

INFORME ANUAL 2005

PRESENTACION

Existen ocasiones en nuestra historia que acontecimientos pasados, que han perdido brillo por el desgaste del tiempo y la reiteración de de celebraciones formales alejadas de la realidad de los trabajadores, vuelve a presentársenos con una nitidez cercana su origen. Debido a las circunstancias por las que atraviesan los mundos del trabajo en México en este año, nos encontramos más cerca y con mejores posibilidades de comprender e identificarnos con antiguas luchas. La semejanza de las vivencias nos acerca, y se vuelven no sólo imágenes emotivas sino referentes, experiencias y orientaciones para el futuro.

Invocar la huelga de Cananea en este nuestro VIII Informe Anual sobre la situación de los Derechos Humanos Laborales en México encuentra su justificación no sólo en el hecho de su centenario, sino en la actualidad de sus enseñanzas debido a esta cercanía debida a las circunstancias que vivimos.

La primera década del siglo XX significó la decadencia de la dictadura porfirista y la gestación de un movimiento social revolucionario que tuvo su expresión más álgida en las revueltas de 1910.

En julio de 1906, un movimiento de trabajadores mineros se declaró en huelga contra sus patrones norteamericanos, en Cananea, Sonora. Sus demandas principales eran: salario mínimo de cinco pesos, jornada laboral de ocho horas, acabar con la discriminación laboral por la que los mineros extranjeros ganaban más y obtenían mejor trato (los trabajadores mexicanos ganaban tres pesos por jornadas superiores a diez horas y los extranjeros siete pesos por jornadas mínimas y trabajos de menor riesgo), y mejores condiciones de trabajo.

La huelga de Cananea terminó, como la mayoría de los movimientos obreros, en derrota. Sin embargo, sus demandas fueron recogidas en el programa nacional de lucha del Partido Liberal Mexicano en julio del mismo año y fijaron, sin lugar a dudas, la agenda laboral del Siglo XX. Los movimientos obreros consiguientes –entre los que destaca la huelga de los trabajadores textiles en Río Blanco, Veracruz, en 1907- hicieron suyo este programa, y sus demandas quedaron plasmadas en el artículo 123 de la Constitución mexicana.

La realidad documentada por nuestros anteriores siete informes, nos hace volver hoy nuestra mirada a Cananea, reconocer el quiebre del pacto social que nació de la fecunda sangre de aquellos mineros, y constatar la pertinencia de retomar desde nuestras realidades de hoy, las banderas y experiencias de su lucha: la vida y dignidad de los trabajadores.

Por eso, ante los mártires de cananea, nos preguntamos: *¿Cuáles son, al inicio del siglo XXI, las principales demandas de los trabajadores?* Es decir, *¿cuáles son los temas urgentes que tendrían que configurar la agenda laboral de este siglo que comienza?*

Al igual que la Agenda de principio del Siglo XX establecida en el artículo 123 de la Constitución se definió en los casos y luchas concretas de los trabajadores, para esbozar la que consideramos puede ser la agenda laboral del Siglo XXI hemos querido partir de la documentación de casos concretos y sintomáticos ocurridos en este 2005, haciendo eco de las demandas y reivindicaciones de los trabajadores.

Para ello, este informe aborda en una *Primera parte* el recobrar la experiencia concreta de la Huelga de Cananea, ubicada en su contexto económico, político y social. No como ejercicio nostálgico, sino como mirada que se reconoce y aprende para el futuro. Sin caer en la identificación mecánica y superficial, invitamos a contrastar nuestra realidad laboral con aquella que gestó un cambio radical en nuestro país a base de persistencia y organización de los obreros.

En la *Segunda Parte* presentamos un diagnóstico de la problemática de los trabajadores a principios del Siglo XXI, desde casos que si bien son individuales, son a su vez paradigmáticos de lo que se viven en otras fábricas, en otros centros, y nos revelan las principales líneas reivindicatorias en nuestros días. Vemos los contenidos que van tomando las reivindicaciones de estabilidad en el empleo desde la lucha de los trabajadores del Centro Nacional de las Artes y de las trabajadoras de Acamex; las afectaciones al salario suficiente con la determinación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y los embates contra las pensiones en los casos del Instituto Mexicano del Seguro Social y Colegio de Bachilleres; constatamos la precarización de las condiciones de trabajo en México, no sólo en diversos casos de empresas maquiladoras,

sino también dentro de los trabajadores del magisterio; ejemplificamos con 4 renovaciones de dirigencias del Congreso del Trabajo la persistencia de prácticas contrarias a la organización auténtica de los trabajadores; observamos con interés crítico la reacciones de diversos trabajadores ante la cada vez más frecuente práctica ilegal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de declarar la inexistencia de las huelgas con motivos superficiales sin base jurídica; lo que nos lleva a volver nuestra mirada al deplorable estado de la Justicia laboral en nuestro país como queda evidenciado en la crisis vivida en Ciudad Juárez y los esfuerzos de trabajadores petroleros por encontrar justicia contra el fraude en sus elecciones sindicales.

Así, de todas estos compañeros y compañeras concretos, de rostros con nombre, dolor y dignidad, vamos aprendiendo los contenidos de las grandes líneas de reivindicación y reconstrucción que requiere nuestro país para ser verdaderamente una Nación respetuosa de los Derechos Humanos de las personas trabajadoras. Empleo, salario, Libertad Sindical, son las grandes líneas de reivindicación que nos señalan los trabajadores, a las que queremos colaborar con propuestas concretas y viables. Por ello, en la *Tercera Parte* de este Informe, presentamos el esbozo de lo que consideramos puede ser la Agenda laboral del siglo XXI, para ser discutida por todos los interesados en la defensa de la dignidad en los mundos del trabajo.

Queremos, con este Informe, poner una palabra que invite a un diálogo como el que se generó a principios del Siglo XX. Y con un poco de persistencia y organización, confiamos en que contribuya a la construcción del nuevo Pacto Social, más justo, que tanto necesitamos.

México DF, a 3 de Febrero de 2006

PRIMERA PARTE

LA AGENDA LABORAL DEL SIGLO XX DESDE EL CASO CONCRETO DE LA HUELGA DE CANANEA

EN BUSCA DE REDENCIÓN: “¡CINCO PESOS Y OCHO HORAS DE TRABAJO! ¡VIVA MÉXICO!” (O LOS SÍNTOMAS DEL AGOTAMIENTO DEL RÉGIMEN PORFIRISTA).

Los tres días de junio de 1906, de la lucha en Cananea, Sonora, iniciados con la acción directa y la revuelta anarquista de los trabajadores, respondían a una proletarización caracterizada por salarios bajos, jornadas excesivas y extenuantes, trato indigno y segregación étnica que diferenciaba y distanciaba a norteamericanos de mexicanos, siendo ambos, empleados de la misma *Cananea Consolidated Copper Company*. En el marco de la ley de entonces, “*la huelga*”, se trataba de un “*delito*”; pero para los obreros no era sino auténtica búsqueda de “*redención*”. Dicha urgencia de reivindicaciones legítimas y fundamentales de los mineros de un extremo del país, que acabó en el asesinato de veintiuno de ellos y cárcel para ocho más, no era ajena a lo que pasaba en el ancho territorio nacional. Más bien resultó un reflejo fiel. Un chispazo. Como en un espejo, los empobrecidos e inconformes del país se miraron en él, y se vieron a sí mismos.

En el México del último tramo del siglo XIX y la primera década del XX, aunque las autoridades políticas y militares seguían dando en sus declaraciones oficiales y actos públicos, una impresión de estabilidad y control efectivos, la verdad era que se habían desarrollado y se conjugaban ya (Cananea era ese espejo, y a la vez, antorcha), precipitadamente, los factores de descomposición interna y de anquilosamiento que habrían de ocasionar, en un plazo muy corto, el agotamiento y fin del régimen dominante.

El control se hizo más rígido y más rígida, también, la imposición de formas de trabajo, de intercambio y de vida ligadas al mercado internacional para aquellas formas económicas o sociedades no capitalistas. Las más diversas formas de violencia fueron empleadas y justificadas con el fin de imponer el dominio del orden capitalista.

Muchos de los dirigentes políticos, usufructuarios de ese poder (“autócrata reformador” o “tirano honrado”), representantes de los intereses de los terratenientes liberales y la burguesía comercial, esgrimían las teorías del libre cambio, como justificación y razonamiento “científico” y progresista. La demanda de plata, hierro, cobre, salitre, petróleo, fibras textiles, hule, ganado, azúcar, café, tabaco y otros productos, favorecía la consolidación de estos liberales en el poder, permitiendo un desarrollo económico notable sí, pero rígido, excluyente y autoritario, al fin.

El país seguía siendo predominantemente rural en un 80%, frente a 840 hacendados. Así que sobre un fondo de campesinos sujetos a toda gama de formas precapitalistas de coacción y de control, y de grandes terratenientes con grandes atribuciones políticas y jurídicas, y una pequeña burguesía rural que se encontraba en condiciones muy difíciles frente al latifundio, el mismo gobierno *reelecto*, tuvo que fomentar la producción para exportar no sólo respetando, sino aún favoreciendo la gran propiedad (entre 1881 y 1906, las compañías deslindadoras, primero formadas por veintinueve personas, y luego por cincuenta, contribuyeron poderosamente, a acentuar la concentración latifundista)¹. Estrategia económica, pero a la vez, pacto implícito entre beneficiados, que encerraba graves contradicciones internas, problemas y obstáculos que, no tardaron en convulsionar.

