aspectos principales del viejo sistema** que al menos pueden debilitarse o no funcionar como antes:

1) Que la relación corporativa entre sindicatos oficiales y Estado ahora puede alterarse al no contar con un centro claro de decisiones en el presidente de la república. En este punto la pregunta que se abre es como se mantendrá en control de los sindicatos oficiales sobre sus trabajadores. Al menos en abstracto, el deterioro de las condiciones de vida de la clase obrera con el neoliberalismo, la complicidad de los líderes oficiales con este tipo de políticas y la imagen de derrotados electoralmente, así como de no poder contar con la protección estatal, pudiera traducirse en una revuelta obrera, en una nueva insurgencia sindical.

2) El PRI podría buscar alianzas con sindicatos no oficiales e intentar formar un frente que mantenga los privilegios de las direcciones con propósitos electorales. Las alianzas entre sindicatos independientes con direcciones desprestigiadas del sindicalismo oficial sólo pueden explicarse por la desesperación por conservar los cotos de poder tradicionales y no por la defensa de los trabajadores frente al foxismo.

3) El foxismo tiene una raíz pro empresarial muy clara y en México el empresariado en su mayoría no pide sindicatos participativos en los problemas de la producción, sino unilateralidad y flexibilidad en las relaciones laborales. Sin embargo, el panismo y el foxismo reconocen otra raíz, la del liberalismo político de mayor respeto a la legalidad y a la democracia que el PRI. Además, el foxismo no tiene actualmente una respuesta para los problemas más palpitantes de la agenda laboral.

En síntesis, como habíamos previsto desde el año pasado, la transformación posible del sindicalismo en México tenía como condición el cambio en el régimen político, con sus respectivas implicaciones para las relaciones corporativas y los temores de los sindicatos de la UNT frente al Estado.

Los **principios** que habría que reivindicar en las iniciativas de reestructuración sindical que tratasen de construirse en la nueva coyuntura de debilitamiento corporativo serían:

1) La independencia sindical con respecto del Estado y en esta coyuntura en particular de los partidos políticos, específicamente del PRI y del PRD. Rechazar a las alianzas sin principios que tratasen de llevar agua al molino priísta, así como la doctrina católica de derecha que pretende encubrir las contradicciones entre el capital y el trabajo a través de un concepto idealista y abstracto de persona humana.

2) La democracia al interior de las organizaciones sindicales, con sus componentes de respeto a los estatutos, posibilidad de corrientes competidoras por el poder, rotación de líderes y la construcción de una cultura democrática en la base y en las dirigencias.

3) El vínculo entre estrategia sindical de relaciones laborales con un nuevo proyecto de nación que incluyese la construcción de un modelo económico alternativo al neoliberal y un nuevo sistema de relaciones industriales que substituyese al ya caduco proveniente de la Revolución Mexicana.

4) Un sistema de Relaciones Industriales y Laborales que mire hacia el crecimiento de la Economía y la redistribución del ingreso pero basado en la articulación y modernización productiva con compromiso obrero y sindical.

5) La política de la acción múltiple y flexible, reconociendo que solo una parte de la población es asalariada y de esta solo una minoría está sindicalizada, pero que los espacios de acción sindical tendrían que ampliarse de la producción a la reproducción de las relaciones sociales, de la fábrica al territorio y al sistema político, formando frentes diversos y flexibles.

6) Finalmente, que las alianzas cupulares y los frentes posibles no deben hacerse sin esgrimir principios de por medio, las alianzas vistas como simples mecanismos de ganancia de poder las pueden plantear direcciones sindicales oligárquicas mas interesadas en perpetuar sus privilegios que en la defensa de los trabajadores y la creación de un nuevo sindicalismo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

De la Garza, E. (1988) *Asenso y Crisis del Estado Social Autoritario*. México: El Colegio de México.

De la Garza, E. (1995) “El Corporativismo, Teoría y Transformación”, *Iztapalapa*, UAMI.

De la Garza, E. (1995a) “Neoliberalismo y Estrategia del Movimiento Obrero” en *Productividad, Diversas Experiencias*. México: Fundación F. Ebert

De la Garza, E. y A. Bouzas (1998) *Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México*. México: Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM

De la Garza, E. (2000) *La Formación Socioeconómica Neoliberal*. México: UAMI.

Esteva, H. (1990) *Las Corrientes Sindicales en México*. México: Instituto de Proposiciones Estratégicas.

Zazueta, C. (1984) *La Estructura del Congreso del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.

### **3ª PARTE CASOS DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES**

En los casos de violación a Derechos Humanos Laborales que a continuación denunciaremos, encontraremos que los sujetos involucrados sufrieron la afectación de diversos derechos. Es de destacar que los casos relatados en esta sección corresponden a una amplia variedad de sectores y ramas de la industria, incluidos grandes sindicatos nacionales y empresas transnacionales. Esta variedad confiere al Informe un carácter representativo de la situación de los Derechos Humanos Laborales en México.

#### **3.1 HUELGA EN AEROMEXICO**

##### **3.1.1 INICIA LA HUELGA DE AEROMÉXICO Y EL GOBIERNO APLICA LA REQUISA**

El 1 de junio del 2000 los y las 1, 449 sobrecargos de Aerovías de México (Aeroméxico) iniciaron la huelga en esta empresa, por violaciones al contrato colectivo de trabajo, en exigencia de un aumento salarial de 16% y de 5% en prestaciones.

Pese a que los trabajadores y trabajadoras de Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA) habían cumplido con todos los requisitos que marca la ley en el proceso previo y posterior a los dos emplazamientos de huelga – uno por revisión salarial y otro por violaciones al contrato colectivo-, el gobierno federal, a través de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), interpuso la figura de la requisa<sup>1</sup> por medio de la cual el Gobierno, a través de una Administración General, asume los servicios que presta la aerolínea, solicitando para su efecto la “recontratación” de los y las sobrecargos, quienes aceptaron recontratarse con la requisa como una opción para mantener unido al gremio y continuar con la negociación de sus demandas.

Las negociaciones entre el sindicato y la empresa requisada avanzaban en lo elemental sin embargo se estancaron en el programa de jubilación, el cual consistía en la obtención de condiciones similares a las que gozan los pilotos. La directiva sindical señaló que la postura de Aeroméxico no atendía a una lógica de negociación pues sus demandas representaban este año para la empresa una erogación de 25 millones de pesos; sin embargo, un solo día de huelga arrojó pérdidas de 40 millones de pesos.

##### **3.1.2 LA REQUISA CONTRARIA AL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES**

De acuerdo con datos de ASSA, sustentados en información de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y del IPAB, 63% de las acciones de Cintra, controladora de Aeroméxico y Mexicana, están en el poder del gobierno, distribuidas de la siguiente forma: 47.3% a través del IPAB; 10.2% de la Tesorería de la Federación y 5.4% en Nacional Financiera. Esto justifica que la figura de la requisa sea aplicada por las autoridades laborales, a pesar de las declaraciones que especialistas como Néstor de Buen afirmaban que desde el punto de vista administrativo la requisa en Aeroméxico es “anticonstitucional porque permite privar de sus posesiones o derechos a una persona sin un juicio previo”<sup>2</sup>.

El sindicato por su parte consideró que la requisa es violatoria del derecho de huelga de los trabajadores consagrado en el artículo 123 A: XVII constitucional y, siendo jerárquicamente más importante que la ley secundaria en donde esta fundamentada, la aplicación de la misma es inconstitucional.

La requisa se convirtió en un elemento que dentro de las negociaciones favoreció a la empresa, dado el apoyo del gobierno, que teniendo más del 50% de participación en Cintra fue de hecho juez y parte del conflicto laboral. La consecuencia fue en sentido contrario al espíritu del derecho laboral, ya que la balanza se inclinaba hacia el lado patronal y dejaba en estado de vulnerabilidad a los y las trabajadoras de ASSA.

##### **3.1.3 LA SOLIDARIDAD UN ELEMENTO DE FUERZA PARA LA LUCHA SINDICAL**

---

<sup>1</sup> Fundamentada en las leyes de Vías Generales de la Comunicación, de Aviación Civil y Federal de Telecomunicaciones.

<sup>2</sup> En entrevista con la jornada el 8 de junio del 2000.

Sin embargo un elemento de equilibrio para esta lucha lo dieron no las autoridades laborales sino la solidaridad de otros sindicatos, expresada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) la cual convocó a paro nacional de dos horas el 13 de junio en apoyo a la huelga de sobrecargos de Aeroméxico.

Desde el momento mismo de la requisita, diversos sindicatos, organizaciones sociales y legisladores manifestaron su solidaridad con los y las sobrecargos, situación que generó un fuerte apoyo en torno a lucha de este gremio y como una oportunidad para manifestar su repudio a la requisita, la cual vulnera el legítimo derecho a huelga.

Este llamado de solidaridad significó, a pesar de las declaraciones despreocupadas de las autoridades laborales, un elemento de presión importante en las negociaciones y, si bien no determinaron el curso de las mismas, si propiciaron una actitud alerta de la sociedad y de las partes en conflicto.

La huelga de los y las sobrecargos de Aeroméxico alcanzó los 13 días, convirtiéndose en el conflicto colectivo de este tipo más largo en el 2000, durante el cual, en el ámbito federal, hubo 14 procesos similares.

El desarrollo y los logros de esta huelga se vieron expresados en lo que el asesor jurídico de ASSA, José Luis Mendoza, tras ratificar el convenio con el que se puso fin a la huelga, declaró en el sentido de que “una huelga de papel” se pudo convertir a través de la fuerza y la solidaridad de otros sindicatos en una “huelga efectiva”.

### 3.1.4 LOS LOGROS

PETICIÓN ORIGINAL	ACUERDOS ALCANZADOS
Aumento salarial del 16 %	Incremento directo a tabulador de 12 %, retroactivo al primero de junio.
Cumplimiento a la cláusula relativa a establecer un plan de jubilación y retiro.	El contrato colectivo 2000-2002 establece un pago de retiro a los sobrecargos que acumulen 15 años de antigüedad o más, equivalente a seis meses de salario y 25 días por año laborado en la empresa en un monto total promedio de 250 mil pesos. Se prevé el beneficio por esta vía de 200 sobrecargos en un lapso de 10 años. De manera simultánea, la empresa aportará el equivalente al 2.5 % de la nómina para integrar un fideicomiso que en 10 años sustituirá al mencionado plan de retiro.
Cumplimiento al compromiso de la empresa para aportar el 50% para la construcción de una guardería para hijos de sobrecargos. El resto lo aportará Mexicana de Aviación.	Aeroméxico entregará en próximos días 6 millones de pesos para la construcción de la guardería, edificada en un terreno cercano al aeropuerto de la Ciudad de México, propiedad del sindicato. La estancia infantil tendrá la capacidad para 300 niños y será administrada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
Ajustes en la asignación de roles de vuelo.	Empresa y sindicato acuerdan la posibilidad de asignar los vuelos más largos (jornadas de seis días de vuelos consecutivos, superiores a las regulares, con cuatro días de descanso) con base en el escalafón, es decir, que los sobrecargos con mayor antigüedad podrán decidir si desean realizar este tipo de vuelos o prefieren algunos de otro tipo. Además, descansos entre dos y cinco de la mañana. Estas condiciones se obtuvieron sin extensión de la jornada.
Pago de horas en vuelos para trasladarse de un servicio a otro.	No se modifica, pero el sindicato se reserva el derecho de emplazar nuevamente a huelga para demandar el cambio de esta cláusula
Aumento en diversas prestaciones económicas aproximado al 2.4 %	Se obtiene aumento de 4.57 en prestaciones, aplicado directo a salario integrado.

### **3.1.5 LOGROS ADICIONALES Y DE NOTABLE IMPORTANCIA**

La empresa también se comprometió a cubrir los gastos médicos mayores para sobrecargos; a otorgar un mes de permiso tras el vencimiento de licencia materna; y a eliminar sanciones a los sobrecargos que portaron gafetes alusivos a la huelga.<sup>3</sup> Cabe mencionar que la importancia de estos logros va en el sentido de haber obtenido mejores prestaciones de género y maternidad para los sobrecargos que son en su mayoría mujeres y que se vieron enfrentadas no solo a la corrupción de las autoridades laborales, la cerrazón de la empresa para una negociación justa, sino también a una velada actitud sexista por parte de las mismas en todo el desarrollo del conflicto laboral

### **3.1.6 VIOLACIÓN A DERECHOS HUMANOS LABORALES**

La utilización de la requisa por parte del gobierno constituye una violación flagrante al derecho de huelga de los trabajadores en el país. Los argumentos de proteger el bienestar social en caso de un estallamiento de huelga por sindicatos del ámbito de servicios públicos, (siendo el caso de ASSA, el SUTERM, el SME, entre otros) o del impacto que tendría la huelga dentro de la economía nacional, han sido los más utilizados por las autoridades laborales y el gobierno para hacer uso de la misma en detrimento de los trabajadores.

Sin embargo, la requisa ha negado por la vía de los hechos un Derecho Humano Laboral tutelado por la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo y diferentes instrumentos internacionales en los siguientes términos:

- Constitucionalmente la requisa desconoce el derecho de huelga que tienen los trabajadores. Art. 123 A: XVII
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la requisa no garantiza el ejercicio de huelga. Art. 8.1
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, la requisa inhibe la defensa de los intereses colectivos a través de la huelga. Anexo 2 y 3

Ante esta situación se hace imperante fortalecer y defender que la Huelga es uno de los instrumentos esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales. Por lo tanto la posibilidad de equilibrar las fuerzas entre el sindicato y la empresa de servicio público se ubica desde la solidaridad de otros sindicatos (expresado en este caso por el llamado de la UNT a un paro de labores), una alternativa por y para los trabajadores de un real y legítimo ejercicio a huelga.

## **3.2 HUELGA EN VOLKSWAGEN DE MÉXICO.**

### **3.2.1 INTRODUCCIÓN.**

Era el viernes 18 de agosto del año 2000, el reloj marcaba las 11 de la mañana y al grito de: “¡duro, duro, duro!”, fueron instaladas las banderas rojinegras en la planta armadora de automóviles Volkswagen, en la ciudad de Puebla, Pue. Los trabajadores demandaban, entre otras peticiones, un 35 % de aumento salarial.

A los cinco días, el martes 22, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), declaró inexistente la huelga, dando un plazo de 24 horas para que los trabajadores se reintegraran a sus puestos de trabajo. ¿Las causas? La JFCA destaca, entre otras causas, que la huelga estalló de manera “extemporánea”, un minuto después de las 11 de la mañana.

### **3.2.2 ANTECEDENTES.**

Durante la década de 1951 a 1961, la industria automotriz empieza a consolidarse en México, en particular las marcas europeas y japonesas. Se constituyeron firmas como la Volkswagen de México en 1954, la Renault en 1960 – sustituyendo a la Fiat en el convenio con Diesel Mexicana- y la Nissan Mexicana en 1961. Además, se estableció Mexicana de Autobuses, S.A. (MASA), en 1954 con capital nacional. En 1968 entra en funcionamiento la planta VW en Puebla.