Los campesinos e indígenas, no se resignaron calladamente a su suerte; las rebeliones fueron incesantes, y se incrementaron en el último cuarto de siglo y hasta 1910 (la resistencia adquirió así la forma de defensa ante lo que excluía cualquier tipo de sobrevivencia)². El bandolerismo y las gavillas de salteadores aparecieron por todas partes.

Así que la hacienda, no obstante el poder del latifundio, fue perdiendo su papel preponderante. Junto con la destrucción de la comunidad (rural e indígena) y de la pequeña propiedad, representaron la expulsión de mano de obra

¹ “Se deslindó alrededor de una cuarta parte de la superficie total del país..., casi el 14% del total del territorio nacional, fueron compradas y tomadas para sí como paga por las compañías deslindadoras”. Ocho personas concentraban en su poder 22 500 000 hectáreas de tierra (Romero Rubio, Limantour, Terrazas, Green, Asúnsolo...). Semo, Enrique (coordinador). México, un pueblo en la historia. Editorial Nueva Imagen, Universidad Autónoma de Puebla, 1983, tercera parte.

² Para ese año, el 82% de las comunidades estaba incorporado a las haciendas, y aproximadamente el 40% conservaba algunas tierras que representaban en total el 2% de la superficie cultivada de la república, mientras el número de comuneros, con tierra o sin ella, era aproximadamente una mitad de la población rural. México, un pueblo..., Op. Cit., p. 215.

indispensable a la industrialización. Esa migración del campo a la ciudad, también fue causa de desempleo y subempleo (como “vagos o malvivientes” se designó a los desocupados).

Pero los problemas generados por el despojo violento de los campesinos e indígenas, repercutieron de manera inmediata en la vida de los trabajadores urbanos (al fin y al cabo era los excluidos del banquete y los aglomerados para recoger las sobras de la mesa)³, expresado en condiciones desfavorables de negociación frente a los patrones: carecer de toda seguridad, recibir salarios y laborar jornadas impuestas unilateral y arbitrariamente y no tener descanso semanal, vacaciones, ni asistencia médica⁴.

Por lo regular, la jornada de trabajo era de 14 a 15 horas, los sábados de 12 horas. El salario en las minas, en general, era de 2 pesos plata. En Cananea, principal centro minero, los mexicanos llegaban a ganar 3 pesos plata y los extranjeros 5 pesos oro. Por si fuera poco, el patrón descontaba del salario de los trabajadores los gastos de las fiestas religiosas y civiles, multaba arbitrariamente a aquellos trabajadores que considerara con un “rendimiento insatisfactorio”, les cobraba las lanzadoras, husos consumidos y otras herramientas de trabajo. Además, los trabajadores estaban obligados a comprar en las tiendas de raya, incluso en ocasiones les pagaban su salario con vales para surtirse en las tiendas. Esta dependencia hacia las tiendas de raya generaba deudas que llegaban incluso a heredarse de padres a hijos.

Al interior de las minas, los trabajadores se encontraban sujetos a malos tratos, condiciones insalubres y peligrosas. Además de no contar con asistencia médica. En estas circunstancias, ocurrían accidentes constantemente, muchos de ellos de consecuencias fatales. La causa principal de estos accidentes eran generados por la negligencia de las empresas mineras en cuestión de seguridad. Cuando la empresa llegaba a indemnizar a los trabajadores accidentados, les pagaba tan sólo los gastos del hospital y 5 pesos.

Las viviendas de los mineros eran inadecuadas: cuevas de minas, jacaes de piedra o de adobe, barracas, etc. Cuando las viviendas no eran de los trabajadores, tenían que alquilárselas al patrón, quien además les prohibía cualquier visita.

La justicia laboral estaba en manos de los empresarios, quienes sólo permitían que los trabajadores presentaran sus quejas a su superior inmediato, pero la decisión final quedaba invariablemente en manos de la empresa. El trabajador inconforme, sólo tenía la opción de buscar otro trabajo, pues estaba prohibido cualquier movimiento contra la industria, incluso las huelgas⁵. La política de Porfirio Díaz fue la de abstenerse de intervenir en la relación obrero - patronal, aunque actuaba como “gendarme del capital”.

Muchas veces, como en las haciendas, se les pagaba todo el sueldo, o parte de éste, en vales o fichas solamente utilizables en la “tienda de raya” de la fábrica o de la mina; cuando el trabajador era niño o mujer, su salario era más bajo y los abusos más grandes todavía. Estas fueron, con escasas diferencias, las mismas condiciones en todas partes. Eso mismo fue Cananea, de modo que: “*los mayordomos quedaban facilitados para reducir el número de trabajadores y recargar la fatiga de los que continuaron en servicio*”⁶.

Como en los brotes de lucha campesina, el movimiento obrero de estos años, sufrió los efectos de la violencia represiva, por lo que sus primeros impulsos fueron convertidos en sorda resistencia, y en espera de nuevas condiciones históricas que hicieran posible su resurgimiento. Por supuesto que la legislación vigente, propia del liberalismo librecambista, representante del interés de los patrones, *prohibía el sindicato y la huelga*. Si un trabajador incitaba a otros a dejar su labor, con el fin de presionar al patrón, incurría en *delito* sancionado por el código penal. Eran frecuentes los castigos que por éste o parecidos motivos se imponían a los obreros que pretendían conquistar, por la vía de los hechos, el derecho a la defensa de sus intereses. El despido o la cárcel fueron las sanciones más frecuentes contra lo que se consideraba un *atentado al progreso y a la civilización*. También la prensa de oposición fue duramente perseguida.

³ La pérdida del acceso a la tierra por parte de los comuneros acercaba cada vez más la condición del peonaje endeudado a la del esclavo. Las haciendas se vendían y compraban con las familias campesinas *incluidas*, a precio por peón que variaba según las condiciones del mercado. Los de las plantaciones henequeneras costaron 200 o 300 pesos en 1895, de 1, 500 a 3, 000 en 1900 y 4, 000 en 1907. id. p. 208. Por otro lado, el porcentaje de la población activa ocupada en la manufactura representaba un 10.9%.

⁴ A partir de 1892 hubo necesidad de importar maíz, frijol y otros alimentos. Mientras los salarios aumentaron en promedio en un 60% entre 1876 y 1910, el maíz sufrió un incremento del 108%, el frijol de 163% y el chile de 147%. Op. Cit, p. 225.

⁵ El código penal prohibía las huelgas, arrestos desde 8 días a 3 meses por huelga, multas de 25 a 800 pesos por intento de alza o baja de sueldos o a quién impida el libre ejercicio de la industria.

⁶ Citado en: Cananea: 1906. Trueba Lara, José Luis. Gobierno del Estado de Sonora y la Secretaría de Fomento Educativo y Cultura, 1989, p. 37.

Hacia el año de 1895, parecía consolidado el desarrollo económico postulado por el porfirismo y sus beneficiarios (ese compromiso transitorio entre terratenientes tradicionales, casi feudales, cierta burguesía en ascenso, y ciertos poderes locales y corporativos de caciques y núcleos de la iglesia católica), basado en el *incremento de las exportaciones y de las inversiones de capitales foráneos*. México pudo equilibrar su balanza de pagos, aunque recurrió a endeudamiento externo. Entre 1890 y 1911, el monto de la deuda externa pasó de cincuenta y dos a seiscientos millones de pesos. La actividad bancaria creció de una manera bastante acelerada, sin que el gobierno pudiera establecer un control efectivo sobre sus actividades, a pesar de los intentos que en ese sentido realizó el ministro Limantour.

También internacionalmente, el capitalismo aparentaba el auge: las potencias viejas y nuevas ampliaban sus imperios coloniales y sus áreas de dominio, o iniciaban su carrera expansionista, respectivamente. Japón asumía el papel de potencia mundial. Pero las crisis de 1901 y 1907, desnudaron la apariencia y tuvieron repercusiones que, en pocos años, llevarían al capitalismo monopolista, a su primera guerra mundial, y a desestabilizar a los países dependientes.

Dependencia hacia las metrópolis, justificada enarbolando la bandera de la civilización y del progreso contra la barbarie y el atraso. Lo que en México hizo crisis fue esa combinación aparentemente infalible llamada capitalismo dependiente: vinculación externa y opresión interna, llevada a efecto contra los que entorpecen su desarrollo y la acción del imperialismo. De ahí, el impedir todo movimiento que perjudicara a los grandes inversionistas extranjeros o nacionales. Claro que las razones de William C. Green, propietario de *Cananea Consolidated Copper Company*, al contestar a la rebelión de los mineros, eran muy otras: "... *Tengo la convicción de que todos los operarios que he ocupado en las minas, que he tenido el gusto de explotar, han estado del todo contentos y satisfechos, toda vez que mi ahínco ha sido tratarlos siempre con toda equidad y justicia, de hombre a hombre*" (hacia finales de siglo XIX, México era el país que recibía la mayor parte de la inversión norteamericana en el exterior).