A principios de los 80's, se consolidaba el perfil de una nueva fase del desarrollo de la industria automotriz caracterizada por una descentralización continua y una creciente incorporación al mercado mundial, a través de la exportación de motores. Es la vía hacia la reestructuración del capital y la desarticulación de la unidad de los trabajadores. La VW no se queda atrás, cancela sus planes de expansión en los Estados Unidos y construye una moderna planta de motores en Puebla con una producción de 300 mil motores.

---

<sup>3</sup> La Jornada; Pág.: 28; junio: 2000.

En 1988 tuvo lugar la última huelga de los trabajadores de la VW Mexicana. Posteriormente, en 1992, el sindicato firma con la empresa un convenio que compromete a los trabajadores a aceptar y cumplir los planes de flexibilización laboral impulsados por la empresa<sup>2</sup>. Como dicho acuerdo fue firmado a espaldas de la base obrera, los trabajadores iniciaron las protestas sin tomar en cuenta a su dirigencia sindical. 10 mil trabajadores e mantuvieron en paro de labores durante 37 días. El conflicto se fue convirtiendo, mañosamente, en una cuestión intergremial,

El 17 de agosto de dicho año, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje acepta la decisión de la empresa para desconocer las relaciones individuales y colectivas de 15 mil trabajadores e iniciar la recontractación, trabajador por trabajador, en un proyecto de reestructuración productiva que incluye mayor intensidad y calidad laborales. Las consecuencias inmediatas fue el adelgazamiento del Contrato Colectivo de Trabajo, la elevación de la productividad y las ganancias y el incremento de sus cuotas de exportación de miles de unidades.

Actualmente la VW es empresa líder en su ramo, por su exportación de motores a Europa y EUA. Cuenta con altos niveles de productividad y calidad que la ubican en los primeros lugares de la industria automotriz a nivel mundial. El ritmo de trabajo es intenso.

La empresa tiene la capacidad de otorgar un incremento de 35 % debido al aumento de las ventas en el mercado nacional e internacional, del orden del 30 y 40 %, respectivamente. Para el año 2000, la empresa calcula ingresos de 5 mil millones de dólares, al aumentar en 32 % su actividad exportadora.

VW produce 550 mil motores anualmente, de los cuales, la mitad exporta. De la producción total de motores, VW produce el 22 %, estando dentro de los primeros cinco productores de motores en el mundo. Es el tercer productor de vehículos en el Continente, después de Estados Unidos y Canadá.

### **3.2.3 LA HUELGA DECLARADA INEXISTENTE.**

Era el viernes 18 de agosto del año 2000, el reloj marcaba las 11 de la mañana, y al grito de: “¡duro, duro, duro!”, fueron instaladas las banderas rojinegras en la planta armadora de automóviles Volkswagen, en la ciudad de Puebla, Pue.

José Luis Rodríguez Salazar, secretario general del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, Volkswagen de México y su comité (con apenas 8 meses de gestión), aceptaron el resolutivo del Congreso General, máxima instancia de decisión de los trabajadores, de estallar la huelga si no llegaban a un acuerdo, favorable para ellos, contra la empresa.

12, 586 trabajadores sindicalizados estaban dispuestos a sostener la huelga en defensa de su Contrato Colectivo de Trabajo, con las consecuencias que esto traería, como la afectación del empleo directo de ellos y del empleo indirecto de otros 50 mil trabajadores, pertenecientes a más de 80 empresas proveedoras de VW, que se mantienen bajo el sistema de “justo a tiempo”, por medio del cual establecen que les surten solamente la producción requerida de autopartes, de acuerdo al número de unidades que producen diariamente.

Entre las demandas que señalaban en su pliego petitorio estaban: 35 % de aumento salarial, más 7 en prestaciones; ampliar la bilateralidad; defensa de la materia de trabajo; rechazo a la obligatoriedad de horas extras y no a la reducción de días de descanso.

La empresa reaccionó diciendo que era “impensable y absurda” la demanda de los trabajadores y les ofreció el 9.2 %. La Secretaría de Trabajo y Previsión (STPS) consideró que “es inviable otorgar aumentos que son casi 3 veces arriba de la inflación”. La empresa y las autoridades laborales han calificado el porcentaje como ‘totalmente fuera de las previsiones inflacionarias para este año y del promedio de aumento salarial en esta industria’. Teniendo en cuenta que la Nissan (Aguascalientes) obtuvo un 20 % de aumento salarial, la Dina (Hidalgo) obtuvo un 18 %, la Ford un 19 % y la General Motors un 17 % de aumento salarial.

---

<sup>2</sup>Se impuso el sistema de “equipos de trabajo” en la producción, o como se le conoce también “el toyotismo”, a través del cual la producción se realiza en cadena y la mano de obra se vuelve polivalente y rotativa

En su análisis económico, el sindicato consideró que en 1999, VW obtuvo utilidades por 150 millones de dólares; que en el primer trimestre del 2000 produjeron 216 mil autos y, al cierre del 2000 se esperan producir 430 mil unidades. La producción diaria es de 1,580 unidades y la empresa se empeña en tener pérdidas de 5 millones de dólares diarios que impiden satisfacer la demanda de los trabajadores

Durante los días del conflicto, el sindicato tuvo la solidaridad de diferentes contingentes obreros, entre los que destacaron la Unión Nacional de Trabajadores –UNT-, organismo al que está adherido el Sindicato de la VW, desde noviembre de 1997. Así mismo, se movilizaron exigiendo una solución favorable a sus demandas.

El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Antonio Montes Peña, hizo la invitación para que el conflicto laboral llegara mediante una “solución amigable entre ambas partes, debe resolverse por la vía de la conciliación”. El resultado lo ofreció la misma autoridad, declarando la inexistencia de huelga, con motivos y razonamientos muy superficiales.

La Asociación Nacional de Abogados Democráticos –ANAD- criticó la resolución de la JFCA, “es parte del clientelismo en la impartición de justicia en el ámbito laboral, en claro apoyo a las empresas”.<sup>3</sup>

### **3.2.4 VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS LABORALES.**

El mismo día del estallamiento, viernes 18, el vicepresidente de VW de México, Francisco Bada, informó que habían solicitado a la JFCA, que declare inexistente la huelga, a lo cual accedió 5 días después.

Los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje manifiestan como causa para declarar la inexistencia el hecho de que la demanda de aumento laboral resultaba “excesiva”. Ante ello habrá que decir que los requisitos de existencia de una huelga se encuentran regulados en el artículo 459, con referencias a los artículos 450, 451, y 920 de la Ley Federal del Trabajo. En ninguno de estos artículos se menciona el monto o lo excesivo de la reclamación salarial.

Se señala también como causal el hecho de no haber sido una decisión de la mayoría de los trabajadores, sino que fue una “huelga de líderes”. Pero según la Ley Federal del Trabajo para acreditar esta impugnación debió haberse ofrecido y desahogado la prueba del Recuento regulado en el artículo 931. Situación que en los hechos no aconteció.

Respecto del argumento de ser “extemporánea” por haber estallado un minuto después;,,, su sólo lectura manifiesta lo absurdo del criterio. Eso no es aplicación sino distorsión de la ley.

Lo que salta a la vista es lo absurdo de los motivos por lo cual la autoridad declara a la huelga inexistente. La violación del derecho de huelga se patentiza en la perversa relación empresa-autoridad. Ha sido una constante el modo de proceder de la autoridad laboral, donde los laudos han favorecido a las empresas, como en el presente caso, pero sabiendo de otros anteriores y posteriores a éste. El proceder apegado a derecho no es garantía para que a los trabajadores les sean respetados sus derechos, ya que éstos no son tenidos en cuenta por una autoridad que no se apeg a la normatividad que dice representar y, además, coludida con la empresa.

### **3.3 HUELGA EN INGENIOS AZUCAREROS.**

El caso de los trabajadores del azúcar vuelve a ocupar un espacio en el informe anual del CEREAL. Un espacio que, desgraciadamente, debe ser dedicado como denuncia y no como un avance en la implantación de los derechos humanos laborales en nuestro país. Ya en el informe de 1999 CEREAL denunció la violación al derecho de huelga, además de otras, de los trabajadores de los ingenios azucareros, y este año lo hace nuevamente para denunciar la misma violación junto con otras más a los derechos laborales. Cabe señalar aquí que durante el sexenio de Ernesto Zedillo los trabajadores de los ingenios se han visto en la necesidad de irse cuatro veces a huelga, de las cuales salen mal librados bajo el argumento de que la industria azucarera está en crisis, pero nunca se señala que esta es producto de los malos manejos del sector privado, que solo ha buscado, obviamente, su beneficio, atentando contra los derechos laborales fundamentales del trabajador, violentando con ello estado de derecho que constantemente exigen que prevalezca.

---

<sup>3</sup> La Jornada. 24 de Agosto de 2000, p. 21

### **3.3.1 Las demandas de los trabajadores y su respuesta.**

En el primer minuto del 16 de noviembre del año 2000, los trabajadores de los ingenios azucareros decidieron estallar la huelga. El dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Alcohólica de la República Mexicana (STIAARM), Enrique Ramos Rodríguez, intento negociar una prórroga del estallamiento de la huelga por 48 horas más, sin embargo, la representación patronal la rechazó. Las demandas de los trabajadores fueron las siguientes:

- Aumento salarial del 25%.
- Canasta básica como prestación de ley.
- Respeto a las jubilaciones.
- Pago de más de 90 millones de pesos por concepto de prestaciones<sup>4</sup>

Las demandas tienen un fundamento: en noviembre de 1998 patronos y sindicato llegaron al acuerdo de conformar una comisión, integrada por representantes de cada sector y una institución especializada en asuntos de pensiones y jubilaciones, con el fin de realizar un estudio integral del Fondo de Jubilaciones que permitiera establecer los montos de aportaciones necesarios para asegurar la viabilidad de la prestación, así como algunas adecuaciones al reglamento de las mismas<sup>5</sup>, sin embargo, esto no se ha llevado a cabo cabalmente. No solamente en cuestión de pensiones y jubilaciones, sino también en otras prestaciones: construcción de vivienda y bonos de productividad<sup>6</sup>. Todas ellas contempladas en el contrato laboral.

Por otra parte, desde hace más o menos ocho años los patronos tienen una deuda de más de 8 mil viviendas con los trabajadores del ramo y a 11 mil 500 jubilados les adeudaban las cuatro últimas quincenas. Además, de acuerdo con el líder sindical, los empresarios han incumplido las “cláusulas 37, 38, 70 y 71 del contrato de ley, que señala que los empresarios deben de aportar una determinada cantidad de dinero por kilogramo de azúcar producido a los diversos fideicomisos de los trabajadores (jubilación, educación, salud, entre otros)”<sup>7</sup>, por eso les deben 95 millones de pesos.

Sin embargo, la representación patronal, asumiendo una actitud poco conciliadora, no asistió a las juntas de avenencia en la STyPS, pero sí mantuvo reuniones internas para establecer estrategias contra la huelga. Para iniciar las negociaciones, la representación patronal exigió que como primer punto la revisión profunda del contrato ley, y en especial la edad de la jubilación, dejando para después cualquier revisión salarial o retabulación de prestaciones económicas. De acuerdo con el contrato ley, la jubilación del trabajador se tiene que dar a los 60 años de edad, pero la representación patronal pretende subirla a 65 años de edad. Además señalaron que la crisis que desde hace tiempo atraviesa la industria, no les permite dar mucho, y afirmaron que es necesario cambiar el contrato ley, que tal como está provoca la agudización de la crisis.

### **3.3.2 Situación de los ingenios azucareros.**

En el anterior informe CEREAL señaló la situación por la que atraviesan los ingenios azucareros, y que esta vez solo enumeramos:

- La introducción al mercado nacional de la alta fructuosa, un endulzante artificial que es de menor costo.
- La importación de maíz amarillo, a tasa cero, para producir alta fructuosa.
- Las barreras que pone EU para que el azúcar mexicana entre a su mercado.
- La deuda con FINAZA y la imposibilidad de adquirir nuevos créditos.

Estos son los problemas que los ingenios azucareros tienen, y que permitieron dar una legitimidad aparente a sus dueños como argumentos de su imposibilidad de acceder a las demandas de los trabajadores. Pero la crisis es producto en gran medida de los empresarios, pues en opinión de Luis Ramiro García Chávez, especialista en mercados edulcorantes, “...hay empresas comercializadoras, propiedad de los propios empresarios azucareros – y con Escorpión al frente – hacen la venta del dulce de manera desordenada y con mentalidad de remate, es deslealtad a acuerdos de cotizaciones adoptadas por el conjunto de industria. Esas comercializadoras desploman los precios nacionales constantemente.”<sup>8</sup>

4 Ver *El Financiero*. Rep. Arturo Gómez y Jaime Ramírez. 22/nov/2000. Pag. 17.

5 Ver *El Financiero*. Rep. Leticia Rodríguez. 10/oct/2000. Pag. 36.

6 Ver *El Financiero*. Rep. Arturo Gómez Salgado. 5/dic/2000. Pag.16.

7 *La Jornada*. Rep. Elizabeth Velazco. 17/nov/2000. Pag. 43.

8 *El Financiero*. Rep. Lourdes Edith Rudiño. 30/oct/2000. Pag. 31.

Además, en palabras del diputado federal panista, Bernardo Pastrana, “El problema no es solamente de comercialización; tiene que ver con el uso y abuso que se ha tenido sobre los ingenios, a los que se les ha ordeñado sin haber una reinversión en su infraestructura para modernizarlos, se les ha quitado lo que se ha podido.”<sup>9</sup>

En ese mismo sentido se expuso el diputado federal perredista, Arturo Herviz quien afirmó que “Hubo empresarios que compraron ingenios que no era su ramo, los dejaron caer y quebraron la industria. Hubo empresarios que se pasaron de listos, que tenían otras industrias aparte de los ingenios, pidieron créditos y les dieron créditos que se llevaron a otras industrias y dejaron a la industria azucarera embarcada.”<sup>10</sup>

De estas declaraciones se saca como conclusión que buena parte la crisis del sector azucarero tiene sus raíces, por una parte, en la pésima administración de los empresarios y, por la otra, en la violación de los acuerdos que sostenían los propios empresarios, buscando con esta competencia desleal destruir los ingenios menos favorecidos por las circunstancias para consolidar grupos monopolizadores, como lo demuestra la opinión del director del Grupo Azucarero México (GAM), Juan Cortina Gallardo: Ante estas condiciones la opción es acelerar la consolidación de esta rama fabril, dejando a dos o tres grupos como agentes participantes, como ocurre en el mercado de los Estados Unidos, y los que queden deberán aprovechar las economías de escala para traducirlas en la reducción de sus costos y mayor competitividad.”<sup>11</sup>

### **3.3.3 Violaciones a los dhl.**

Los trabajadores azucareros tuvieron como principal violación a sus DHL el derecho a la huelga, que era el arma de presión contra los dueños de los ingenios, y que afectó derechos políticos, civiles, económicos y sociales contemplados en un gama de tratados internacionales y de leyes al interior del país.