La dinámica expansionista de ese capitalismo, impuso formas de relación propias de ese sistema en el mundo entero. La "*segunda revolución industrial*", generó un gran aumento en el ritmo de crecimiento de la siderurgia, los transportes y la electrificación, e hizo más agudas las diversas necesidades: materias primas industriales, alimentos para una población urbana cada vez mayor, metales, carbón de piedra y posteriormente petróleo; mercados para las manufacturas excedentes, cuya existencia y aumento hacía inminente la crisis de no encontrarse salida, así como para los capitales cuya abundancia era amenaza de devaluación monetaria. Todo esto llevó a la *división internacional del trabajo*. En el esquema, nuestro país de niveles preindustriales de desarrollo, tuvo que aceptar el papel de *proveedor* de todo aquello que era necesario al sistema para su consolidación.

Así que, en los intereses del *Estado porfirista*, no estaba incluido convertir a México en un país industrial autónomo e independiente. La competencia de manufacturas extranjeras, más baratas y en posición favorable en el mercado internacional, limitó mucho la efectividad de las medidas proteccionistas del gobierno mexicano. Los capitales nacionales siempre representaban un papel secundario. Para 1910, las industrias de hilados y tejidos, estaban en buena parte bajo el control de capitales franceses (55% del total de la inversión extranjera en la industria de transformación) e ingleses (presentes también en la minería, y en ferrocarriles, por concesiones de 99 años, servicios públicos y petróleo); la cervecera, en manos de alemanes y norteamericanos (propietarios del 90% de las minas mexicanas); y la cementera, también concentrada en propietarios ingleses.

El estilo de implantación de estas industrias, no sería el mismo en todas las ramas industriales, pero sí muy parecido. En 1899, se fundaría *The Cananea Consolidated Copper Company*, con un capital inicial de 200 millones de dólares y en las tierras *arrebataadas* a un grupo de mineros y agricultores que sucumbieron a los ataques del que sería llamado *Rey del cobre*, con lo que se abría así una época de terror en la región: los pequeños y medianos mineros y agricultores serían presionados y amenazados. Las "*guardias blancas*" del "*coronel*" les obligaban a abandonar o vender sus explotaciones.

Por eso, la "*locomotora del progreso*", sinónimo del capital extranjero, bien pronto se manifestó como una seria amenaza para el futuro del país. En el campo, en la fábrica, en la mina, en los transportes, en el petróleo, los intereses extranjeros obstaculizaron cada vez más la posibilidad de participación de los mexicanos, sobre todo a partir del momento en que las dificultades económicas restringieron las posibilidades de acumulación capitalista y redujeron las exportaciones y los campos de inversión. No obstante ello, se insistía: "*había que enganchar a México a la locomotora del progreso*" antes que permitir que dicha locomotora nos arrollara.

En los últimos años del siglo XIX y hacia los primeros años del siglo XX, la situación de bonanza fue dejando paso a dificultades cada vez mayores. Se presentó una grave crisis económica, debida fundamentalmente a tres factores: la baja en el precio de la plata, que encareció de inmediato las importaciones; el aumento de los costos para el sector exportador, y finalmente, la baja de los salarios reales de las clases trabajadoras que constituían una parte importante del mercado interno. Por eso el reclamo en Cananea: “*declarar una huelga con el fin de asegurar igual salario al que tienen los americanos*”.

La situación se agudizó a raíz de la crisis capitalista mundial de 1907-1908, una de cuyas consecuencias fue el derrumbe del mercado internacional del cobre y de otros minerales. Así que disminuyeron notablemente las exportaciones mexicanas, con el consiguiente despido de miles de trabajadores en las minas de los estados de Hidalgo, Sonora, Chihuahua y Durango⁷. La crisis repercutió también en despidos en otras industrias y en un encarecimiento de los artículos de consumo, que determinó un repentino descenso del salario real entre 1908 y 1911 (según las regiones, los salarios en promedio oscilaron entre 18 y 25 centavos diarios).

Repercusiones que se tradujeron rápidamente en una intensa agudización de la lucha popular. Ante el perjuicio que unos y otros sufrían por el efecto del modelo de crecimiento seguido por el país, en que una oligarquía poderosa cimentaba el “*progreso*” en la ruina de la pequeña propiedad y en la explotación de aquellos que sólo podían vender su fuerza de trabajo manual o intelectual, todos se radicalizaron y fueron acercándose a las posiciones ya para ese tiempo más combativas de los obreros y campesinos.

Porfirio Díaz se había convertido en un *obstáculo*. El reducido grupo que lo rodeaba y que sacaba ventaja de la situación, una pequeña oligarquía de grandes propietarios de tierras y sus políticos, los “científicos”, aliados con las metrópolis imperialistas, le impedía escuchar las voces de los que clamaban por democracia, libertades y respeto a la voz popular. Su régimen y esos aliados, que habían expropiado y monopolizado la conducción política del país, se habían convertido en la encarnación de la opresión política y de la frustración de las legítimas posibilidades de muchos individuos y sectores sociales en su propia tierra.

Movimientos revolucionarios en diferentes partes del planeta (Rusia, Portugal, Turquía, o China), no fueron casos aislados e inconexos de convulsión social, manifestaban un estado mundial de efervescencia y de posibilidad de cambio, al que nuestro país se incorporó.

Madero expresaba esa crisis del bloque dominante: las diferencias, ya insalvables, entre los sectores progresistas y retardatarios de los poderosos, por un lado. Por otro, el de un campesinado que nunca había dejado de oponer resistencia a la política de agresión y despojo, y un proletariado en ascenso. Los nuevos proyectos sociales de esta nueva mezcla *transitoria* fueron condición imprescindible, no sólo para que se produjera el estallido revolucionario, sino para que sobre las ruinas del convenio social caduco, y por la construcción de las nuevas rebeliones, se diera paso a un nuevo pacto social fecundado por la sangre de los mineros mártires.

El 29 de mayo la empresa minera entregó a dos mayordomos un contrato de explotación de una de las minas. Los mayordomos, decidieron por su cuenta, despedir un número de trabajadores y compensar la fuerza de trabajo, con una sobrecarga a los que se mantuvieron en la mina. Los mineros de *Oversight*, cansados por las condiciones de trabajo y el descontento por el trato de los dos mayordomos, se organizaron para estallar la huelga, en la que exigirían entre otras cosas salarios iguales que los norteamericanos.

William C. Greene, el 31 de mayo de 1906, alertado de la situación, se proveyó de armas⁸ y las distribuyó entre los norteamericanos. La madrugada del 1 de junio, 400 trabajadores de Oversight abandonaron sus labores, mientras exigían gritando: “5 pesos – 8 horas”. A las 11 de la mañana, 3 mil mineros de *Ronquillo*, exigían 5 dólares, 8 horas y el derecho de escoger capataces.

Los trabajadores mineros manifestaron por escrito a Greene: “*con menoscabo a nuestros intereses y de nuestro decoro personal hemos servido a la compañía que Ud. preside [...] nunca hemos encontrado estímulo ni bases de equidad en el sueldo asignado a los mexicanos; [...] dos mayordomos tuvieron en proyecto sacar por contrato la extracción del*

⁷ La crisis de 1907 agudizó la ya difícil situación económica. El Estado obligó a los bancos a reducir sus créditos, a elevar sus tasas de interés y por tanto a permanecer accesibles sólo a las más poderosas empresas. Muchos comerciantes pequeños y medianos, así como varias industrias, quebraron y tuvieron que cerrar. Op. Cit., p. 236.

⁸ Se registraron 98 rifles, 5,000 cartuchos y 20 pistolas.

metal [...] muchos de nuestros compatriotas hubieran quedado sin trabajo; [...] en consecuencia, los mineros mexicanos han decidido no trabajar más en las condiciones que hasta hoy han servido”. “[...] en bien de la justicia, creemos que es muy conveniente que también los mexicanos tengan jefes entre sus compatriotas, escogidos con atingencia a fin de garantizar nuestro porvenir. El pueblo minero siempre ha demostrado su amor al trabajo, así se ha educado, pero las aspiraciones de este pueblo, en el orden actual, se han encaminado a la muerte por que no existe equidad en la distribución de los sueldos, los extranjeros tienen preferencia, ese pueblo, amante del trabajo, en condiciones de dignidad daría mejores utilidades a la compañía [...] Desde luego proponemos a Ud. que a todos los mexicanos en general se les pague un peso más sobre el sueldo que han disfrutado”. “Nosotros creemos firmemente que son justas nuestras peticiones y que si la compañía accede a nuestras peticiones, nada perderá en sus intereses y el beneficio que resulta de esa liberalidad será de gran significación para esta ciudad [...] otra consideración [...]: si a los mineros mexicanos se les otorga justicia en el caso que nos ocupa, ocho horas de trabajo serán suficientes para que el trabajo de todos rinda tantos o más productos que los que hasta hoy se han obtenido; [...] Respecto a los señores mayordomos, NADA TENEMOS CONTRA ELLOS; pero consideramos que Ud. hará la más cumplida justicia [...]”.

La respuesta de William C. Greene fue: “[...] con verdadera sorpresa y profundo pesar me he enterado de la comunicación de ustedes [...] la que me parece enteramente infundada e instigada tan solo por personas, cuyo interés personal es del todo ajeno a la prosperidad y bienestar de los obreros de este mineral [...] no comprendo cómo he podido perjudicar sus intereses y lastimar, en lo más mínimo, su decoro personal. Durante los muchos años que he explotado e investigado las minas de la República Mexicana [...] he tenido el gusto y la satisfacción de pagar a los mineros mexicanos [...] mejores sueldos que los que perciben en cualquiera otra negociación [...] en el país. [...] esta fábrica ha recibido varias indicaciones quejándose de los altos sueldos que se pagan en este mineral, suplicándonos, a la vez, que los reduzcamos, lo que siempre he rehusado, [...] He trabajado al lado de ustedes por espacio de 20 años [...] y tengo la convicción de que todos los operarios que he ocupado en las minas, [...] han estado del todo contentos y satisfechos, toda vez que mi ahinco ha sido siempre tratarlos siempre con equidad y justicia, de hombre a hombre. Me manifiestan que se tenía en proyecto un contrato para la extracción de metales en Oversisght en virtud de lo cual muchos mineros quedarían sin trabajo. ¿Cómo puede ser esto creíble? Una de las grandes dificultades con que hemos tropezado en Cananea, ha sido la imposibilidad de conseguir obreros competentes para explotar las minas y fundiciones de la compañía en la escala que deseamos, [...] Tenemos muchos contratistas mexicanos en Cananea, hombres que son honrados, industriosos y competentes [...] ningún perjuicio puede sobrevenirle a un hombre trabajador que tome un contrato cualquiera, por determinado trabajo, que, en virtud de su industria, inteligencia y perseverancia está en posibilidad de obtener mejores resultados que aquel individuo holgazán e incompetente que, no deseando trabajar, se queja constantemente de que sus compañeros reciben mejores sueldos. [...] Ustedes solicitan que, de hoy en adelante, se les aumente a los mexicanos un peso más en los sueldos que hasta hoy han estado percibiendo, la escala de sueldos es [...] \$3.00 [...] \$2.50 [...] \$8.00, según el trabajo.” “¿Dónde en la República Mexicana, fuera de Cananea, pueden recibir iguales sueldos? Es del todo imposible aumentar los salarios sobre su nivel actual, [...] pues el resultado natural sería que nos veríamos obligados a suspender la explotación de las minas, y, en consecuencia, el gran número de empleados actualmente destinados con buenos sueldos se verían obligados a aceptar sueldos más bajos en otros puntos del país. [...] Con relación al número de horas que deberá constituir un día de trabajo, esta se rige enteramente por las condiciones bajo las cuales trabaja el operario. [...] severas [...] ocho horas [...] donde las condiciones son mejores y el trabajo es más sencillo [...] de 10 a 12 horas [...]. En cuanto a la designación de capataces o jefes, es del todo imposible que la compañía escoja las personas que deberán dirigir sus operarios. [...] He hecho, y estoy haciendo para mejorar las condiciones de los trabajadores, [...] no se les ha impuesto obligación alguna de que compren sus mercancías en la Tienda de la Compañía. [...] hemos estado rebajando los precios de los artículos que más necesitan, [...] mucho más barato que en cualquier otro mineral de la República. [...] Hemos gastado una suma considerable para traer agua buena al alcance de Udes., en la construcción de caminos, escuelas, dándoles la protección de un servicio de policía, [...] y hasta hoy, en que ha empezado la actual agitación, todos hemos trabajado juntos en la más completa armonía, [...] después de pensar en los otros minerales de la República en donde hayan trabajado, que no digan: que nunca en la vida han estado mejor pagados, [...] puedo asegurar a ese Comité, y a todos los trabajadores de Cananea, que constantemente emplearé todas mis energías para mejorar todas las condiciones de todos los trabajadores de Cananea [...], y que todas las intrigas y exposiciones falsas que han estado haciendo aventureros sin conciencia, y de mala fe, que no les importa nada la prosperidad e intereses tanto de Cananea, como de sus mineros, serán del todo desechadas. [...]”.

Los trabajadores comisionados dieron cuenta a los obreros descontentos. Los más de dos mil hombres resolvieron continuar la huelga. Llevaban desplegadas tres banderas rojas en las que se leía: “Cinco pesos, ocho horas”. Al llegar al departamento de la maderería, trabajadores empezaron a llamar a gritos a otros trabajadores a quienes habían encerrado para

impedir que se unieran a los huelguistas. Al intentar forzar el portón, los hermanos Metcalf soltaron la manguera de agua. La gente se enfureció y se lanzó contra ellos. William Metcalf empezó a disparar con un rifle. Ambos hermanos murieron en el enfrentamiento con los trabajadores.

Más tarde acudieron muchos americanos armados y al encontrar a los mexicanos hicieron fuego contra ellos. Nueve hombres fueron asesinados en este tiroteo. Los trabajadores volvieron a concentrarse y se dirigieron al establecimiento más importante de la empresa. Junto con el Sr. Greene, en dos automóviles custodiados por otros 25 o 30 hombres armados, trataron de impedir que los manifestantes continuaran su marcha. Los obreros, llevando sus heridos y muertos a la cabeza, prosiguieron su manifestación. Greene solicitó tropas al gobernador. El Cónsul Norteamericano en Cananea pidió el auxilio de los Estados Unidos.

El 2 de junio la gente comenzó a reunirse en las esquinas a comentar lo sucedido. Nuevos huelguistas fueron encarcelados. Los norteamericanos, en actitud provocativa, recorrieron las calles armados con rifles. Por la tarde, sin autorización del Presidente Díaz⁹, 275 *Rangers*, llegaron a Cananea al mando del Capitán Rynning. Después de la llegada del Gobernador del Estado, comenzó el tiroteo desde El Puente y especialmente en La Mesa desde cuya falda algunos americanos tiraban a todo mexicano que transitaba por las calles. Posteriormente, la policía recorrió las calles de la ciudad, disolvió los corrillos y evitó manifestaciones de cualquier clase. Esa tarde se registraron 8 muertos y diez heridos.

El 3 de junio, llegaron militares del 11º batallón. Los trabajos comenzaron a restablecerse. Esteban Baca Calderón y Manuel M. Diéguez fueron capturados. El General y el gobernador pretendían fusilarlos a pleno día para que sirviera como ejemplo e intimidación. Finalmente fueron condenados a 15 años de prisión y trabajos forzados. En agosto de 1909, fueron trasladados a San Juan de Ulúa.

El país estaba enfrentado. Se podía creerle a Porfirio Díaz que ante el Congreso manifestó: *“Al principiar el mes de junio se produjo en el mineral de Cananea, Sonora, un movimiento encaminado a obtener un aumento de salarios y que degeneró bien pronto en grave perturbación del orden público. De no haber sido reprimido con energía y prontitud, sin bien con prudencia, habría podido alcanzar serias proporciones y aún tener consecuencias trascendentales. La pronta y enérgica actitud del Gobierno del Estado y del Jefe de la 1ª Zona Militar puso fin al trastorno sin retardo. Algunos agitadores intentaban dar al movimiento un carácter político; pero la clase obrera, con un buen sentido, se abstuvo de secundar esas ideas y la negociación que opera en dicho mineral reanudando inmediatamente sus operaciones (...) las autoridades judiciales instruyen proceso respectivo para averiguar los hechos y castigar a los culpables de los homicidios y demás delitos perpetrados”*; o apostarle a los mineros de Cananea: *“Nosotros creemos firmemente que son muy justas nuestras peticiones y que si la compañía accede a nuestras peticiones, nada perderá en sus intereses y el beneficio que resulta de esa liberalidad será de gran significación para esta ciudad”*.

Si bien este movimiento aparece derrotado en el informe de Porfirio Díaz, la persistencia y organización de los trabajadores fue dando más de sí, extendiendo sus efectos en el país:

- a. La violenta represión de parte de autoridades nacionales y extranjeras generó el repudio de parte de la sociedad, como consecuencia, la lucha de Cananea se constituyó en un importante factor para el estallido de la Revolución Mexicana, así como en el derrumbe de la dictadura de Porfirio Díaz. De esta manera el movimiento obrero se incorporó de manera definitiva en la lucha social de nuestro país.
- b. La lucha de los mineros de Cananea, si bien identifica y encarna ideales del Partido Laboral Mexicano, al final rebasa por mucho sus intereses, doctrina y expectativas.
- c. Tras la huelga de 1906, gobierno y empresa negociaron ciertas mejoras en las condiciones de trabajo de los obreros.
- d. A pesar de la derrota generada por la represión armada de la empresa y el Estado, la conciencia de los trabajadores resultó avivada por el deseo de trabajar y vivir en condiciones más dignas, lo que se convirtió en factor determinante de lucha constante.
- e. De ahí que, los trabajadores de Cananea, de manera paralela a la lucha de otros trabajadores, fueran conquistando y haciendo vivas las reglamentaciones laborales.
 - El movimiento obrero en Cananea tuvo nuevos estallidos que se interrelacionaron con el movimiento revolucionario.
 - El general Huerta promovió ciertas leyes laborales.
 - M. Diéguez promulgó, como gobernador de Jalisco, una ley de trabajo.