#### **3.3.3.1 Al derecho de huelga**

Guillermo Beltrán Pérez, director de la Cámara de la Industria Azucarera declaró que, con base en art. 929 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), ya se había presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la nulidad de la huelga porqué, argumentó, el sindicato no había cumplido con todos los requisitos. Sin embargo, el 21 de noviembre de ese año el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró que *desconocía esa petición, aunque ésta pudo llegar, sostuvo, hasta altas horas de la noche del sábado cuando se vencía el plazo legal*<sup>12</sup>. Estas declaraciones son delicadas, pues abren la posibilidad de poner en duda la legalidad de la solicitud de inexistencia de huelga, que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aceptó tramitar, dándole una respuesta positiva, pero dudosamente legal, pues bien podría ser una violación al art. 123 A-XVII y B-X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Pero debe reconocerse que no hay elementos suficientes para establecer esta violación, pero se apunta como indicador de la situación laboral del país.

La declaración de inexistencia de huelga se dio bajo el argumento de que el sindicato no había reunido la mayoría necesaria de trabajadores para realizar la huelga, como está establecido en el art. 451-II de la LFT, que al no cumplirse se viola el art. 459-I de LFT por parte de los trabajadores. Pero el problema está en que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el art. 931 I-III de la LFT, no llevó a cabo un recuento de los trabajadores, falla que señaló el reconocido especialista en derecho laboral, Nestor de Buen: “la autoridad debió proceder a un recuento que determinara si existía mayoría para iniciar una huelga y no sustentar su resolución en documentos”<sup>13</sup>. Así, al declarar la inexistencia de la huelga sin cubrir los procedimientos que marca la ley, se violaron los artículos 123 A-XVII y B-X de la CPEUM así como el art. 4 de la LFT, esto a nivel nacional, y a nivel internacional el 8.1,d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales; el 8.1.b) del “Protocolo de San Salvador” adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (PSS- CASDH); el 11.1.i),1) anexo art. 2,3,49c) del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Todos estos artículos señalan el derecho a huelga como instrumento legítimo de los trabajadores para presionar una negociación que equilibre la relación entre los factores productivos, que al negarseles se obliga a los trabajadores a negociar sobre bases precarias para prácticamente aceptar las ofertas que la representación patronal ofreció desde el principio.

9 *Entorno Laboral*. 18/dic/2000. No. 1099. Pag.42.

10 *Evidencias*. 18/dic/2000. No. 796. Pag.11.

11 *El Financiero*. Rep. Alma López. 2/nov/2000. Pag. 16.

12 Ver *El Financiero*. Repts. Arturo Gómez y Jaime Ramírez. 22/nov/2000. Pag. 17.

13 *La Jornada*. Rep. Fabiola Martínez. 10/dic/2000. Pag.34.

### **3.3.3.2 Al derecho de justicia laboral**

Cuando la JFCyA declaró inexistente la huelga fuera de los procedimientos legales, ésta incurrió en una violación a los DHL's, en términos de justicia laboral, establecida en los siguientes artículos: 1, 8, 14, 16, 17, 103, 107 y 123-A: XX/ B: XII Y XIII, de la CPEUM; el 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH); el 2.3, 14.1 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el 8.1, 10, 11, 14 17, 24 y 25 de la CASDH; el 9.2 del PSS; el 4, 5, 27 y 49 del ACLAN; el 540, 600, 604, 614, 616, 685 y 686 de la LFT. Una violación que deja sin posibilidad a los trabajadores para defenderse de las arbitrariedades del patón, pues al no cumplirse de manera estricta el marco legal queda claro que las autoridades asumen una preferencia que invalida el derecho de los trabajadores a que la ley los proteja.

Además, cuando la JFCyA no tomó en cuenta el incumplimiento de las cláusulas 37, 38, 70 y 71 del contrato ley por parte de los empresarios, que reclamó el líder sindical, incurre nuevamente en este tipo de violación.

### **3.3.3.3 Otros derechos**

Una vez que no está garantizada la justicia laboral y se niega el derecho a huelga, los trabajadores pierden fuerza para presionar en el cumplimiento de acuerdos contraídos con la parte patronal como son la vivienda, las jubilaciones y otras prestaciones, extendiéndose a la violación del artículo 25 y 26 de la DUDH, que establecen el derecho a la vivienda, a la educación y a la salud con dignidad.

## **3.4 ELECCIONES EN EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA**

En octubre de 2000 se realizaron elecciones para renovar los Comités Ejecutivos Locales de las 36 secciones del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), mismas que estuvieron plagadas de múltiples violaciones a sus propios Estatutos internos, afectando el Derecho Humano Laboral de Libertad y Democracia Sindical<sup>14</sup>

### **3.4.1 Acuerdos de partes**

Según los estatutos del Sindicato, antes de la elección, las planillas contendientes tienen que ponerse de acuerdo sobre cómo se llevará a cabo la elección.

Sólo en la sección 24 la oposición logró hacer opcional poner nombre, número de ficha y firma. Después de esto, los representantes del Comité Ejecutivo General del Sindicato llegaron a todas las secciones con clara línea de impedir algo parecido al voto libre y secreto. En la mayoría de las secciones hasta hoy observadas, el acuerdo previo fue realizado un día antes de las elecciones. Las planillas oficiales y los representantes del Comité Ejecutivo General, no dieron ninguna posibilidad para incluir puntos como que el voto se realizara de manera libre y secreta ni la presencia de observadores en las casillas.

En la sección 11 el Comité Ejecutivo decidió tener la reunión para acuerdos 12 horas antes de la elección. Llegó la hora de la elección y no hubo Acuerdo de Partes. El Comité Ejecutivo Local, los representantes del Sindicato Nacional y de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por su propia cuenta y con violencia empezaron la elección. En Guadalajara tampoco llegaron a acuerdo de partes y la planilla opositora se retiró. Las Secciones 22 y 47 firmaron bajo protesta, y otras firmaron por la presión ejercida por los representantes del Comité Ejecutivo Nacional (secciones 39, 35, 26, 46 )

### **3.4.2 Las boletas de votación**

En el caso de la sección 24, las boletas tenían el nombre de la planilla y de su candidato a la secretaría General y un espacio para anotar su nombre, número de ficha y firma. En las demás secciones las boletas traían ya inscrito el nombre y la ficha de cada trabajador y un espacio para su firma, no dejando espacio ni siquiera para una abstención anónima.

Cabe decir las boletas ya estaban impresas desde antes del acuerdo de partes.

### **3.4.3 El padrón electoral.**

Los padrones para la elección son proporcionados por la empresa. Trabajadores de la sección 35 nos han informado que en su padrón había alrededor de 40 jubilados, trabajadores que estatutariamente no tienen derecho al voto.

---

<sup>14</sup> Para un análisis mas detallado de lo ocurrido en las elecciones se puede consultar el INFORME FINAL DE OBSERVACION elaborado por el COMITE DE OBSERVADORES INDEPENDIENTES. Inédito. México, Noviembre de 2000.

#### **3.4.4 Modo en que se desarrolló la votación**

Los votantes tienen que emitir su voto en presencia de los funcionarios de casillas, ya que no cuentan con mamparas. En la Sección 24, donde fue opcional poner nombre, ficha y firma, los funcionarios y representantes podían ver por quien estaba votando cada trabajador o trabajadora.

En las secciones 44 de Villahermosa hubo elecciones sólo en 2 de las 4 casillas previstas, debido a la violencia suscitada por personas afines a la planilla oficial contra la oposición.

En la sección 11 de Nanchital, la violencia contra los trabajadores fue entre las 7:00 y las 9:00 horas, tiempo en que debían empezar las elecciones. Al no haber acuerdo de partes la parte oficial del sindicato, con apoyo del representante de la STyPS, substrajeron las urnas y el material electoral, para unilateralmente empezar sus elecciones.

#### **3.4.5 Los funcionarios de casillas.**

En Tula, Hgo, algunos funcionarios de varias mesas, son delegados o subdelegados sindicales. Aquí la mayoría de los integrantes del comité van por la reelección. Estos funcionarios de casilla son: Martín Garrido Montero, subdelegado sindical en Contra Incendio, Gilberto Romero, delegado sindical en tuberías, Gerardo Acevedo, delegado sindical de Albañilería y Felipa Loredó, delegada en el Hospital de Pemex en Tula.

#### **3.4.6 Presión hacia los trabajadores**

En la Sección 46, de San Martín Texmelucan, Puebla, aún no se realizan las elecciones y ya la gente del Comité Ejecutivo Seccional, presidido por Fernando Sandoval, llegaron a golpear hacia las 16:15 horas del 3 de octubre, en el campo deportivo de fútbol ubicado en las propias instalaciones de Pemex (hay fotos), a compañeros de su propio grupo Frente Liberal Sindicalista, inconformes con el cacicazgo de su secretario general.

El 4 de octubre, en la sección 11 de Nanchital, Ver., Felipe de Jesús Rodríguez, jefe de área en terminal marítima amenazó de despido a Reyna Márquez de la planilla roja de oposición, por solicitar un permiso.

Por lo general, los representantes sindicales trataron de impedir la cercanía de los trabajadores con los Observadores Independientes. En Huauchinango, los trabajadores llegaban y salían al lugar de la votación en camiones.

Obviamente, que el voto no sea secreto, es la mayor presión.

#### **3.4.7 Trato a los observadores.**

A pesar de que con anticipación solicitamos a la empresa y al sindicato autorización para observar los procesos electorales, nunca recibimos respuesta. En ninguna de las elecciones se nos ha permitido el acceso a las mesas de votación. Por la general nos hemos mantenido a distancia y/o a la entrada de las instalaciones.

El 3 de octubre, en Salamanca los dirigentes sindicales no nos permitían mantenernos cerca de las puertas de acceso. Sin embargo, nos mantuvimos ahí, pues no tenían autoridad para correrlos de ese lugar.

El mismo día 3, en la sección 39 de Huauchinango, Puebla, el representante del Comité Ejecutivo General, José Luis Sánchez Aldana, expulsó a los observadores que se mantenían a distancia del lugar donde se realizaban las elecciones, amenazando con utilizar la fuerza pública contra el COI si permanecía afuera de la empresa. Al día siguiente, el mismo Aldana junto con trece trabajadores de la planilla roja (la oficial) presionaron a los observadores para que abandonaran entrada a las oficinas de Ventas en Tula, Hgo. Como estos no se movieron, fue por cuatro soldados, que resguardan el lugar. Los soldados sacaron a los observadores. Después los observadores volvieron con autorización de PEMEX.

Al retirarse la planilla opositora de Guadalajara, sólo quedó la planilla oficial. En esta sección, en la 44 de Villahermosa y en la de Nanchital - por la imposición de las condiciones de la elección -, consideramos que no hubo elecciones que observar.

En la sección 26, y en la 34 de la Ciudad de México, como donde sí ha habido elecciones, observamos desde las puertas de entrada.

### **3.4.8 Violaciones**

Los *Estatutos del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana*, que deben considerarse como parte del Marco legal que rige las elecciones observadas, determinan:

- Que existe un órgano específico para dirigir las elecciones de funcionarios sindicales locales, denominado Colegio Electoral. Este Colegio Electoral es constituido por la Asamblea General Extraordinaria de la sección correspondiente y designará por mayoría a la Mesa Directiva que coordinará la elección.
- Que la Convocatoria y Celebración de Asambleas, incluida la Asamblea General Extraordinaria que se constituye en Colegio Electoral y designa por mayoría a la Mesa Directiva del mismo, deben cumplir con una serie de requisitos, siendo el principal la presencia de la mayoría de socios activos de la sección para poder instalarse y celebrar acuerdos.
- Que el instrumento legal que rige el sistema de elección por escrutinio es el Acuerdo de Partes, a que lleguen las diversas planillas contendientes.
- Que las secciones son autónomas en su régimen administrativo, lo que incluye la realización de elecciones locales, por lo que no tienen por que ser sancionadas por el Comité Ejecutivo General ni, mucho menos, por autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Que para ser funcionario sindical existen una serie de Requisitos e Impedimentos, por lo que la Mesa Directiva del Colegio Electoral debe resolver si los candidatos pueden ser funcionarios locales, con anterioridad a la celebración de la elección.

A partir de este marco legal, y por lo registrado en la observación que llevó a cabo, se concluye que las elecciones seccionales del STPRM se encuentran plagadas de ilegalidades que deben llevar a la Justicia Laboral a declarar su nulidad y reposición.

#### **3.4.8.1 Violaciones por parte del sindicato**

- Constitución del Colegio Electoral y designación de la Mesa Directiva del mismo en contravención a los estatutos, toda vez que en ninguna de las secciones se celebró la Asamblea General Extraordinaria correspondiente.
- Violación de los derechos sindicales de los trabajadores al negárseles la oportunidad de participar en la Asamblea General Extraordinaria que se constituye en Colegio Electoral, y a votar en la designación de la Mesa Directiva del mismo.
- Violación a la existencia del Acuerdo de Partes como instrumento legal para regir la elección por escrutinio, toda vez que hablar de Acuerdo de Partes implica la posibilidad de negociar el contenido del mismo. Mientras que lo que ocurrió fue que los representantes del Comité Ejecutivo General llegaron con los contenidos ya elaborados, negándose a cualquier modificación. Por otra parte, la existencia de firmas bajo protesta, y más aún la falta de firma, por parte de alguna o varias planillas, implica que no se llegó a Acuerdo alguno.
- Violación de la autonomía seccional, toda vez que el Comité Ejecutivo General se adjudicó la inexistente facultad de sancionar las elecciones y, más grave aún, de autonombrarse autoridad electoral.
- Permisividad de violaciones estatutarias particulares. En cada sección se dieron irregularidades específicas, mencionadas anteriormente. En algunas ocasiones fue la falta de requisitos o la existencia de impedimentos por parte de los candidatos, en otras la realización de propaganda el día de la elección, y en la mayoría la compra y coacción del voto. Lo que es general es la actitud de las autonombradas autoridades electorales para permitir dichas ilegalidades, beneficiando a los candidatos oficiales.
- En consecuencia, se violó al derecho de los trabajadores de elegir libremente a sus representantes.

#### **3.4.8.2 Violaciones por parte del gobierno mexicano**

- Violación de la autonomía sindical por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al haber intervenido activamente en las elecciones sindicales personal de dicha dependencia. Incluso la simple presencia de tales funcionarios con la intención de “sancionar y dar fe” del evento ha sido interpretado por el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. como una injerencia en la vida sindical que viola el Derecho a la Libertad Sindical.
- Violación de la obligación del Estado de tomar medidas necesarias y apropiadas para garantizar los Derechos Humanos, específicamente el Derecho al Trabajo, así como de Libertad Sindical. Esto es así por que el Estado no puede argumentar que la defensa de la Libertad Sindical corresponde exclusivamente a los trabajadores, sino que está obligado a tomar medidas, no sólo de reparación sino incluso de prevención. De manera especial, nos referimos a la obligación del Estado Mexicano de crear mecanismos legales que garanticen el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, como sería el que las elecciones sindicales se realicen mediante el voto libre y secreto, lo cual se puede establecer constitucionalmente o en la Ley Federal de Trabajo.