⁹ El Presidente Díaz recomendó que por ningún motivo fuera aceptado el auxilio de las fuerzas americanas.

- Baca Calderón, constituyente de Querétaro en 1917, participó en el proyecto legislativo del artículo 123 de la Constitución Mexicana.
- Elías Calles firma convenios secretos con ventajas relativas en las condiciones de trabajo.
- En 1930, los trabajadores pasan de la Acción Directa a la negociación. Se abre la puerta al Contrato Colectivo de Trabajo. Los trabajadores luchan por el derecho a la reinstalación o indemnización.
- En 1931 se promulga la Ley Federal de Trabajo.
- La empresa de Cananea realiza reajustes, en los que aprovecha para sacar a los líderes de los trabajadores y crea un sindicato de empresa. En recuento sindical, los trabajadores vencen al sindicato de la empresa. Se forma el Gran Sindicato Obrero Mártires 1906.
- En 1932, la empresa y el GSO firman su primer Contrato Colectivo de Trabajo y reglamento interno de trabajo.
- En 1934 el GSO se incorpora como Sección 65 al Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.
- 1935: nueva huelga. Demandan reinstalaciones, aumento del 50%, pago del séptimo día, despido de mayordomos.
- Entre 1936-1942 se funda una clínica obrera y una cooperativa de consumo

El *memorándum* de los mineros de Cananea entregado al patrón Green, con sus reclamos y exigencias, fue retomado y enriquecido por los demás trabajadores y convertido en la *agenda laboral* que, por un siglo, ha reivindicado la lucha por los *derechos sociales* en el país. Esta agenda se vio retomada en el Pacto Social posrevolucionario, que se puede definir desde dos grandes líneas:

La primera que involucra a los mecanismos para acceder a satisfactores sociales, como son el empleo y salarios; y la segunda línea que se refiere a los servicios y beneficios sociales como la educación, la protección de la salud, las pensiones, los riesgos de trabajo y otras prestaciones sociales.

El constituyente de 1917, expresó el proyecto de nación de las fuerzas sociales “ganadoras”.

Desde el punto de vista laboral se plasma en el artículo 123, mismo que parte de la existencia de un conjunto de necesidades humanas que para su satisfacción debe existir una condición de bienestar individual y colectivo., para el disfrute de estos derechos, se necesita, por un lado, que todo ciudadano, por el solo hecho de serlo, debe tener acceso a una serie de servicios públicos y es obligación del estado garantizar su ejecución mediante el presupuesto público, que ejercen las instituciones bajo una lógica de diseño de políticas públicas.

En lo que se refiere a la línea del empleo y el salario suficiente se dice que el Estado es el encargado de promover las condiciones para el desarrollo integral, (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

De esta manera se plasman en términos legales el acceso a los servicios y beneficios sociales, por ejemplo, el caso de la seguridad social, donde el acceso y disfrute no que no depende del ingreso económico individual, sino de su empleo, es decir, se hace una gran división entre los asalariados, no asalariados y asalariados asegurados, y entre los trabajadores de empresas privadas y los trabajadores públicos.

Para el caso de la seguridad social y de otros servicios lo que se pretende es una tendencia gradual hacia la universalización del derecho, de esta manera también se protege y garantiza el acceso al empleo mediante la intervención del Estado en el mercado de trabajo y la protección del salario.

En resumen del proyecto constitucional de 1917 se basa en los derechos sociales, a operar de que para la eficaz realización de los derechos se marca la diferencia en función del tipo de trabajo, con una ventaja para la población con empleo formal, se observa una tendencia hacia el cumplimiento de los derechos sociales.

En este caso, el cliché pierde su sentido descalificador: *la sangre de los mártires, es semilla de libertad*.

SEGUNDA PARTE

CRISIS DE LA AGENDA DEL SIGLO XX A PARTIR DE LOS CASOS DE VIOLACION A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL 2005

2.1 CONTEXTO DE LA CRISIS DEL MODELO POSTREVOLUCIONARIO

A finales de los años setenta el modelo postrevolucionario entra en crisis, debido a la desigualdad social en un régimen político corporativo y de partido de Estado, lo que impidió la plena realización de los compromisos sociales que se plasmaron en la Constitución.

El *desarrollo estabilizador* del país, durante los años setenta, se caracterizó por los beneficios y protecciones al trabajo asalariado. En muchos casos, estos beneficios pretendían ser llevarlos a coberturas universales en la medida que creciera el número de trabajadores asalariados. Los cambios en prestaciones y servicios se acordaban en un modelo tripartita, compuesto por el Estado, líderes de las centrales obreras y representaciones patronales. El Estado destinaba parte importante de los recursos del país a la política social, como la educación pública, salud, vivienda, y seguridad social.

Sin embargo, al final de este periodo, se impulsó una reestructuración que consistió en que empresas y gobiernos adoptaron diversas medidas y políticas que en conjunto, llevaron a una nueva forma de desarrollo del capital. Esta nueva forma se caracteriza por la globalización de actividades económicas centrales, la flexibilidad organizativa y un mayor poder de la empresa en la relación con los trabajadores.

Como resultado de esta política encontramos las presiones en la competitividad, la flexibilidad laboral y el debilitamiento de la sindicalización; situaciones que contribuyen de manera estructural a la reducción del Estado de bienestar, rompiendo con el pacto social derivado de la Revolución.

Paralelo a esto, los avances tecnológicos facilitan el surgimiento de un capitalismo dinámico que cambia por completo las relaciones de producción y la dinámica del mercado laboral, es decir el modelo neoliberal.

Este modelo tiene sus bases en la apertura comercial y la libre circulación de capital. Con la implementación del neoliberalismo en el país, el pacto social se fue desdibujando: se renuncia en primer lugar a la creación de seguridades básicas para la población, mediante una reducción de recursos en el gasto social y un cambio total de prioridades en materia de política social; se abandona la intención de universalizar el acceso a los servicios públicos para implementar programas *focalizados* a la disminución de la pobreza, dejando a las leyes del mercado servicios públicos trascendentales como son salud, educación, infraestructura y vivienda.

La redistribución y recorte del gasto social tienen varios efectos, siendo la principal la reducción del acceso real a los servicios sociales, como el caso de la educación y las instituciones de salud. Con este tipo de políticas económicas y sociales se provoca el empeoramiento de las condiciones de los servicios sociales y un grave problema laboral.

2.2 CASO DE VIOLACIÓN AL DERECHO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

2.2.1 Caso de los Trabajadores del Centro Nacional de las Artes (CENART)

Antecedentes

Desde el año de 2003 trabajadores del Centro Nacional de las Artes estuvieron negociando con diputados del PRD, pertenecientes a la Comisión de Cultura de la Cámara de Diputados, la aprobación de una partida presupuestaria que permitiera al CENART basificar a 221 trabajadores que tenían alrededor de 10 años trabajando por honorarios.

Finalmente, en el mes de noviembre de 2004 consiguieron que la Cámara aprobara para el presupuesto de egresos de 2005 una partida de 14 millones de pesos, comprometiendo a la Dirección de esa institución para que cumpliera con basificar a los 221 trabajadores, haciendo efectivo su derecho a la Estabilidad en el Empleo

Hechos

A pesar de la disposición de la Cámara, y en contra de su obligación legal de reconocer la contratación de base de los trabajadores a su cargo, la Dirección del CENART constantemente incumplió con la basificación legal de los trabajadores, aduciendo que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no había liberado la partida asignada para ese fin.

El día 13 de julio de 2005, los trabajadores del Centro Nacional de las Artes lograron un acuerdo con el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA), los miembros de la Comisión de Cultura de la Cámara de Diputados y la Secretaría de Educación Pública (SEP), para regularizar la plantilla laboral del CENART, lo que implicaba el ejercicio del presupuesto asignado por la Cámara de Diputados de manera retroactiva al primero de enero de 2005.

El plazo para el cumplimiento del acuerdo venció el 30 de octubre de 2005, sin que se liberara la partida presupuestal por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), lo que impidió una vez más la basificación de los trabajadores y afectó de esta manera de forma directa su estabilidad en el empleo.

A causa del incumplimiento del acuerdo realizado en julio, los trabajadores del CENART se reunieron nuevamente con Diputados de la Comisión de Cultura y con la titular del CONACULTA, Sari Bermúdez, quien se comprometió a entregar las plazas en un plazo de quince días a partir de esa fecha.

Sin embargo, fue hasta diciembre de 2005 que finalmente se liberó el presupuesto que había sido aprobado y se consigue la basificación de los trabajadores del CENART. Si bien es un logro de la persistencia y organización de los trabajadores, no se puede omitir considerar que se consigue hasta un año después de haberse aprobado, debido a los obstáculos puestos por la Secretaría de Hacienda en el ejercicio del mismo.