## **3.5 ELECCIONES EN EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN**

### **3.5.1 Introducción**

El 18 de octubre de 2000, el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), convocó a su IV Congreso Nacional Extraordinario. Entre los 15 puntos de su orden del día, destacaba el número 13 sobre la elección del CEN, del Comité Nacional de Vigilancia, etc.

Según sus estatutos y las bases de la misma convocatoria, los electores son los delegados efectivos electos en cada Congreso Seccional (Art. 269).

### **3.5.2 Los congresos seccionales.**

El 5 de diciembre concluyeron los congresos en 50 de 55 secciones sindicales. En 39 de ellas se renovaron las directivas y en todas se escogió a los delegados al IV Congreso Nacional, donde habría cambio del Comité Ejecutivo Nacional (CEN)<sup>15</sup>.

#### **3.5.2.1 Sección IX.**

Según María del Refugio Jiménez -vocera de la sección IX del Distrito Federal-, “no hubo acuerdo con la sección novena para integrar una comisión representativa en el cuarto Congreso nacional Extraordinario, pues indicó que ni siquiera se llegó a un consenso para emitir la convocatoria del congreso seccional, pues la dirigencia del SNTE siempre objetó las fechas que la sección proponía”<sup>16</sup>.

#### **3.5.2.2 Sección X**

En esta sección, del Distrito Federal, a última hora el acto se instaló en un alejado pueblo de Cuajimalpa<sup>17</sup>. “Eligieron a Raúl González nuevo secretario general, en medio de protestas de 150 delegados que abandonaron la sede del acto porque el sector *institucional* “negoció” espacios e impidió la libre participación de profesores de secundarias, nivel medio y superior... Profesores encabezados por Héctor Sosa señalaron que dejaron el congreso debido a irregularidades, entre las cuales mencionaron que el padrón estaba “inflado”, pues en vez de los 750 delegados habituales estaban incluidos 990, además de que grupos disidentes fueron cooptados para que aprobaran la división de la sección en varias delegaciones, lo que apunta a su “pulverización”<sup>18</sup>.

#### **3.5.2.3 Sección XI**

“Trabajadores de la sección XI -que agremia a administrativos y manuales- denunciaron que su padrón fue “inflado” con delegados no elegidos en asambleas escolares”<sup>19</sup>. Había más de 700 representantes cuando deberían haber asistido 600. El congreso fue citado para los días 28 y 29 de noviembre en el Hotel Holiday Inn de Viaducto; sin embargo el día 29 fue trasladado al “centro nocturno” El Pegaso ubicado en el Eje 3 Sur, donde sesionó –con todo y servicio de cantina– hasta el primero de diciembre. Como secretario general fue elegido Emilio Zamudio, del IPN, que, aunque es de los institucionales parece no contar con la confianza del CEN, pues le han puesto un coordinador del CEN, para el comité Ejecutivo Seccional.

#### **3.5.2.4 Sección XVIII**

El CEN del SNTE, ha impedido se lleve a cabo el Congreso de la Sección XVIII, aunque fue el mismo CEN quien lo convocó para los días 28 y 29 noviembre.

A decir de maestros de dicha sección, “en cuanto se dieron cuenta de que tenían minoría y que los grupos del PRI, profesores aglutinados en Convergencia Sindical, no garantizan juntar el 15% de delegados para poder formar parte del próximo Comité Ejecutivo Seccional, se han dedicado a denunciar que no hay las condiciones para hacerlo, ya que argumentan los vamos a mayoritar”. Con esto, el CEN dejó a la sección sin delegados para el IV Congreso Nacional.

---

15 Claudia Herrera Beltrán, La Jornada, 6 de diciembre de 2000. P. 49.

16 Karina Avilés, La Jornada, 12 de diciembre de 2000. P. 40.

17 Claudia Herrera Beltrán, La Jornada, 29 de noviembre de 2000. P. 48.

18 Claudia Herrera Beltrán, La Jornada, 6 de diciembre de 2000. P. 49.

19 Claudia Herrera Beltrán, La Jornada, 29 de noviembre de 2000. P. 48.

Junto con esto, el CEN desconoció al Comité Ejecutivo Seccional encabezado por Juan Pérez Medina el 28 de noviembre. “El desconocimiento de Pérez se da tras dos semanas de conflictos y ante la insistencia del CEN de que grupos “disidentes de los disidentes” obtuvieran carteras en la sección sindical. Finalmente, la directiva sindical emitió un comunicado con su decisión, pero no especifica las irregularidades en las que habría incurrido Pérez<sup>20</sup>.

Posteriormente, “la dirigencia de la sección XVIII del SNTE, fue “reemplazada” por el delegado del CEN, Carlos Gutiérrez García, quien se ostentó como el representante del magisterio michoacano luego de que el órgano sindical desconociera, el pasado 28 de noviembre, al dirigente formal.”<sup>21</sup>.

El Comisionado, de manera unilateral, elaboró la Convocatoria el día 1º de noviembre y la publicó el día 12 en los principales diarios de Michoacán y en uno de circulación nacional. En este caso se va contra el Art. 240 fracción I de los estatutos, según el cuál, “La convocatoria para asamblea será dada a conocer en la forma siguiente: Cuando se trate de Congreso Nacional o Congreso Seccional, mediante publicación en la gaceta u órgano oficial del Sindicato, y además deberá fijarse en las sedes del Comité Ejecutivo Nacional y en las de los *Comités Ejecutivos Seccionales correspondientes...*”

El Comisionado del CEN del SNTE se extralimitó en la atribución que le concede los Estatutos Sindicales, pues desconoció la facultad del Comité Ejecutivo Seccional de expedir y publicar conjuntamente la convocatoria para la realización de las Asambleas Delegacionales. No se observó lo establecido por el artículo 152 fracción IV que señala como una de las atribuciones y obligaciones del Comité Ejecutivo Seccional “convocar a congresos ordinarios y extraordinarios de la Sección, previa autorización del Comité Ejecutivo Nacional”.

El comisionado del CEN del SNTE con la actitud asumida atenta contra la unidad y la autonomía sindical. La emisión unilateral de la Convocatoria ha promovido el enfrentamiento entre los trabajadores agremiados a esa Sección. Esto va contra el Artículo 10 que en su apartado II. obliga al CEN a “Mantener la unidad y autonomía sindicales”

El Profesor Carlos Gutiérrez García en su carácter de comisionado ha venido promoviendo la participación de trabajadores o pseudotrabajadores en el Congreso Seccional, a pesar de no existir un mandato por parte de las Asambleas Delegacionales. Esto en contra del artículo 177 que en su apartado II dispone que son atribuciones de la asamblea delegacional “elegir delegados al congreso seccional”.

El comisionado del CEN del SNTE ha estado dando indebidamente apoyo económico y logístico al grupo sindical que se autodenomina “Convergencia Sindical”. El pago de desplegados en los diarios de mayor circulación en el estado y en el país, el financiamiento de camiones para el transporte y acarreo de compañeros trabajadores a eventos políticos en la capital del estado constituyen un ejemplo del despandio de los recursos sindicales.

El CEN ha destituido al Comité Ejecutivo Seccional, sin especificar las irregularidades que Juan Pérez y su comité habrían cometido. El argumento que han corrido es que no dejaban espacio a las corrientes opositoras. Estas mismas razones han usado contra las secciones de Guerrero, Oaxaca y nueve del Distrito Federal, secciones que tienen en común no ser controladas por los institucionales. Llama la atención, que es precisamente en las secciones institucionales donde no hay espacios para las corrientes democráticas y dónde suceden cambios de sedes, o negociaciones para llegar a planillas de unidad.

### 3.5.2.5 Sección XXXIV

En esta sección, con sede en Zacatecas, también hubieron problemas. En la madrugada del lunes 27 de noviembre “delegados especiales del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), del SNTE, encabezados por Eloy Gómez Pando, impusieron a Francisco Gervasio Gómez Pug como nuevo secretario general de la sección... Álvaro Rodríguez, vocero del Movimiento Democrático Magisterial de Zacatecas, aseveró que la noche de este domingo “decenas de porros, golpeadores y pistoleros del SNTE” procedentes de Aguascalientes, Chihuahua, Durango, Querétaro, Guanajuato y Tamaulipas, “burlaron nuestros cordones, haciéndose pasar por familias de turistas”, y ocuparon todo el segundo y tercer pisos del inmueble.... Alrededor de la una de la madrugada, los *institucionales* ingresaron, sin que los disidentes se percataran, al salón Conquistadores del mismo hostel, y ahí reanudaron el congreso, donde concretaron la elección de Gómez Pug”<sup>22</sup>.

20 Claudia Herrera y corresponsales, La jornada, 30 de noviembre de 2000. P. 50.

21 Claudia Herrera y corresponsales, La jornada, 13 de diciembre de 2000. P. 42.

22 Alfredo Valadez, Luis A. Boffil y Antonio Pérez, La Jornada, 28 de noviembre de 2000. P. 32.

De igual manera, maestros de Hidalgo, San Luis Potosí, Oaxaca, Tlaxcala, Baja California Sur, etc<sup>23</sup>.

### **3.5.3 El IV Congreso Nacional Extraordinario**

Como ya es costumbre, el congreso se convoca en ciudades lejanas del centro de país y de difícil acceso a maestros disidentes. En esta ocasión, la cita fue en la Ciudad de Chihuahua.

“La elección del dirigente del SNTE se adelantó 3 meses para que el profesor jalisciense (Tomás Vázquez Vigil) pudiera incorporarse de lleno a sus actividades en el Senado de la República. Los estatutos del SNTE prohíben tanto a dirigentes nacionales como a seccionales desempeñar un cargo de elección popular; sin embargo el actual secretario general se encuentra en una situación de “excepción”, ya que ocupa los dos puestos con el argumento de que forma parte del Consejo Nacional de Acción Política del SNTE, órgano que agrupa a maestros con posiciones políticas”<sup>24</sup>.

Alrededor de la una de la madrugada del 15 de diciembre, mientras la gente dormía, los profesores fueron trasladados en autobuses al gimnasio de El Sauz, un pueblo que se encuentra a 60 kilómetros de la sede legal del Congreso. La operación fue tan sorpresiva que cerca de 500 de los 2,600 delegados se quedaron sin participar.

Según el Secretario General Tomás Vázquez Vigil, el cambio de sede no era ilegal, porque la nueva sede estaba en el mismo municipio; aunque no es así; el gimnasio está en el municipio de El Sauz, Chih.

En ese momento, los reporteros que cubrían el evento descansaban en sus habitaciones o a invitación de la Secretaría de Prensa y Propaganda del SNTE, departían en una cena. Al darse cuenta protestaron y como a las 3 de la madrugada fueron llevados al gimnasio de El Sauz.

Entre la Ciudad de Chihuahua y el gimnasio había una inspección de Tránsito, y después dos retenes de la Policía estatal y municipal. El gimnasio estaba rodeado de decenas de patrullas y policías que interrogaban a los que pretendían pasar. Dejaron entrar a la prensa, pero no a Juan Pérez Medina, Secretario General de la sección XVIII desconocido por el CEN, ni a otros profesores de Michoacán, Tlaxcala y Guerrero que iban a la retaguardia del convoy de la prensa.

A esa misma hora, dentro del gimnasio, los maestros aprobaban rápidamente los resolutivos “en lo particular y en lo general”. Vázquez Vigil presentó a la “planilla de unidad”, encabezada por Rafael Ochoa Guzmán, candidato único a la secretaría general. Se incluyó por primera vez a 15 secretarios coordinadores regionales.

Elba Ester Gordillo, desde el Westing –el hotel de gran turismo de Chihuahua- estaba al frente de las negociaciones con las diferentes fuerzas, para dar o negar carteras a los grupos y llegar a la elección con planilla única. Su contacto en el gimnasio para el tema de las negociaciones era la maestra Sanjuana.

El presidente Fox, además de inaugurar el congreso el miércoles 13, minutos después de la elección de Rafael Ochoa felicitó a éste último por su elección.

## **3.6 ELECCIONES DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA.**

El Comité de Observadores Independientes (COI) recibió la invitación de la Planilla “Cambio y Democracia Sindical”, para estar presente en el XIV Congreso Nacional Ordinario del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), y observar la elección en el que renovarían el Comité Ejecutivo Nacional (CEN).

El COI, que para la observación de dicho proceso electoral estuvo constituido por al menos 14 organizaciones civiles y académicas, estuvo atento al proceso electoral que se desarrolló al interior del SUTERM expresando su preocupación por las constantes irregularidades que registró, en donde se ve amenazada la integridad física de los trabajadores que se manifiestan a favor de la planilla opositora junto con las maniobras de funcionarios sindicales que impidieron que estas elecciones se dieran en un marco de oportunidades equitativas y de transparencia para que los trabajadores puedan elegir libremente a sus representantes sindicales.

---

23 Claudia Herrera Beltrán, La Jornada, 15 de diciembre de 2000. P. 47.

24 Claudia Herrera Beltrán, La Jornada, 13 de diciembre de 2000. P. 42.

### 3.6.1 Violación a los estatutos en las convocatorias:

- En el artículo 12 se establece la expedición de la convocatoria con 60 días de anticipación, al ser publicada el 1º de septiembre cumple con ese requisito, pero NO fue publicada en todas las secciones para que se convocaran Asambleas. En algunas secciones supieron de la convocatoria gracias a que la planilla opositora hizo proselitismo en sus centros de trabajo.
- En la mayoría de las secciones NO SE CONVOCO a Asamblea para la elección de los delegados al Congreso, sin cumplir lo establecido en el segundo punto de las bases de la convocatoria y NO cumpliendo con los artículos 13 y 80 de los estatutos. Tenemos conocimiento y documentos de que en varias secciones se mantuvo la práctica tradicional de recabar firmas y con acta notariada llevar el voto de la Sección al Congreso (acto no contemplado en los estatutos), a favor de la planilla oficial. En otras secciones, como la 197 “Peñitas”, en Chiapas, fueron los mismos trabajadores quienes solicitaron la Asamblea al Secretario General, Julio César León Jiménez y a Luis Molina Zavariz, Secretario de Organización de la misma sección (9 de octubre). Al no tener respuesta, los trabajadores convocaron a una Asamblea el 11 de octubre y por mayoría decidieron que los compañeros Arturo Palacios y Francisco Rivera llevaran al Congreso el único voto representativo de la sección 197 Peñitas.

### 3.6.2 Condiciones inequitativas.

La burocracia sindical del SUTERM dispone de todos los medios para mantener el control de las elecciones y del grupo en el poder. Por otro lado, a la planilla opositora no se le concedieron permisos para varios de sus miembros, no tuvieron el apoyo económico para trasladarse a los diferentes centros de trabajo para darse a conocer, **no contaron** con un padrón confiable de socios del sindicato y secciones registrados ante la Secretaría de Estadística, Promoción y Control Interno.