Violaciones

Así, aunque finalmente se hayan destrabado los recursos, tanto la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, son responsables del incumplimiento a las obligaciones que tienen internacionalmente de respetar, proteger, garantizar y promover los Derechos Económicos Sociales y Culturales entre los que se encuentran los Derechos Humanos Laborales, tal y como se señala en los artículos 2º, 3º del PIDESC y 1º y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Esta situación trajo como consecuencia la violación de los Derechos Humanos Laborales de los Trabajadores del CENART, afectando principalmente, la estabilidad en el empleo, la percepción del un salario digno, así como el reconocimiento de su antigüedad para efectos de prestaciones de Seguridad Social.

Finalmente, los servidores públicos directamente relacionados con esta violación incurrieron en responsabilidad administrativa por no acatar lo señalado en los artículos 7º y 8º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.¹⁰

2.3 CASOS DE VIOLACION AL DERECHO A SALARIO SUFICIENTE Y SEGURIDAD SOCIAL

2.3.1 Caso de los trabajadores del Colegio de Bachilleres en el Distrito Federal

Antecedentes

¹⁰ ARTICULO 7.- Será responsabilidad de los sujetos de la Ley ajustarse, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a las obligaciones previstas en ésta, a fin de salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público.

ARTICULO 8.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

I.- Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

II.- Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

III.- Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos

En diciembre de 2004 las trabajadoras y trabajadores del Colegio de Bachilleres llevaron a cabo la revisión de su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), en ella se aprobó la modificación de la cláusula 68 que a la letra dice:

“En caso de terminación de la relación laboral de un trabajador, por renuncia, incapacidad o jubilación, el Colegio se compromete a entregarle el finiquito legal con salario integrado que en su caso le corresponda, incluido lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, cuando proceda, en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de la fecha de dicha terminación.

De igual manera se compromete a entregar a los beneficiarios de trabajador que fallezca el finiquito legal con salario integrado que en su caso corresponda, incluido lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo...”

A partir de enero de 2005 y hasta antes de septiembre de 2005, aproximadamente 80 trabajadoras y trabajadores solicitaron su jubilación y presentaron su renuncia, encontrando como respuesta por parte de las autoridades el incumplimiento de la cláusula 68.

Las autoridades pretendían realizar el finiquito legal, violando lo establecido en el CCT, argumentando que lo que ellos quisieron decir al momento de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo fue: **excluido** lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y no como quedo redactado **incluido** lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y, que sólo pagarían conforme al texto del Contrato Colectivo en caso de que un laudo así lo estableciera.

El Director General del Colegio de Bachilleres (Colbach), Jorge González Teyssier, señaló que no puede ni quiere aceptar la cláusula 68 del CCT y que mientras tenga apoyo no hará ningún tipo de gestión, siendo que fue este mismo funcionario quien firmo la modificación del Contrato Colectivo.

Hechos

El primero de septiembre de 2005 el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres (SINTCB) estalló la huelga por violaciones a su Contrato Colectivo de Trabajo, específicamente por violaciones a las cláusulas 68, 124, 125 y 130, relativas a la terminación de la relación laboral y finiquito legal, jubilación, pensión o fallecimiento.

El viernes 2 de septiembre las trabajadoras y trabajadores del Colegio de Bachilleres tuvieron una reunión con el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Francisco Javier Salazar, sin llegar a un acuerdo, porque las autoridades del Colegio dicen que ya cumplieron con las demandas de los trabajadores.

El miércoles 14 de septiembre, el SINTCB realizó un mitin en el Zócalo para exigir a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) los recursos necesarios para dar cumplimiento íntegro a la cláusula 68, 124, 125 y 130, del contrato colectivo de trabajo. Este plantó fue debido a que los trabajadores tuvieron conocimiento que la SHCP no hizo entrega de la cantidad aprobada por la Cámara de Diputados para la homologación de salarios para el año 2005.

Las autoridades del Colegio de Bachilleres, buscando la declaración de inexistencia de la huelga, ofrecieron como prueba el recuento de los trabajadores. Las autoridades laborales señalaron para dicho recuento los días 4, 5, 6, 10 y 11 de octubre.

El 4 de octubre, primer día señalado para realizar dicho recuento, el 95% de las trabajadoras y trabajadores de los planteles a los que les correspondió manifestar su opinión en ese día votaron a favor de la huelga, a pesar de las amenazas de las autoridades del Colegio de cancelarles el pago de salarios en caso de votar a favor. Los resultados del primer día de recuento, en el que las trabajadoras y trabajadores manifestaron su apoyo a la huelga, llevo al Director General a desistirse de la prueba ofrecida, el 5 de octubre.

El 11 de octubre, después de varias reuniones de negociación, fue votada y aprobada la propuesta que dio fin a 41 días de huelga. La propuesta consistió en: el pago de 60% de salarios caídos, respeto a la cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), dicha cláusula esta relacionada con los artículos 124, 125 y 130; éstos se pagarán con salario integrado, y será retroactivo a diciembre de 2004. Sin embargo, quedó pendiente la aplicación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo con salario integrado, demanda que fue una de las causas que motivó el estallamiento de la huelga.

El caso se llevó en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la Secretaría Auxiliar de Huelgas, con número de expediente III 2861/05.

La actuación de las autoridades laborales, especialmente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no fue imparcial, porque sus actuaciones siempre fueron a favor de las autoridades del Colegio de Bachilleres, llegando a declarar en los medios de comunicación el secretario Francisco Javier Salazar: “No entiendo que más desea el sindicato, si el Colegio de Bachilleres ya les dio todo lo que pedían; ya no hay razón para continuar la huelga”.

Violaciones a Derechos Humanos

Las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres persisten hasta la fecha, pues no se está aplicando la cláusula 68, y por lo tanto tampoco la 124, 125 y 130; las trabajadoras y trabajadores que interpusieron demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por incumplimiento de dichas cláusulas continúan con sus juicios; y los trabajadores que han fallecido o pretendido jubilarse o renuncian han encontrado el incumplimiento de las cláusulas antes mencionadas.

Las autoridades del Colegio de Bachilleres insisten en violar los Derechos Humanos Laborales de los agremiados, imposibilitando la vida digna de las trabajadoras y trabajadores que se retiran con una cantidad muy inferior a la que por derecho les corresponde por haber cumplido sus años de servicio.

La violación al Contrato Colectivo del Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres, vulnera los Derechos Humanos Laborales, particularmente el derecho al salario suficiente, por finiquitar, retirar, jubilar o pensionar a las trabajadoras y trabajadores con cantidades inferiores, lo que imposibilita vivir dignamente; el derecho de contratación colectiva, por violentar un acuerdo pactado y acordado por autoridades del Colegio de Bachilleres y sindicato; el derecho de huelga, que aunque es un derecho que las y los trabajadores pueden ejercer para hacer respetar sus derechos, no lo consiguieron por el poder económico y jurídico que las autoridades ejercen; y el derecho de justicia laboral, por la parcialidad de las autoridades laborales, que en vez de salvaguardar los derechos de las y los trabajadores actuaron a favor del Colegio de Bachilleres y en contra de las y los trabajadores, no satisfaciendo los reclamos de los mismos.

Por otra parte, al igual que en el caso de los trabajadores del CENART, uno de los argumentos principales de la autoridad fue la falta de recursos económicos porque la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no entregó las cantidades aprobadas en el presupuesto de egresos, lo que deja ver el desinterés de esta dependencia por los derechos sociales al no tomar en cuenta la obligación de proteger, garantizar y respetar los derechos económicos, sociales y culturales. Derechos reconocidos tanto por legislación nacional, en la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo; como por instrumentos internacionales, firmados y ratificados por México, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Protocolo de San Salvador

2.3.2 El caso de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social

Antecedentes

Como hemos señalado en los informes anteriores, antes del año 2005 existieron dos intentos de modificar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) de los trabajadores del IMSS, en los años 2003 y 2004. En el primero, la movilización de los trabajadores y el apoyo que tuvieron de otros sindicatos como el del Sindicato Mexicano de Electricistas y la Unión Nacional de Trabajadores, lograron detener el intento de reforma, que trató de imponerse en el marco de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. En ese entonces, la posición de la dirigencia del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), encabezada por Roberto Vega Galina, era muy clara: “no a la reforma del RJP”.

En 2004 la suerte fue diferente. Hemos de recordar la campaña masiva que la directiva del IMSS y los medios de comunicación implementaron en contra de los trabajadores.¹¹ Se presentó a la población en general la idea de que los

¹¹ Organización Radio Centro (ORC), Grupo Radio Fórmula, Televisa y CNI-Canal 40; Milenio, Reforma, el Financiero y el Economista, fueron los principales medios que estuvieron impulsando esta campaña.

trabajadores del IMSS gozaban de privilegios que el resto de los trabajadores no tenían; además se les hizo creer que, a causa del régimen de pensiones, el IMSS estaba a punto de la quiebra.¹²

En esta ocasión el apoyo de los sindicatos pertenecientes a la UNT no fue suficiente y, a pesar del rechazo de los trabajadores del IMSS por modificar su sistema de pensiones, los diputados de las bancadas priísta y panista aprobaron una reforma legal violatoria no sólo del Derecho Humano a la seguridad social, sino de los derechos a la negociación colectiva y a la libertad sindical.¹³

Hechos

Desde marzo de 2005 el SNTSS comenzó a preparar la revisión contractual contemplada para el mes de octubre, y el acuerdo inicial era no ceder ante la insistencia de la Dirección del Instituto por modificar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Paralelo a ésto, el Gobierno Federal continuó utilizando el mismo discurso que en años anteriores para desprestigiar al RJP y legitimar ante la opinión pública su modificación.¹⁴

Finalmente, el 15 de octubre se realizó la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo del Seguro Social y, pese a que el acuerdo sindical era no ceder ante la presión por modificar el RJP, la dirigencia sindical encabezada por Vega Galina terminó por aceptar su modificación. Si bien se señaló que el cambio aprobado surgió de la propuesta realizada por el sindicato, muchos trabajadores manifestaron su inconformidad y calificaron a la modificación del RJP como un *madruguete* del sindicato en su contra.¹⁵

El resultado de esta negociación, además de ser un golpe para la seguridad social de los trabajadores del Seguro Social, fue un golpe para la UNT y para el Frente Sindical Mexicano, quienes esperaban el estallamiento de la huelga en defensa del RJP y no una reacción tibia como la que tuvo la dirigencia sindical.