### 3.6.3 Actos de represión contra la planilla opositora

- En la sección 11, Altamira, Tamaulipas, el C. Jorge Alatorre y a su planilla se le **han negado espacios**, tanto para la propaganda como de su recinto sindical.
- A la C. Evangelina Navarrete se le **removió de su cargo** de delegada sindical de la Unidad de Servicios Generales y de Apoyo, de la Subdirección de Administración y como miembro de la planilla opositora se le han negado –hasta 6 veces– un permiso sin goce de sueldo para tareas de su interés sindical.
- De la sección 8, en Rosarito, Baja California, al C. Maximiliano García Gaxiola se le han **negado la gestión de su permiso** sin goce de sueldo para actividades sindicales. Y, en la misma sección, el Secretario Gral. Carlos F. Romero ha prohibido toda propaganda de campaña de la oposición, llegando al grado de sacar por medio del personal de Seguridad, a miembros contendientes en las carteras de trabajo y de organización, argumentando que éstas son las indicaciones del presidente de la Comisión Nacional de Justicia, Antonio Martínez Sáenz.
- En la sección 9, en Ensenada, Baja California Norte, a un compañero se le detuvo y se le exigía que firmara un acta administrativa por dar propaganda a sus compañeros de trabajo.

### 3.6.4 Insuficiencias y lagunas en los estatutos

- No hay un mecanismo de votación claro. Los estatutos contemplan que haya tres delegados por sección (dos elegidos por la Asamblea Seccional y otro es el secretario general de la sección) y el artículo 16 inciso e) señala que habrá solamente un voto por sección. No se establece quién emitirá el voto de la sección y esto sin duda ocasionará conflicto.
- No contempla la estancia, en el congreso, de delegados fraternales, que en otros congresos ha sido una práctica común, violando los estatutos. Algunos de los trabajadores comentan que la presencia, de estos delegados fraternales, es con la intención de coaccionar el voto de los delegados efectivos.
- Nos comentan los mismos trabajadores, que NO existe un mecanismo que asegure la acreditación de todos los delegados efectivos que simpatizan con la planilla opositora, tal como lo pide la Convocatoria, y que puede ser un filtro para impedir su ingreso al auditorio.

### 3.6.5 El XIV Congreso Nacional Ordinario

#### **3.6.5.1 Violación al artículo 12 de los Estatutos**

- No se apejó al temario establecido en la convocatoria, el cual establecía que el primer día se reservaba para el Informe del Comité Ejecutivo Nacional y el segundo para la elección del Comité Ejecutivo nacional para el periodo 2001-2006. Contrario a lo estipulado en dicha convocatoria, el Congreso se realizó en un único día.
- Incumplimiento del Comité Ejecutivo Nacional en funciones de incluir en su informe el estado de las finanzas del Sindicato, alegando que “el Secretario de Finanzas murió hace cinco años y no estaba el suplente”

### 3.6.5.2 Violación al artículo 16 de los estatutos

Dicho artículo estatutario establece cuatro requisitos para que los Acuerdos de la Asamblea tengan validez; cada uno de los cuatro fue violado en la sexta reelección de Leonardo Rodríguez Alcaine:

*Que la Asamblea esté debidamente integrada;* lo cual no ocurrió, toda vez que existían únicamente 630 delegados al Congreso y, sin embargo, más de 1000 personas estuvieron presentes en la asamblea del mismo. Esta ilegalidad quiso ser disimulada alegando que dicha diferencia se debió a la presencia de supuestos *delegados fraternos*, quienes serían invitados sin voz no voto en el Asamblea. Lo menos que se puede decir es que en los estatutos no se encuentra la tal figura de *delegado fraterno* y que, como se verá más adelante, dichas personas tuvieron una participación activa en el desarrollo de la elección;

*Que exista libertad de expresión;* misma que no se respetó al no brindarse oportunidad a miembros de la planilla opositora a Leonardo Rodríguez Alcaine a presentar ante la asamblea sus ponencias;

*Que los acuerdos sean tomados por la mayoría....;* durante el desarrollo de la Asamblea, y específicamente durante la elección, nunca se distinguió quienes de los presentes (y votantes) tenían el carácter de delegados efectivos y quienes eran invitados (*delegados fraternos*). Esto imposibilita afirmar que la mayoría de delegados efectivos emitieron su voto a favor del Comité electo para el periodo 2001-2006

*.... contándose un voto por cada sección, independientemente del número de Delegados que haya acreditado;* el Sindicato no puede afirmar que cumplió dicho requisito, ya que se procedió a una *aclamación* a favor de Rodríguez Alcaine en lugar de realizar una elección en que cada sección, a través de un representante, emitiera su voto.

## 3.7 MAQUILADORA KUKDONG

### 3.7.1 Antecedentes

El 18 de enero del año en curso cuatro trabajadores de la fábrica Kukdong, municipio de Atlixco, Puebla, presentaron una queja formal por escrito al Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC, por sus sigas en inglés)<sup>25</sup>. La fábrica Kukdong, cuyo nombre oficial es Kukdong International de México, S.A. de C.V., produce ropa para Nike bajo acuerdos previos entre Nike y las universidades afiliadas a WRC. Kukdong también produce ropa para Reebok.

La queja entregada denunciaba abusos laborales ocurridos durante el año 2000 que significarían serias violaciones tanto a los Derechos Humanos laborales como a la Ley Mexicana e Internacional. En respuesta a la queja escrita, y a anteriores quejas verbales, una delegación de WRC viajó al Estado de Puebla y a la Ciudad de México para iniciar una investigación sobre la veracidad de los hechos reportados del 20 al 23 de enero<sup>26</sup>.

La queja recibida contra Kukdong denuncia que los directivos y supervisores de la empresa: 1) emplean niños ilegalmente, 2) agreden física y verbalmente a los trabajadores, 3) niegan incapacitar a mujeres embarazadas y a dar beneficios que establece la ley, 4) encierran a los trabajadores en el comedor durante la comida, además de las malas condiciones de la comida ocasionando varias enfermedades, 5) descontar los días que faltan a trabajar por enfermedad, aún cuando legalmente tienen derecho a falta, 6) despido a obreros por iniciar actividades sindicales, 7) pagan menos que el salario mínimo establecido por ley y por los códigos universitarios, y 8) por negarse a restituir a los trabajadores despedidos por participar en un paro del 9 al 11 de enero aún cuando la empresa había firmado el 13 de enero de 2001 un acuerdo en que ofrecía la reinstalación de todos los trabajadores.

### 3.7.2 Partes entrevistadas por la delegación de la wrc

La delegación entrevistó y recaudó documentación de las siguientes partes:

- Aproximadamente de 30 trabajadores que fueron entrevistados en la fábrica y en 3 casas diferentes. Los entrevistados incluían tanto oponentes como simpatizantes del paro de 3 días que precipitó la queja entregada a WRC.
- Alrededor de 5 directivos incluyendo al Gerente General, al abogado de la empresa y al Jefe de Recursos Humanos.
- Delegados y funcionarios de la CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos), el sindicato que forma parte del contrato colectivo de Kukdong.
- Funcionarios de la UNT (Unión Nacional de Trabajadores) y sus afiliados quienes aconsejaron a los participantes del paro de Kukdong.

25 Organización de estudiantes y representantes de Universidades de Estados Unidos de América dedicados a promover los derechos laborales de empleados de fábricas que maquilan ropa para las Universidades afiliadas.

26 Miembros de la delegación: Mark Barenberg Profesor en la Escuela de Derecho de Columbia, jefe de la delegación; Marcella David Profesora de la Escuela de Derecho de la Universidad de Iowa, representante de la Administración de la Universidad de Iowa en la Junta de WRC; Reverendo David Dyson, Pastor de la Iglesia Presbiteriana en Brooklyn, NY y representante en la Junta de WRC; Marikah Mancini estudiante de Postgrado de Economía en la Universidad de Purdue, representante estudiantil en la Junta de WRC; Scott Nova, Director Ejecutivo de WRC ; y Rodrigo Olvera Abogado del Centro de Reflexión y Acción Laboral en México. Observador: Jerry Morales Profesor de la Escuela de Derecho de la Universidad de Arizona.

- Representantes de reconocidas organizaciones de derechos humanos y laborales en Puebla.
- Miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje en Puebla con jurisdicción en las relaciones laborales de Kukdong.
- Profesores de economía de la Universidad Benemérita Autónoma de Puebla, que están a cargo de una investigación sobre relaciones laborales y condiciones de trabajo en las manufacturas en Puebla, incluyendo el municipio donde Kukdong esta ubicado.
- Un profesor de relaciones laborales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Abogado mexicano contratado por International Labor Rights Fund (ILRF) a petición de Nike encargado de realizar una investigación independiente sobre los sucedido.
- Un representante de Reebok que estaba en proceso de realizar una investigación sobre los problemas laborales en Kukdong.

### **3.7.3 Violaciones documentadas**

La delegación de WRC encontró evidencia substancial y suficiente sobre los siguientes hechos<sup>27</sup>:

- La fábrica Kukdong ha empleado a niños entre los 13 y 15 años con jornadas laborales de 9 a 10 horas. (Hecho admitido por la gerencia de Kukdong.) El emplear a niños menores de 16 años por mas de 6 horas al día viola el Artículo 123 de la Constitución Mexicana;
- Directivos, gerentes y supervisores han agredido, y continúan haciéndolo, tanto verbal como físicamente a los trabajadores. Hechos que van desde insultar y hablar con obscenidades hasta golpes con martillos o desarmadores, o golpear con la mano en la cabeza de los trabajadores. (Hecho admitido por los gerentes de Kukdong, aunque las versión de los trabajadores no concordó con la frecuencia de las agresiones ni con la intensidad de las mismas);
- Kukdong se ha negado a incapacitar a mujeres embarazadas y a darles los beneficios y prestaciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo;
- Muchos trabajadores ni siquiera reciben el salario mínimo establecido por la ley mexicana. El salario de Kukdong resulta insuficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia de tres personas. (El gerente de Kukdong aceptó que resulta difícil hasta para una persona sobrevivir con ese sueldo) Un trabajador que mantenga a otra persona se encuentra debajo de lo que se conoce como “extrema pobreza.” Los salarios de Kukdong comparados con otras maquiladoras de ropa en México resultan menores;
- En más de una ocasión los trabajadores han tenido problemas de salud como fiebre, dolores de estómago o intoxicación (salpullido en la piel) después de haber comido en la cafetería de la fábrica.<sup>28</sup> Es importante mencionar que los trabajadores son encerrados durante la comida en el comedor de la fábrica y que, aunque los trabajadores tienen permitido llevar su propia comida, cuando Kukdong empezó a reclutar gente prometió que una de las prestaciones de la empresa era servirles desayunos y comidas saludables. La gran mayoría de los trabajadores consideraron esta oferta como una gran prestación y ayuda, determinante para aceptar el empleo, debido a la extrema pobreza en la que viven y por la falta de tiempo para desayunar o preparar comida en su casa. Muchos trabajadores están fuera de su casa más de 15 horas, contando las 10 horas de trabajo y el tiempo de transporte. Además de los problemas con la comida<sup>29</sup>, el desayuno que se ofrece consiste solo en café y un pan.
- El 3 de enero de 2001, Kukdong despidió a cinco supervisores que eran líderes de un movimiento para crear un nuevo sindicato independiente y reemplazar al sindicato de protección de la empresa, afiliada a la Confederación Revolucionaria Obrera Campesina (CROC). Los motivos del despido fueron explicados a posteriori al suceso y no fueron más que excusas (además contradictorias)<sup>30</sup>. Es importante agregar que existe evidencia substancial y creíble de que el despido de los supervisores estuvo motivado únicamente por haber promovido su derecho legal de libre asociación.

27 Cada hecho fue corroborado por más de una de las personas entrevistadas.

28 A algunos de los trabajadores que se enfermaron por la comida de la fábrica se les negó el permiso para retirarse, violando lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

29 Se encontraron testimonios de diversos problemas con la comida, desde comida quemada o cruda hasta presencia de gusanos.

30 Después del despido los gerentes acusaron en varias ocasiones a los cinco despedidos de robo de ropa y de no entregar o de quitar los cupones de comida a los trabajadores. Estas acusaciones en ningún momento se formularon antes del despido ni se procedió legalmente, más bien fueron acusaciones realizadas ante los demás trabajadores.

- El 9 de enero del mismo año cientos de trabajadores de Kukdong iniciaron un paro para apoyar el reemplazo del sindicato de la CROC por un sindicato independiente. La mayoría de los trabajadores apoyaron el paro porque están convencidos de la corrupción de la CROC, que además les fue impuesto de manera ilegal<sup>31</sup>. Los trabajadores se plantaron en el patio que se encuentra entre las instalaciones de la fábrica y la reja que rodea todo el complejo. El 11 de enero, entraron a las instalaciones cientos de policías y obligaron a los trabajadores a salir de la fábrica. (Testigos entrevistados por la delegación de WRC denunciaron abuso de fuerza por parte de la policía y de los funcionarios sindicales de la CROC, que ocasionaron lesiones a los trabajadores incluyendo dos muy serias. Los gerentes de Kukdong y los funcionarios de la CROC negaron la existencia de las lesiones así como de haber participado en el abuso de fuerza contra los trabajadores).
- El 13 de enero un representante autorizado de Kukdong, auspiciado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, firmó un acuerdo escrito para reinstalar a todos aquellos trabajadores que lo desearan a sus puestos anteriores sin discriminación contra los que participaron en el paro. Sin embargo, Kukdong se negó a reinstalar a un gran número de trabajadores, que querían regresar a sus labores, identificados como participantes del paro por los directivos y agentes de seguridad de la empresa, así como por los funcionarios de la CROC. Otros trabajadores fueron obligados a firmar su afiliación y lealtad a la CROC como condición para ser restituidos. Antes del paro, Kukdong había contratado alrededor de 900 trabajadores y para el 22 de enero la empresa aseguró que la mitad de ellos ya estaban de regreso en sus labores, sin embargo, la delegación de WRC observó durante su estancia una fuerza laboral de no más de 250 obreros.
- El mismo 22 de enero, el Gerente General de Kukdong afirmó que la producción de la fábrica requería emplear el mismo número de trabajadores que había antes del paro, es más, que estaba deseoso de contratar a nuevo personal. Sin embargo, los cientos de obreros que trabajaban antes del paro todavía no han sido reinstalados. Un gran porcentaje de esos trabajadores se encuentra deseoso de regresar a sus labores siempre y cuando Kukdong asegure respetar el acuerdo firmado el 13 de enero en donde garantiza la no discriminación contra aquellos que participaron en el paro.
- Con motivo del paro, existen órdenes de aprehensión en contra de al menos 6 ex trabajadores de Kukdong (varios de ellos nunca estuvieron en las instalaciones de la fábrica durante el paro) acusados de secuestro. Todos ellos se distinguieron por intentar constituir un nuevo sindicato independiente que remplazara al Sindicato de la CROC.

## 3.8 CIERRE DE LA PLANTA PHILLIPS - VALLEJO

### 3.8.1 Antecedentes

En México, la empresa holandesa Phillips cuenta con diversas divisiones: Phillips Lighting (Cd. Juárez, Monterrey), Phillips Domestic Appliances (Cd. de México) y Phillips Consumer Communications (Guadalajara y Reynosa) que le agrega mayor fuerza a las actividades de Phillips en México. Las plantas de Monterrey y Cd. México han llegado a obtener una ganancia de 95 millones de dólares.<sup>32</sup>

La Planta Vallejo, ubicada en Norte 45 número 669, en la colonia Industrial Vallejo, manufacturaba artículos de uso doméstico tales como cafeteras, licuadoras, planchas y ventiladores.

Desde 1992 la empresa fue recibiendo las certificaciones internacionales de calidad ISO 9000 y se establecieron nuevos modelos para aumentar la producción; a partir de marzo se producían arriba de 2 mil 900 ventiladores diarios, representando un 16% de incremento (durante casi todo el primer semestre del año se trabajó tiempo extra) sin que esto trajera ningún beneficio para los trabajadores. El reparto de utilidades ha sido inexistente para los trabajadores desde hace 7 años, no obstante los incrementos de producción y de exportación de los electrodomésticos<sup>33</sup>

Claramente las operaciones de Phillips en México son vitales para continuar la competitividad en el mercado mundial y como una plataforma de producción para las compañías con bastantes consumidores de productos electrodomésticos. Con el crecimiento del NAFTA, hay una pequeña duda de que las actividades de Phillips en la frontera continuarán evolucionando para acercarse a la demanda hacia productos de alta calidad a lo largo de Norteamérica.

<sup>31</sup> Seis meses después de haber iniciado labores, se presentaron funcionarios de la CROC como “su sindicato” sin que los trabajadores hubieran firmado su solicitud de ingreso al mismo. Desde ese momento la CROC es titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

<sup>32</sup> [www.news.phillips.com/whatsup/19971223-00.html](http://www.news.phillips.com/whatsup/19971223-00.html)

<sup>33</sup> Reporte financiero del 29 Julio 2000 Las ventas nominales crecieron un 25% respecto al mismo periodo del año anterior Entradas por operaciones récord: 724 millones de euros Las ventas fueron extremadamente fuertes en Europa y en Asia Pacífico. En Latinoamérica se incrementó un 26%. El volumen creció un 9% el año pasado a un 20% en el segundo cuarto de este año. El número de empleos al final de Junio del 2000 fue de 232,433. Un incremento de 4,140 a principios del mismo mes en 60 países. [www.news.phillips.com/archief/200007180.html](http://www.news.phillips.com/archief/200007180.html)

### **3.8.2 Cierre de la planta vallejo**

El 28 de agosto de 2000 alrededor de 500 trabajadores de la planta Vallejo de fueron notificados, con sólo 30 minutos de anticipación, del cierre de la empresa y de la cancelación de su fuente de trabajo. A las 15:00 horas los trabajadores, en su mayoría mujeres, fueron llamados al comedor y ahí el Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Electrónica y Similares de la República Mexicana anunció, sin ningún oficio de por medio, la orden de cierre llegada la semana pasada desde Holanda, argumentando las pérdidas que han tenido. Asimismo se les dijo que pasaran a recoger sus liquidaciones el 31 de agosto siguiente. En menos de una hora, los trabajadores ya estaban en la calle y apenas se les permitió volver para recoger sus pertenencias.

El sindicato, lejos de ayudarlos o luchar por la causa de los trabajadores, hizo caso omiso a la situación que desde el año pasado se venía dando, ya que la empresa empezó a trasladar maquinaria a Singapur y Brasil. De esta forma, el sindicato pactó la liquidación de los trabajadores sin el menor esfuerzo por la defensa de la fuente de trabajo de los mismos. Los trabajadores denunciaron la situación y la posibilidad de que el sindicato se llevara 10% de su liquidación, lo que implicaría cuando menos medio millón de pesos.

El 31 de agosto se realizaron con éxito actividades de propaganda que alertaban sobre la ilegalidad del cierre y el descuento de una cuota a favor del Sindicato, logrando impedir casi el 100% la firma de finiquito sin consulta previa<sup>34</sup>. Después de que los trabajadores se enteraron de los datos económicos bajados de Internet, que echaban por tierra el argumento de que el cierre obedecía a supuestas pérdidas, la inconformidad de los trabajadores se encauzó hacia defender la fuente de empleo y exigir la reinstalación. La empresa propuso negociar con la condición de que no entrara ningún organismo de la sociedad civil ni prensa.

Una vez que dicha comisión fue informada de la posición oficial de la empresa, los trabajadores tomaron el acuerdo de aceptar el finiquito, mismo que no solo contempló el 100% de lo legal sino un bono extra por antigüedad. Así mismo, se ganó la devolución del descuento por cuota sindical que en algunos casos era de hasta \$25,000.00

### **3.8.3 Violaciones a Derechos Humanos**

Indudablemente el principal derecho violado fue el de Estabilidad en el empleo, al haberse cancelado la fuente de trabajo por una decisión unilateral tomada desde el extranjero y con argumentos que sus propios reportes financieros desmienten.

No menos grave, por el papel asumido por el dirigente sindical, es la violación a los derechos de Contratación Colectiva y democracia Sindical. El cierre de la empresa operó por que en principio fue aceptado, sin consulta ni aceptación de la base trabajadora, por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Electrónica y Similares de la República Mexicana, que en su sección 18 es el responsable de esta planta. Dicha sección sindical está a cargo de Jorge Rivera Gómez, quien ha ocupado el cargo de Secretario General durante los últimos 10 años, a través de reelecciones antidemocráticas.

El mismo, que intentaba llevarse un porcentaje sobre las liquidaciones de los obreros, al no haber podido hacerlo y como venganza contra los trabajadores, hizo una lista con los nombres de todos los trabajadores despedidos para vetarlos en otras empresas de tal manera que no pudieran encontrar trabajo en otro lado. De los 500 trabajadores despedidos solo el 35% ha encontrado trabajo en tres fábricas diferentes que sí admiten ex-trabajadores de Phillips: Ecko, Vasconia y Agua Electropura.

Esto nos da una idea de como funciona realmente la relación obrero-sindicato. Relación en la que frecuentemente se registran violaciones a los Derechos Humanos Laborales. Todos sabemos que el sindicato supone ser una representación de los trabajadores para velar por ellos, pero en México ha sido todo lo contrario y por ello el eliminar el caciquismo y crear sindicatos democráticos es uno de principales objetivos de los propios trabajadores.

## **3.9 LA SUBCONTRATACIÓN EN LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA EN JALISCO**

---

<sup>34</sup> únicamente 5 personas pasaron a recibir su finiquito debido a que la empresa adelantó la hora de apertura.

### **3.9.1 Contexto Nacional**

En el país existen 3,655 maquiladoras que dan empleo a un millón 331,719 personas. En Jalisco existen 31,045 trabajadores en 110 empresas de la industria electrónica. La industria electrónica y servicio de comunicaciones invirtió en el estado 472 millones de dólares, o sea 43.59% de inversión en el estado. De Marzo del 95 a diciembre del 2000 se lograron inversiones por 5,620 millones de dólares, el 53.11% es de capital extranjero

### **3.9.2 El caso de IBM**

IBM es considerada como una empresa “virtual”, según Alfonso Alva, director de Manufactura y Tecnología de IBM de México, concepto mejor conocido como Jetway. Dos son las características principales, por un lado se abate el manejo de inventarios y por otro se olvida de las líneas de producción y los empleados, ahora la mano de obra la realiza a través de proveedores de manufactura quienes utilizan sus instalaciones, “ellos son más flexibles, y más baratos”, dice Alva<sup>35</sup>.

IBM exportó un millón 500 mil computadoras de las que exporta el 90% a EUA. Las ventas crecieron un 13% respecto al 1999, este año fueron al extranjero fueron por 3,400 mdd. Tan sólo en Diciembre produjeron 150,000 mil máquinas portátiles<sup>36</sup>.

En trabajo de investigación de campo, elaborado por el Cereal, se obtuvo la siguiente información que muestra las diferentes violaciones a los derechos humanos de los trabajadores de esa empresa en particular pero que se puede generalizar a la industria electrónica.

Los proveedores de manufactura, a los que hace referencia Alfonso Alva, son mejor conocidos como Agencias de Subcontratación. En IBM existen alrededor de 10 de estas agencias (sin considerar limpieza, vigilancia, ni restaurante).

En el proceso de selección se establecen filtros para impedir el ingreso de gente que pueda encabezar, asesorar, o inducir el descontento por la violación a sus derechos. En la lista de motivos de rechazo de la agencia de contratación SIEM se encuentran los siguientes puntos:

Demandas laborales, Haber venido de otra agencia, Homosexual, Trasvestí, Usar aretes, Usar cabello largo, Indicadores de lesbianismo, Más de dos tatuajes, Períodos prolongados sin laboral, Pertener a un partido político como miembro activo, Haber pertenecido al Comité de la escuela, estudiar derecho, Hermano inspector sindical, Líder que organizó demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Papá abogado, Licenciado en derecho, Trabajo en Asesoría Profesional, Trabajó para un abogado, Trabajó para un sindicato, Vivir en la ciudad de El Salto; Además existen motivos de rechazo médico los violatorios son: Embarazo, Problemas de Columna, Anemia.

Claudia lleva más de dos años siete meses trabajando en IBM en el área de computadoras portátiles y como a la mayoría de sus compañeras y compañeros, desde que ingresó ha firmado contratos temporales. Durante el mes de diciembre no tuvo un sólo día de descanso y su salario es de 80.82 pesos diarios, es decir, 2.1 salarios mínimos de la ZMG. Claudia sabe que en las agencias contratadoras no existen sindicatos ni la posibilidad de sindicalizarse, por tanto no existe la posibilidad de exigir el derecho de contratación colectiva para mejorar sus condiciones contractuales.

En las empresas que utilizan el “outsourcing”<sup>37</sup> (IBM, Hewlett Packard, Solectron, SCI Systems, Flextronics, Natsteel, Motorola, Flextronics, KRS Internacional, quienes más trabajadores tienen y más inversión directa proveen) los trabajadores no tienen las condiciones para exigir sus derechos. En la misma investigación se encontró que:

1. En las empresas como Kodak, NEC, CP Clare (también importantes) que cuentan con sindicato, estos son de protección o blancos. Los trabajadores no conocen su contrato colectivo, ni estatutos, ni las oficinas del sindicato.
2. En Jalisco se registraron 11,635 emplazamientos a huelga. 90% para celebrar un CCT y 10% por violaciones al contrato colectivo, debida a la intervención proteccionista de los sindicatos (CROC y CTM)<sup>38</sup>, sin embargo, en las empresas electrónicas los trabajadores no saben si ellos emplazaron o cuando son las fechas para la revisión del contrato.

<sup>35</sup> 27 de febrero de 1999

<sup>36</sup> Público, 30 enero 2001

<sup>37</sup> Es común que se utilice el término en inglés para subcontratación

<sup>38</sup> 13 de febrero del 2001

## **3.10 LA DEFENSA DEL CONTRATO LEY EN EUZKADI**

### **3.10.1 Contexto**

La industria hulera se caracteriza por su importancia en la economía nacional y porque ahí se encuentra uno de los contratos ley, fruto de la lucha de la organización de los trabajadores, de manera especial los llaneros y entre ellos el Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNTRE). El SNTRE se caracteriza por ser una organización solidaria con los demás trabajadores, independiente de las centrales "charras", por luchar en la mejora de las condiciones laborales y generales de sus agremiados.

En los últimos diez años la empresa Euzkadi ha buscado incrementar sus ganancias a costa de la salud y empeoramiento de la situación de sus trabajadores violando entre otros el derecho a la Contratación Colectiva. Este derecho está garantizado en la Ley Federal del Trabajo (artículos 386 al 403) y del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (artículos 11.1, 4.2 y el anexo 2). En estos artículos se establece que la negociación de las condiciones contractuales deben hacerse entre ambas partes, situación que no es aceptada totalmente por la empresa que busca imponer sus condiciones sin importar los obstáculos ni las consecuencias.

Según datos proporcionados por la Cámara Nacional de la Industria Hulera

- En el IMSS hay 1,509 empresas huleras, que reportan a 40 mil trabajadores
- En la Cámara Nacional de la Industria Hulera están afiliados 200 socios, que dan trabajo a 20,000 personas.
- El sector llanero se registran 12,000 empleos.
- Legalmente se importaron 7.5 millones de llantas
- La producción nacional fue de 19 millones, de estas 5.5 se exportaron.
- El mercado nacional es de 22.8 millones de llantas.

En Euzkadi, según datos del SNRTE:

- Existen 1,230 empleados de la planta de Guadalajara, Jal. (conocida como Planta 4)
- Hay 70 obreros en los almacenes de Tepetzotlán, EdoMex.
- Se producen 16 mil llantas diarias
- La producción de llantas Euzkadi representa el 30% del mercado nacional

### **3.10.2 Hechos más relevantes**

La empresa para amedrentar a los trabajadores que se empeñan en obstaculizar la implementación unilateral de nuevas condiciones laborales, o en otras palabras de desaparecer el contrato ley, llegó al límite de despedir injustificadamente a dieciocho trabajadores y el cierre sin fundamento legal de la planta 3. El despido de los compañeros fue selectivo, pues cada uno de ellos y el Sindicato se caracterizan por su trayectoria de lucha para mejorar sus condiciones humanas y laborales.

En los últimos diez años, la empresa ha llevado una serie de medidas para eliminar las conquistas históricas de los trabajadores de la industria hulera y en particular del Sindicato de Euzkadi. La situación de agresividad de la empresa se agudiza cuando la empresa, de capital alemán, Continental Tire, se apropió del 82% de la Compañía Hulera Euzkadi (Carlos Slim obtuvo el 18% de Continental en América, incluye Estados Unidos) durante los meses de noviembre y diciembre de 1998. A continuación se enumeran algunas de los últimos dos años:

- En 1998 no se les pagaron utilidades, con el argumento de que la empresa no tuvo utilidades en su ejercicio fiscal. Pero resulta que la planta de El Salto fabricó más de cuatro millones de llantas, superando en un millón la producción del período anterior.
- En Junio del 99, ante el reclamo del pago de las utilidades la empresa despidió injustificadamente a 18 compañeros de la planta 4, de El Salto.
- En Noviembre '99 la empresa cerró sin fundamento legal la Planta 3, ubicada en la Presa, Estado de México, en plena violación a lo estipulado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, dejaron sin empleo a más de doscientos trabajadores.
- Durante el año 2000 mantuvo una campaña de hostigamiento a todos los trabajadores y sus familias. Envío amenazas para que acepten un cambio radical en las relaciones laborales o habrá despidos masivos (el cierre de la planta 3 fue en noviembre). La propuesta incluye la desaparición de las conquistas laborales (incremento de la jornada de 8 a 12 horas diarias), el cambio a obreros polivalentes y multihábiles, etc.