La dirigencia del SNTSS cedió su sistema de pensiones a cambio de un aumento al 4% directo al tabulador y la promesa de que se abrirán 62 mil 500 plazas para los trabajadores de nuevo ingreso en un lapso de 10 años.¹⁶ Pero el costo es mayor considerando que con este golpe al RJP se debilita el Contrato Colectivo, se desdibuja la legitimidad de la representación sindical y marca la punta de lanza para justificar las modificaciones a otros sistemas de pensiones como el de Luz y Fuerza, Comisión Nacional de Electricidad e ISSSTE.

¹² Al respecto hay que señalar que en este discurso nunca se tomaron en cuenta las verdaderas causas del desfinanciamiento del IMSS, como el recorte al presupuesto en seguridad social, desvío de recursos realizado por las Directivas anteriores, sobre todo en las encabezadas por Emilio Gamboa Patrón y Genaro Borrego, así como la condonación de deudas millonarias a favor de grandes empresas transnacionales derivadas de la evasión del pago de cuotas obrero patronales. Ver VI y VIII Informe sobre violación a los Derechos Humanos Laborales, Centro de Reflexión y Acción Laboral.

¹³ A partir de entonces se carga sobre los trabajadores la obligación de depositar los recursos necesarios para cubrir los costos futuros que deriven del RJP; se faculta al consejo técnico en la creación, sustitución o contratación de plazas (con base en criterios de producción, eficiencia y calidad de servicio), y el Instituto se convierte en mero administrador del Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de carácter Legal o Contractual, dejando en manos del consejo técnico y del director general la elaboración y aprobación de los mismos. Para más información ver VIII Informe de violaciones a los Derechos Humanos Laborales en México durante el 2004, Centro de Reflexión y Acción Laboral. "Dicen que en este gobierno no pasa nada...y tienen razón". p. 23

¹⁴ Incluso el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Francisco Xavier Salazar Sáenz, aseguró que "todo mundo reconoce que es insostenible su régimen de pensiones y jubilaciones (RPJ), por lo que este esquema se tiene que ajustar gradualmente". Muñoz, Patricia, Jornada 20 de septiembre de 2005. En el mismo sentido los representantes obrero y empresarial, José Luis Carazo, de la Confederación de Trabajadores de México, y León Halkin Bider, presidente de la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin), coincidieron en exigir que con estricto apego a la ley se resuelva el problema del RJP, cuyos gastos crecientes, dijeron, "amenazan la viabilidad" del instituto. Cruz, Ángeles. Jornada 07 de septiembre de 2005.

¹⁵ En conferencia de prensa Vega Galina señaló que la directiva del Instituto terminó por aceptar la propuesta realizada por el sindicato por ser la mejor. De 929 congresistas, 613 votaron en favor de aprobar el paquete económico negociado entre las autoridades del IMSS y el sindicato, referente al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, revisión contractual, salarial y contratación de personal, la votación se realizó a mano alzada al interior de la sede sindical, mientras, sobre calzada de Tlalpan, trabajadores inconformes reclamaban al sindicato la forma en que se estaba realizando la votación y que en ella no se estaban tomando en cuenta los intereses de la mayoría. Los trabajadores estuvieron afuera del recinto en donde se realizó la negociación, hasta cerca de las 4 de la mañana. Para mayor información ver <http://www.lasnoticiasmexico.com>

¹⁶ De los resolutivos del XLIV Congreso Nacional Ordinario se desprende que se aprobó un incremento de 4% Directo al Tabulador y 2% al Concepto 11. En términos reales el aumento para los trabajadores será de 5 por ciento, por que si bien el aumento salarial es de seis puntos porcentuales, de ahí los trabajadores aportarán uno por ciento al fondo de retiro.

Violación a los Derechos Humanos

El aumento en la edad de retiro y a la cuantía con la cual se van a retirar los trabajadores que ingresen al IMSS a partir del 16 de octubre de 2005, así como el aumento únicamente a las cotizaciones de los trabajadores y no así a la cuota que deben de dar tanto el Instituto como el Estado, son *acciones regresivas* que perjudican la protección que se tenía en los derechos de seguridad social de estos trabajadores. Representa, además, una violación a las obligaciones de progresividad y de no regresividad derivadas del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, firmado y ratificado por el Gobierno federal.¹⁷ Esta modificación, aunada a la disminución de su capital final de retiro por el pago de comisiones a las AFORES, representa la imposibilidad de poder tener una vejez digna después de concluir su vida laboral, que garantice derechos fundamentales como la alimentación o la vivienda.

Si el cambio a capitalización individualizada no solucionó el problema financiero del IMSS, tampoco lo hará la modificación al RJP; el problema del IMSS requiere de voluntad política para investigar las verdaderas causas que han llevado al Instituto a las condiciones en que ahora se encuentra.

Durante la presentación de su informe de actividades 2004-2005, Santiago Levy declaró que “La situación financiera del IMSS es insostenible, pese a los esfuerzos por reducir gastos y fortalecer ingresos, por lo que es urgente e indispensable modificar el régimen de jubilaciones y pensiones (RJP). De mantenerse la situación actual continuará el deterioro en la atención médica y se hará imposible poner en marcha la infraestructura que está en construcción, además de que será difícil otorgar servicios adecuados a los derechohabientes”¹⁸.

Pero Santiago Levy no tocó las causas reales del problema financiero del IMSS, pues en su opinión la culpa la tenían los trabajadores y su RJP, pero no habló de las condonaciones que se han hecho a diversas empresas por cuotas obrero-patronales.¹⁹ En 2002 el sector empresarial se benefició con la condonación de multas y recargos hasta de ciento por ciento²⁰. En ese año la deuda que tenían las empresas con el IMSS ascendía a cerca de 22 mil millones de pesos. Para 2005 la deuda empresarial asciende aproximadamente 3 mil 895 millones de pesos²¹ y entre las empresas que más deben se encuentran Ferrocarriles Nacionales de México (Ferroviales), Transportes Aéreos Ejecutivos (TAESA), Volkswagen de México, Bimbo, Teléfonos de México, Banamex, Chrysler de México, Notimex, Bridgestone Firestone, Mexicana de Aviación, Gigante e ICA.

Tampoco mencionó que además de la retirada que ha tenido el Estado en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social y el presupuesto que se destina al mismo²², la reforma del 95 fue el principal golpe que se dio al Seguro Social y que a causa de ello, hoy las instituciones Bancarias a través de las Afores, se siguen

¹⁷ Al respecto hay que recordar que tras la firma y ratificación del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC), México adquirió, entre otras obligaciones, la de progresividad que implica que el Estado deberá tomar las medidas necesarias para un constante avance en el goce efectivo de los DESC, así como la obligación de no regresividad, que implica que el Estado con sus acciones u omisiones, no deberá producir un retroceso en el nivel de cumplimiento de los DESC que se haya alcanzado durante el proceso progresivo de implementación. Centro de Reflexión y Acción Laboral. Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teórico práctica para una estrategia integral de promoción y defensa. Editorial Friedrich Ebert Stiftung/Fomento Cultural y Educativo. México, 2002.pp. 43-44

¹⁸ Enciso Angélica, Insostenible, el régimen de pensiones y jubilaciones: IMSS, La Jornada 5 de julio de 2005.

¹⁹ Hay que señalar que el registro de los trabajadores ante el IMSS y el pago de la cuota obrero patronal es una obligación a cargo de los patrones que se encuentra prevista por la Ley del Seguro Social en su artículo 15, fracciones I, II y III, y tienen el carácter de obligación fiscal (artículo 287), su incumplimiento será equiparado al delito de defraudación fiscal (artículo 305) y será sancionado con las mismas penas que establece el Código Fiscal de la Federación. Al respecto el artículo 108 de dicho Código señala que “Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omite total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal y se sancionará con las penas siguientes: I. Con prisión de tres meses a dos años, cuando el monto de lo defraudado no exceda de \$500,000.00; II. Con prisión de dos años a cinco años cuando el monto de lo defraudado exceda de \$500,000.00, pero no de \$750,000.00; III. Con prisión de tres años a nueve años cuando el monto de lo defraudado fuere mayor de \$750,000.00”.