- En Noviembre del 2000, para “modernizar” el contrato ley, propuso un Reglamento Interno de Trabajo, en el que estipula entre otros artículos: la implementación del escalafón por habilidad y no por antigüedad, modificación de la jornada laboral según las necesidades de la empresa, imposición de criterios de contratación (edad mínima y máxima, bachillerato como escolaridad mínima). Pero los más importantes son dos: la obligación de superar los topes mínimos de producción (establecidos al 95%) o seguir las instrucciones verbales o escritas ordenadas por la empresa, de no cumplirlo el patrón estaría en libertad de despedir con causa justificada. El segundo es que el Reglamento queda sujeto a la discrecionalidad y arbitrio de la empresa.

Este último punto es una clara violación a la Ley Federal del Trabajo, pues en los artículos 422, 423, 424 y 425 define que el Reglamento Interior de Trabajo tiene como objetivo el mutuo desarrollo en los trabajos de una empresa, y que debe ser fruto de un proceso de negociación entre el sindicato y la empresa.

Es necesario también agregar cómo la empresa está modificando su relación contractual con los empleados de confianza. Con el cambio de nominal de patrón se les pidió a los empleados que renuncien a sus derechos ya adquiridos, al obligarlos a firmar un nuevo contrato individual de trabajo. De las principales violaciones enumeramos las siguientes:

- En el artículo 5, pide que el empleado esté libre de cualquier enfermedad y/o incluso gestación.
- En el artículo 3, el empleado tendrá 30 días para demostrar experiencia, habilidad y conocimientos “necesarios”, sin definir criterios claros, y si no cumple con este requisito será despedido justificadamente.
- En el artículo 4, señala que el empleado estará obligado a prestar sus servicios incluso hasta con los clientes de Continental. Esto posibilitaría a la empresa llegar al extremo de “alquilarlos”.
- En el 6to, se señala la jornada de trabajo. Por costumbre la jornada era de 40 horas (así ha funcionado durante 27 años) y ahora pretenden que sean 48 en la jornada diurna, 45 en la mixta y 42 en la nocturna. Además señala que la empresa tendrá la libertad de distribuir el tiempo de la jornada de acuerdo a sus propias necesidades.
- En la cláusula 12 señala que se disminuirá el monto del fondo de ahorro, de un 18% anual ahora proponen un 13%.

Este nuevo contrato implica la renuncia a los derechos legalmente establecidos.

### **3.10.3 Puntos de vista sobre el Contrato Ley**

Durante este tiempo el objetivo de la empresa ha sido y es, disminuir todas y cada una de las prerrogativas y derechos que existen en el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

Para los empresarios, en palabras de Pedro Borda (presidente de la Cámara Nacional de la Industria Hulera), el contrato ley entre otras cuestiones implica un obstáculo para la competitividad de la industria, (valora más la antigüedad que la productividad para el pago de salarios y ascensos, o no contempla el trabajo del domingo, mientras que la competencia trabaja los 365 días), y, según ellos, el contrato ley ahuyenta el incremento de las inversiones nacionales e internacionales.

La propuesta de los empresarios es “actualizarlo”, darle “flexibilidad operativa” a la empresa. No intentan desaparecerlo ni negar el pago de salarios ni prestaciones, sino que estas se hagan en función de la productividad y las necesidades de la empresa.

En la planta 4, ubicada en El Salto, Jalisco, la propuesta empresarial ha llegado a manos de los obreros y sus familias a través de una estrategia donde predominan las violaciones a la legislación laboral y las amenazas. Hicieron llegar a los domicilios de los trabajadores la propuesta patronal (antes señalada), mutilación del contrato en los hechos, en volantes donde manifiestan que los trabajadores deben aceptar las condiciones estipuladas por la empresa, en caso contrario se verían “obligados” a cerrar la fuente de trabajo. Agrega un párrafo dirigida a las esposas de los trabajadores donde las invita a convencer a sus esposos de aceptar la propuesta, so pena de perderlo todo.

El sindicato afirma que la visión del líder de la Cámara y de varios empresarios es falsa, respecto a lo que sucede en la industria llantera, especialmente en Euzkadi. La competitividad de una empresa no se mide solamente en los resultados financieros sino también en la calidad del producto. El caso de las “llantas asesinas” es un claro ejemplo de lo anterior. En la fábrica Bridgestone Firestone ubicada en Decatur, Illinois, se produjeron 6.5 millones de neumáticos defectuosos entre 1994 y 1996 que han provocado al menos 30 muertes en Estados Unidos. Dos datos faltan para completar la información. Primero, los trabajadores de esa fábrica estaban en huelga. Segundo, la legislación “flexible” de Estados Unidos permite la contratación de “esquirols” mientras dura la huelga. Tercero, las llantas mal fabricadas fueron hechas por los “esquirols”. Por alcanzar mejores resultados financieros, Fireston vendió llantas defectuosas por todo el mundo, sin interesarle la vida de sus clientes ni la mejora de condiciones para sus trabajadores. Las consecuencias para Firestone aún no terminan de cuantificarse en términos económicos pero sin duda perdieron una buena parte de su mercado y por tanto sus resultados financieros no fueron los esperados.

En Euzkadi, el año 2000 se hicieron un millón más de llantas que en 1999. En cuanto a calidad se refiere, el sindicato tiene el conocimiento de que en Europa se piden las llantas elaboradas en Guadalajara sobre las de San Luis Potosí. En pocas palabras la calidad de la llanta fabricada por los trabajadores de la planta 4 es muy buena, por tanto tienen competitividad y productividad.

Respecto a la firma de convenios de productividad para beneficio de la compañía y de los trabajadores también es falsa. En las plantas de Querétaro y DF de Uniroyal desde 1992 se implementaron varios convenios de productividad, al margen del Contrato Ley para “actualizarlo”, jornada de 12 horas diarias obligatoria (sin remuneración de por medio), jornada semanal de 48, polivalencia y multifuncionabilidad de los trabajadores. Estos convenios fueron firmados al margen de los trabajadores por la dirigencia sindical y la empresa, quien pudo imponer unilateralmente sus criterios. El fruto de esos convenios fue el cierre de ambas plantas bajo el argumento de no costeabilidad. Además, la falta de costeabilidad fue provocada por las empresas llanteras transnacionales que inundaron el mercado nacional con producto de otras plantas de mala calidad, esto provocó la saturación del mercado. Con ello queda demostrado que la firma de convenios de productividad al margen de los trabajadores es perjudicial para la empresa y los trabajadores. Y queda de manifiesto que los empresarios solamente quieren “tronar” las fábricas nacionales, a los sindicatos y así poder liquidar el Contrato Ley para después re-contratar en condiciones que sólo beneficiarían a los dueños y que perjudicaría a los trabajadores, tal como ha sucedido en la industria cementera, cervecera y automotriz entre otras muchas.

### **3.10.3 Acciones del SNTRE**

Para contrarrestar las acciones y propuestas de la Compañía Euzkadi, el sindicato ha llevado a cabo una serie de acciones acorde a lo que ha aprendido a lo largo de 40 años de trayectoria de lucha como sindicato clasista e independiente. Además de seguir la normatividad jurídica que regula la relación empresa - sindicato para defender los intereses de sus trabajadores, ha impulsado la capacitación de sus socios y ejercido la presión extra-legal (contacto con otros sindicatos nacionales e internacionales, así como la sociedad civil). Al interior del centro de trabajo ha exigido que los convenios sean producto del diálogo entre iguales (situación no secundada por la patronal) y se niegan a trabajar al ritmo que le marque unilateralmente la gerencia porque perjudica a los trabajadores. La consigna es “Ni un paso atrás contra la voracidad de Continental - Euzkadi”. Su principal acción es desenmascarar las mentiras ofrecidas, por los gerentes, como grandes verdades.

#### **3.10.3.1 Trayectoria sindical**

El sindicato nació en 1959 como sindicato independiente. La primer década fue sin sobresaltos. En 1971 la CTM intentó quedarse con la titularidad del contrato en la Planta 4 de El Salto (en ese tiempo la más moderna de AL).

En el '73 se logró que la empresa absorbiera el impuesto generado por el salario, además de convencer a la empresa de que también les dieran el aumento salarial decretado por el presidente Luis Echeverría, aunque este aumento se dió como bonificación. En el '75 se estableció el horario de 40 horas con pago de 56. En los '80s no hubo movimientos importantes. Se estableció la jornada inglesa, la compañía se vendió a Carlos Slim Helú, y se desligó de su asociada en EU, BFGoddrich, y comenzaron los tratos con la Continental AG. En los 90's fue clara la agresividad del grupo CARSO en contra del SNTRE. Cerraron la histórica Planta 1 de la Cd. de México (esas instalaciones son usadas por Telemex y Telcel); la baja de ritmo en las Plantas 2 y 3 de la Presa; además de un sinnúmero de violaciones al Contrato Ley; la declaración de inexistencia, por parte de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en 1995; En 1999 Slim cedió el control de Euzkadi al grupo Continental General Tire y la situación se agravó: Se cerraron definitivamente las plantas de La Presa, en Planta 4, el anterior gerente se lanzó contra el sindicato y despidió arbitrariamente a 18 compañeros, a quienes consideraba que impedían la productividad. Esto en lugar de amedrentar a la gente, la unificó y al no lograr los resultados esperados, tuvo que irse ese gerente.

#### **4ª PARTE ACCIONES A FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES**

Al igual que en los Informes de 1998 y 1999 consideramos necesario, quizá hoy con mayor urgencia, valorar y difundir los diversos esfuerzos realizados en defensa de los Derechos Humanos Laborales. Estos esfuerzos se han llevado adelante mediante la conciencia y organización de la sociedad civil, así como la existencia de gobiernos con la voluntad de cambiar las precarias condiciones de los trabajadores.

#### **4.1 CONSTITUCION DE COMITES DE OBSERVACION INDEPENDIENTES PARA LAS ELECCIONES SINDICALES DEL STPRM**

Ante una realidad laboral que no respeta el derecho de libertad sindical, diversos grupos de trabajadores se han visto en la necesidad de solicitar la colaboración de Observadores Independientes, que puedan dar cuenta de lo que sucede en sus procesos sindicales. El llamado ha tenido eco en varias organizaciones no gubernamentales nacionales, e incluso extranjeras, así como en investigadores del mundo del trabajo, abogados y trabajadores de otras empresas, que con un ánimo de solidaridad integran un Comité de Observadores Independientes (COI) .

Para el Comité de Observadores los espacios organizativos donde está comprometida la democracia en cualquiera de sus niveles, son espacios de interés público que requieren ser abiertos y transparentes.

- A manera de corresponsabilidad, los compromisos que guían como colectivo en las elecciones sindicales son los siguientes:
- Observar las jornadas electorales teniendo como referente los lineamientos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- No intervenir ni obstaculizar de manera directa o indirecta la consulta de los trabajadores petroleros.
- Actuar con imparcialidad e independencia.
- Ser objetivos en declaraciones e informes surgidos a raíz de las diferentes etapas de los comicios sindicales: preparación – jornada – resultados.

##### **4.1.1 Etapas de la observación**

En esta Observación Sindical, como en las anteriores, el COI actúa a petición expresa de trabajadores involucrados en el proceso electoral.

Una vez que se reciben las solicitudes se da paso a cubrir las etapas de la observación que en términos sintéticos consistieron en:

- Lanzar una convocatoria amplia en el Distrito Federal para integrar el Comité de Observadores Independientes.
- Colocar el tema en los medios de comunicación.
- Solicitar audiencia en al menos tres instancias involucradas en el proceso electoral: Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Petróleos Mexicanos y Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- Acudir a varios Estados de la República para promover la formación de Comités de Observadores Independientes locales y determinar sus actividades antes, durante y después de la jornada electoral.
- Capacitar de manera expedita a los integrantes de los Comités locales en la observación sindical.
- Tener presencia el día de las jornadas electorales, registrando aquellos datos que pudiesen ser testimonio del proceso mismo.

- Elaboración de boletines de información por sección sindical.
- Elaboración y presentación del informe general de la observación.
- Dar seguimiento a las acciones de denuncia del COI

#### **4.1.2 Acciones emprendidas por el coi derivadas de las recomendaciones**

- Solicitud de garantías de respeto a la integridad física y psicológica de los trabajadores que integraron planillas y grupos de oposición en las secciones observadas, así como de sus derechos laborales y sindicales en aquello que involucrara a la esfera de competencia de las siguientes instancias: Director General de Petróleos Mexicanos, Secretario General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, a los Gobernadores de los Estados citados, Comisión Estatal de Derechos Humanos de los estados citados, Procuraduría General de la República, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y Comisión Nacional de Derechos Humanos. Se anexa copia.
- Solicitud dirigida al Secretario de Trabajo y Previsión Social, para que dé una explicación primero, a los trabajadores de todas las secciones del sindicato petrolero, al COI y a la opinión pública, del papel que esa H. Autoridad desempeñó en las jornadas electorales mencionadas; segundo, al COI, sobre las razones por las cuales no fueron recibidos ni antes del proceso, ni posteriormente; y tercero, que no sean otorgadas las tomas de nota, iniciando de oficio la investigación necesaria sobre la legalidad de los procesos.
- Petición dirigida al Secretario General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, para que a través del Consejo General de Vigilancia restablezca la legalidad estatutaria, anulando todas las elecciones; y la emisión de nueva convocatoria electoral apegada a la normatividad nacional e internacional aplicable en materia de libertad sindical.
- Petición dirigida al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de que, previos los trámites legales, declare nulas todas las elecciones de las Secciones petroleras, ordenando al sindicato que gire una nueva convocatoria electoral apegada a la normatividad nacional e internacional aplicable en materia de libertad sindical.
- Solicitud de medidas cautelares a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA para protección de los trabajadores amenazados en su integridad física, psicológica y laboral, y a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para que emitiera una opinión al respecto dirigida a las autoridades del Trabajo y, por último la exploración para la aplicación de la cláusula democrática firmada por México en el Acuerdo Comercial con la Unión Europea.
- Dar a conocer a los medios de comunicación y a organismos de derechos humanos nacionales e internacionales, sus puntos de vista sobre las elecciones, un primer balance, y ahora este Informe Conclusivo.

La participación de más 40 organizaciones para observar las elecciones seccionales del Sindicato de Trabajadores petroleros de la República Mexicana, constituidas alrededor de 7 Comités Locales de Observadores Independientes, y las acciones de documentación y denuncia pública de las violaciones cometidas, se constituyen en una experiencia pionera que abre nuevos cauces para la defensa de los Derechos Humanos Laborales.

En efecto, es la primera vez que se logra organizar una observación civil de elecciones sindicales simultáneamente en diversos estados del país, Sin duda, la experiencia obtenida en esta observación será de vital importancia para consolidar, cada vez más, la Observación Civil como una herramienta en la defensa del Derecho Humano de Democracia Sindical.

## **4.2 PROPUESTA DE VOTO SECRETO EN ELECCIONES SINDICALES**

El 31 de octubre de 2000 Demetrio Sodi de la Tijera, miembro de la fracción parlamentaria del PRD en el Senado de la República, presentó una iniciativa de decreto para reformar diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo. La finalidad es contemplar el voto universal, libre y secreto en la elección de dirigentes sindicales, así como prohibir la afiliación obligatoria a partidos políticos.

La exposición de motivos de dicha iniciativa remarca la necesidad de trasladar los principios y valores de la democracia a la vida de los sindicatos, que han sido convertidos en instrumentos de control político de los trabajadores mediante el corporativismo:

Para los sindicatos es indispensable asumir y desarrollar la democracia como un modo de vida no sólo para elegir y renovar periódicamente a sus dirigencias, sino para tomar las decisiones fundamentales, así como para recuperar la vida misma de las organizaciones sociales en las cuales ha prevalecido el autoritarismo, el caciquismo y la corrupción.....Este, desde luego, será el mejor camino para construir a través de la democracia, una estrategia obrera capaz de enfrentar y superar la política neoliberal.<sup>39</sup>

De ser aprobada dicha iniciativa de decreto, se modificarían los artículos 359 de la Ley Federal del Trabajo, y 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para quedar como sigue<sup>40</sup>:

(Ley Federal del Trabajo) Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, respetando el derecho de los trabajadores a elegir por voto universal, libre, directo y secreto a sus representantes, a organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Los sindicatos no podrán afiliarse a ningún partido político y deberán respetar la afiliación individual de los trabajadores

(Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) Artículo 75.- Los trabajadores al servicio del Estado tienen el derecho a elegir por voto universal, libre, directo y secreto a sus representantes

Los sindicatos no podrán afiliarse a ningún partido político y deberán respetar la afiliación individual de los trabajadores

Toda vez que la Democracia Sindical es un Derecho Humano Laboral que se convierte, cada vez más, en eje de la estrategia reivindicativa de los trabajadores, es un paso adelante que el Estado tome medidas tendientes a garantizar legislativamente las condiciones que posibiliten a los trabajadores el ejercicio de la Libertad Sindical, a lo cual está obligado por la firma de diversos Convenios Internacionales, tanto laborales como de Derechos Humanos.

En efecto, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Libertad Sindical, en su artículo 11, establece como **obligación de los Gobiernos** “*adoptar todas las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación*”. Ahora bien, el libre ejercicio del derecho de sindicación por parte de los trabajadores incluye, según el art. 3 del mismo Tratado, “...*elegir libremente a sus representantes....*”.

La aprobación de la iniciativa de reforma presentada por la bancada perredista en el Senado no sólo significaría el cumplimiento, por demás retrasado<sup>41</sup>, de la obligación del Estado de garantizar que los trabajadores puedan elegir a sus dirigentes en elecciones libres y democráticas, sino que sería un gran paso en la promoción y defensa de los Derechos Humanos Laborales. No pedimos al Gobierno que viole la autonomía sindical, conquista fundamental de los trabajadores, sino que cumpla con su obligación de garantizar a los trabajadores el libre ejercicio de la misma, en este caso por la vía legislativa.

Esperamos que esta primer paso llegue a buen término y no sea obstaculizado por los diferentes actores del debate legislativo.

### **4.3 ANIVERSARIO NUMERO 40 DEL FAT**

“Contra el neoliberalismo y por la Humanidad” es la frase con que se sintetiza la aspiración del Frente Auténtico del Trabajo (FAT). Inició sus trabajos hace 40 años con el fin de constituir “una central de trabajadores democrática e independiente – de patrones, gobierno, partidos políticos e iglesia-, formada por obreros, campesinos, empleados y técnicos”, bajo los principios de Libertad sindical, democracia Sindical, con independencia de los partidos políticos y autonomía sindical ante los gobiernos y los patrones; y por último la elevación material y espiritual de la clase trabajadora.

Después de cuatro décadas de trabajo a prueba d represiones gubernamentales y de sectores obreros oficiales, el FAT se ha consolidado como una referencia importante para los trabajadores del país. Actualmente tiene presencia en 18 estados de la república mexicana y más de 30 mil afiliados en los sectores obrero, campesino, urbano y cooperativo.

Se reconoce su trayectoria democrática, honesta, de lucha constante, que ha favorecido la promoción de los trabajadores y la defensa de los derechos humanos laborales.

<sup>39</sup> Exposición de motivos. Según desplegado aparecido en la revista Proceso. 5 de noviembre de 2000 p.7

<sup>40</sup> El subrayado corresponde al texto modificado o añadido por la iniciativa presentada.

<sup>41</sup> El convenio 87 de la OIT fue ratificado por el Estado Mexicano en 19..

El FAT, a lo largo de estos 40 años, es una muestra de la importancia de la organización de los trabajadores por obtener mejoras en sus condiciones de vida.

## CONCLUSIONES

1.- La primera parte de este informe es clara al señalar los efectos que en el mundo del trabajo tiene la política neoliberal impulsada en los últimos 18 años y que, por lo visto en los primeros 100 días de la nueva Administración Federal, se seguirá impulsando desde el Gobierno. Esto a pesar de que dicha política es contraria a los últimos lineamientos de la OIT firmados por México en 1998. Si ya el Informe sobre violaciones a Derechos Humanos Laborales de 1999 alertaba sobre la creciente precarización e inestabilidad del empleo en México, un documento reciente de la Organización Internacional del Trabajo pone de manifiesto una verdadera crisis laboral en el país.<sup>1</sup> La consigna gubernamental sigue siendo utilizar la contención salarial y la flexibilización unilateral de condiciones de trabajo como medidas para impulsar el proyecto económico neoliberal.

2.- Nos llama la atención, en esta dinámica, que los derechos colectivos de las y los trabajadores -verdaderos Derechos Humanos Laborales en cuanto indispensables para que las personas que dependen de su trabajo puedan gozar de una vida digna-, se vuelvan el principal objetivo a suprimir o por lo menos a disminuir; ya sea por la vía legal (con los intentos hasta ahora detenidos pero no abandonados de reformar la Ley Federal del Trabajo) o por la vía de los hechos. La contratación colectiva, la huelga, la libertad y democracia sindical, tienden a dejar de ser herramientas eficaces de los trabajadores en su esfuerzo de conseguir condiciones de trabajo y vida dignos y pareciera que nada tienen que ver con la tendencia democratizadora que vive el país.

3.- Algunos datos nos permiten desmentir la supuesta paz laboral del último año del sexenio zedillista. Si bien se anunció que solamente hubo 17 huelgas estalladas hasta septiembre de 2000, los datos oficiales no incluyen los siguientes conceptos: huelgas en jurisdicción local, paros magisteriales de mayo-junio, huelgas declaradas inexistentes o en que intervino la requisita (entre ellas las de Volkswagen, Aeroméxico y Azucareros, presentadas en este informe), ni la rebelión burocrática por el otorgamiento de bono sexenal. Aun aceptando los datos oficiales, tenemos que fueron declaradas oficialmente 1,738 huelgas en el sexenio, lo que implica casi una huelga diaria. La contradictoria reducción del número de huelgas estallas de 675 en 1982 a 21 hasta septiembre de 2000. De las huelgas estalladas en ámbito federal 43.7% fueron por violaciones a Contratos Colectivos de Trabajo, que sumadas al 13.2% correspondiente a huelgas estalladas por violaciones a Contratos-Ley hacen un total de 56.90%. Por otro lado, se presentaron 8.1 demandas individuales cada hora, además de que las quejas individuales ante la Procuraduría Federal del Trabajo se incrementaron de 50,459 en 1996 a 46,557 sólo hasta el 31 de agosto de 2000, siendo el mayor motivo el despido injustificado con 64,585 quejas. Los convenios individuales siguieron una dinámica en aumento debido a que hubo 33 mil 243 conciliaciones por parte de la Procuraduría Federal del Trabajo y en las Juntas Especiales ubicadas en el DF se celebraron 50,197 convenios individuales.<sup>2</sup> Estos datos ponen en evidencia que los trabajadores vivieron el final del sexenio zedillista bajo la tónica de la resistencia, y de la misma manera comienzan el sexenio de Vicente Fox.

4.- Los casos de Aeroméxico, Volkswagen y de los ingenios azucareros son una buena muestra de la manera como se anula la principal herramienta para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción: la huelga.<sup>3</sup> Ya sea abusando de la figura de *declaración de inexistencia* por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; ya sea mediante una *conciliación* que presiona a los trabajadores a limitar y reducir sus reivindicaciones por parte de la Secretaría del Trabajo o bien, cuando no son viables esas opciones, mediante la intervención directa del Gobierno Federal a través de la requisita. No deja de ser significativo que los gobiernos que proclaman como dogma la no intervención del Estado en las relaciones de producción, se apresten en intervenir cuando el factor trabajo busca equilibrar dichas relaciones mediante el legítimo derecho de huelga.

---

<sup>1</sup> OIT. Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI, 2000. En la página xviii del resumen ejecutivo del documento se afirma textualmente que “El desempleo y la proliferación del empleo precario representan hoy día un muy alto costo para la sociedad”. De 1991 a 1998 el empleo formal creció apenas 4.3%, mientras que la ocupación informal lo hizo en 5.1%. En los próximos 10 años se requeriría un crecimiento del empleo formal de 7% anual, sólo para satisfacer la demanda de nueva incorporación al mercado laboral. En 1998 apenas 54.2% de trabajadores asalariados tenían acceso a seguridad social.

<sup>2</sup> Información publicada en la revista Evidencias, Diciembre de 2000 páginas 31 y siguientes. “De ahí que los llamados convenios de trabajo fuera de juicio, las quejas y demandas individuales, los paros o huelgas sin emplazamiento legal, los paros de brazos caídos y los movimientos democratizadores de los gremios nacionales, fueran una constante durante toda la pasada administración..” se señala en la página 33

<sup>3</sup> Ese es el concepto y finalidad que reconoce la actual Ley Federal del Trabajo a la huelga.

5.- La embestida contra los derechos colectivos de los trabajadores ha repercutido esencialmente en la cancelación de la negociación colectiva. No sólo es mayoría la cantidad de trabajadores que no ejercen el derecho a la contratación colectiva, al no estar sindicalizados; entre los trabajadores sindicalizados, el llamado contratismo de protección o las diversas renunciaciones de derechos que dirigentes sindicales realizan a espaldas de las bases nos llevan a concluir que la bilateralidad en las relaciones laborales es una expectativa frustrada cuando no una cínica simulación, avalada por las autoridades del trabajo, al no verse representada la auténtica voluntad de los trabajadores sino los particulares intereses de sus dirigentes sindicales. Y de ello dan cuenta al menos cuatro de los casos que se documentan en el presente Informe. De forma particular señalamos el cierre de Phillips DAP Vallejo, en el cual confluyen una empresa transnacional sin compromiso con el país y una dirigencia sindical que acepta vender la cancelación del Contrato Colectivo de Trabajo y la pérdida de la fuente de trabajo.

6.- Todo esto nos lleva al tema de la Democracia Sindical que, cada vez con mayor intensidad, se vuelve un reclamo y una exigencia de los trabajadores. Por los casos analizados en el presente Informe concluimos que: 1º. representa una verdadera tragedia para las y los trabajadores y vergüenza para el país que sigan existiendo elecciones sindicales para renovar Comités Ejecutivos como las que soportaron maestros, electricistas y petroleros, pues siguen constituyendo el lado más oscuro de la falta ¡aún! de democracia en nuestro país; y 2º. hoy más que nunca, la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores requiere de sindicatos que lleven una verdadera vida democrática, no sólo en la elección de sus dirigencias (y ni siquiera ésto se da como norma general en el país) sino en la toma de decisiones fundamentales. Así mismo, los casos presentados nos remiten a la crisis del corporativismo señalada en la segunda parte del Informe. Frente a esto, las primeras actuaciones del nuevo gobierno son una señal preocupante para quienes pretenden llevar la democracia a sus espacios cotidianos, como es el mundo laboral.<sup>4</sup>

7.- La administración saliente le deja a la entrante un saldo en contra y mucho por argumentar en cuanto a la vigencia cabal de los derechos colectivos de cara a lo suscrito por México en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT sobre “el respeto y la observancia de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. La resistencia obrera ha encontrado eco en sectores académicos, civiles y partidistas, lo que posibilita una mayor repercusión de sus luchas y una esperanza de mejores condiciones de trabajo y vida. Lo que nos da para afirmar: ¿derechos colectivos?... ¡todavía!

## RECOMENDACIONES

### AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y AL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

- 0 Cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos colectivos asumidas en diversos instrumentos nacionales e internacionales como son la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, suscrita por México en 1998, los Convenios 87 y 153 de la O.I.T<sup>5</sup>, y los 20 compromisos por la Libertad Sindical que suscribió cuando era candidato presidencial. En tal medida, tomar acciones que garanticen y promuevan dichos derechos.
- 1 Ratificar el convenio sobre Contratación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo
- 2 Dar **explicación** satisfactoria a los trabajadores que han impugnado elecciones sindicales, y a la opinión pública, sobre el **papel** que esa **autoridad** ha desempeñado.
- 3 No **otorgar** ninguna **toma de nota** cuando de constancias se deduzca violaciones a los estatutos o a Tratados y Principios de Libertad y democracia Sindical, y donde haya impugnaciones éstas sean examinadas conforme a derecho para que no se avale a mesas directivas ilegítimas e ilegales.
- 4 **Sancionar** de acuerdo a las leyes, a quienes hayan **avalado** irregularidades comprobadas o a los funcionarios que hicieron uso indebido de la fe pública.
- 5 Conservar el carácter tutelar de los trabajadores que debe tener el Gobierno Federal. Especialmente, no avalar y mucho menos promover, acuerdos y conciliaciones que impliquen renuncia de derechos colectivos de los trabajadores.

### A LAS COMISIONES DEL TRABAJO DE LAS CAMARAS DE DIPUTADOS Y SENADORES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN

- 6 Adecuar el marco jurídico interno a los compromisos internacionales que ha asumido México, sin que impliquen reformas que afecten los derechos adquiridos de los trabajadores

<sup>4</sup> Así han sido entendidas las participaciones de Vicente Fox en las sedes del sindicato petrolero y de la CTM (presidida por el reelecto líder de electricistas) y la inmediata felicitación al nuevo dirigente del sindicato de maestros, entre otras actuaciones.

<sup>5</sup> Correspondientes a Libertad Sindical y Fijación de Salarios Mínimos, respectivamente.

- 7 En especial, aprobar la propuesta de reforma presentada por la fracción del PRD en el Senado, para instituir legalmente el voto libre y secreto en las elecciones sindicales.

#### **A LAS ASOCIACIONES SINDICALES DEL PAIS**

- 8 Revitalizar el sindicalismo, mediante la democratización de la vida interna de los sindicatos hacia el interior, y la efectiva defensa de los derechos de sus agremiados hacia el exterior
- 9 Recuperar los espacios de negociación y bilateralidad en el establecimiento de las condiciones generales de trabajo.