²⁰ En el 2002, 15 mil empresas adeudaban al IMSS casi 22 mil millones de pesos, equivalente a 16 por ciento de su presupuesto, y con el programa de condonación de deuda, esperaban recuperar unos 4 mil millones, según declaraciones del entonces director, Santiago Levy Algazi. Ese mismo año se condonó a la Universidad autónoma de Querétaro 140 millones por concepto de intereses moratorios. Para más información ver La Jornada 14 de febrero de 2002, Igual a 16% del presupuesto del IMSS, lo que le deben empresas, Ángeles Cruz. y, La Jornada de 25 de mayo de 2002. Condonaría el IMSS 140 millones de pesos a la Universidad Autónoma de Querétaro Alejandro González.

²¹ Méndez, Enrique. Firmas como Banamex, Mexicana y Telmex adeudan millones al IMSS. La Jornada 11 de enero de 2006. <http://www.jornada.unam.mx/2006/01/11/038n1soc.php>

²² A partir del segundo año de la administración de Ernesto Zedillo el porcentaje del PIB que se destinaba a la seguridad social fue del 2% anual, política que se ha continuado en la administración de Vicente Fox. Para mayor información ver VIII Informe de violaciones a los Derechos Humanos Laborales en México durante el 2004, Centro de Reflexión y Acción Laboral. “Dicen que en este gobierno no pasa nada...y tienen razón”, pp. 19 y 20.

frotando las manos con las ganancias generadas por el cobro de comisiones por manejo de cuenta e intereses obtenidos por la inversión de los fondos pensionarios por medio de las SIEFORES, que van de 1.52% al 3.91%, estableciéndose como promedio el 2.78%, sobre los recursos ahorrados en la cuenta de cada trabajador.

Finalmente, el negocio redondo de las cuentas individuales manejadas por las AFORES ha beneficiado sobre todo a grandes empresas transnacionales, financiando sus proyectos productivos por sobre los proyectos sociales. De esta manera tenemos que durante el 2005 Petróleos Mexicanos (PEMEX) obtuvo 78 mil 808 millones de pesos por diversas colocaciones de certificados bursátiles, la Sociedad Hipotecaria Federal (SHF) se benefició con 13 mil 672 millones, mientras que la Comisión Federal de Electricidad (CFE) registró colocaciones por 9 mil 379 millones, sumando entre las tres un total de 101 mil 859 millones de pesos en financiamiento de las Siefore a través de sus emisiones de certificados bursátiles.²³

Asimismo, grupos privados como Banamex, integrante de Citigroup, logró colocar una deuda por 28 mil 960 millones, Cementos Mexicanos (Cemex), registró un saldo de 12 mil 705 millones en certificados bursátiles de largo plazo, más 3 mil 507 millones de corto plazo y América Móvil, mejor conocida como Telcel, con 13 mil millones. Por su parte la multinacional Ford se colocó con 9 mil 556 millones en papeles de largo plazo y mil millones adicionales de corto plazo. También aparece en el listado otra multinacional mexicana, cuyo registro, KOF, corresponde a CocaCola Femsa, la cual se ha financiado con 10 mil millones de pesos.²⁴

Hasta ahora, con las modificaciones que se han hecho a la Ley del Seguro Social y al RJP de los trabajadores del IMSS, lo único que se ha logrado es poner en riesgo la seguridad social. Tanto los gobiernos priístas como el actual gobierno foxista han retrocedido a pasos agigantados en cuanto a los beneficios que ha venido proporcionando el sistema de seguridad social del IMSS por más de 50 años. Paradójicamente estamos regresando a la situación vivida a principios del siglo XX y parece ser que el objetivo para este siglo que empieza es que nuevamente sean únicamente los trabajadores quienes enfrenten las eventualidades que traen consigo la vejez, las enfermedades y los riesgos y accidentes de trabajo, pasando por alto tanto las obligaciones que derivan de nuestra Constitución y de los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos.

2.4 CASOS DE VIOLACIONES AL DERECHO A CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO

2.4.1 Caso de la Maestra Adriana Vargas Antecedentes.

Durante en el ciclo escolar 2002-2003, tomó cargo como Directora de la Escuela Secundaria Diurna número 279 la profesora María Guadalupe Mendoza. A partir de entonces, el grupo sindical encabezado por la profesora Adriana Vargas López comenzó a ser blanco de hostigamiento laboral.

El grupo, representante de la delegación sindical, se encontraba integrado por las maestras Epifanía Pérez, Rita Ortiz, Alma Gloria León, Patricia Ramírez, Juan Castañeda; la trabajadora social Berenice Rebolgar; las secretarías Aracely Ramírez, Leticia Rocha y Rosario Barrueta; y la prefecta Lilia Salazar. Debido a las diferencias con la profesora Mendoza, y a consecuencia del acoso moral en el trabajo sufrido, 8 de ellas se vieron obligadas a cambiar de plantel, a pesar de que tenían laborando en él entre 8 y 10 años.

La Directora se condujo en el 2005 bajo el mismo esquema de hostigamiento en contra de la maestra Adriana Vargas López, profesora de la asignatura de Geografía con una antigüedad de 17 años laborales, a quien por denunciar la forma de trabajo de la Directora fue acusada de daño psicológico en contra de uno de sus alumnos. Alumno que en ocasiones anteriores, declaró por los mismos cargos en contra de maestros que se vieron obligados a solicitar cambio de plantel por la situación de hostigamiento que vivían.

²³ Cardoso, Víctor. Grandes corporativos del país se financian con recursos del SAR. La Jornada, 07 de junio de 2005.

²⁴ Otras empresas como GMAC Mexicana, financiera de General Motors de México y Banorte, se beneficiaron con mil 555 millones en certificados bursátiles de largo plazo, y 45 mil 940 millones, respectivamente. Otras que han aprovechado los recursos de las jubilaciones en su financiamiento, aunque en menor monto, son: Telmex, Televisa, Bimbo, Kimberly Clark, IMSA, Cigarrera La Moderna y hasta la autopista México-Toluca y la terminal internacional del aeropuerto de la ciudad de México, según registros de la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro. ídem

Hechos

Desde el ciclo escolar 2004, la maestra Adriana junto con otros maestros, realizaron diversas denuncias ante el Órgano de Control Interno de la Secretaría de Educación Pública y la Comisión Nacional de Derechos Humanos en relación a la conducta de la Directora María Guadalupe Mendoza. A partir de entonces comenzaron las amenazas en contra de la profesora Vargas.

El 29 de noviembre de 2004 la profesora Adriana recibe oficio número 107/04-05, signado por la Directora María Guadalupe Mendoza, a través del cual se le solicita informe sobre la situación vivida con el alumno Jonhatan Guzmán, del grupo 2° C.

Ese mismo día, la profesora Adriana Vargas da respuesta al oficio 107/04-05, señalando que hasta ese momento “no había tenido ninguna situación especial, particular o de excepción con el alumno señalado y que la única relación existente con este alumno es la misma que tiene con los 367 alumnos a los que les imparte la asignatura de Geografía”, señalando que desconocía cualquier información particular sobre la situación especial del alumno y la razón por la que se le solicitaba el informe.

El 28 de febrero de 2005 la profesora Adriana recibe el oficio número 177/04/05, en el que la Directora hace de su conocimiento que el 29 de noviembre de 2005, el alumno en cuestión había sido cambiado de grupo “de manera económica” (es decir, sin que dicho acto administrativo constara por escrito), por una supuesta queja interpuesta por la madre del menor, por lo que la maestra debió haber dejado en blanco el espacio correspondiente en la boleta de evaluación, espacio que sería llenado por el nuevo profesor.

Para el primero de marzo de 2005, la profesora Adriana recibe un extrañamiento por no haber acatado las indicaciones relativas a la evaluación del alumno Jonhatan Guzmán Castro, indicaciones que no le fueron notificadas mediante escrito oficial, conforme a lo señalado en el artículo 3°, fracción IV de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

Fue hasta varios meses después, el 5 de septiembre de 2005, que la profesora Adriana Vargas recibió citatorio para comparecer el día 8 del mismo mes a la Dirección de la Escuela para la realización del Acta Administrativa en su contra, por el supuesto maltrato psicológico al alumno Jonathan Guzmán.

Ante esta situación la profesora Adriana acudió a solicitar ayuda a las oficinas del Diputado Francisco Chíguil Figueroa, Secretario de la Comisión de Gobierno de la Asamblea legislativa del Distrito Federal, quien mediante oficio SCG/FCF/290/05 solicita a la Dra. Sylvia Ortega Salazar, Administradora Federal de Servicios Educativos para el D.F., para que intervenga en el caso a efecto de que no se cometa alguna injusticia y se protejan los derechos laborales de la profesora.

Finalmente el día 8 de septiembre de 2005, se realizó el acta administrativa en contra de la profesora Adriana Vargas. A dicho acto acudió el menor Jonathan Guzmán a rendir su declaración, así como la señora María Elena Castro, madre del menor que fungió como testigo de cargo. Asimismo comparecieron 5 testigos a favor de la maestra Adriana, coincidiendo todos, entre ellos otro alumno, que la maestra no tiene antecedentes del tipo que se le imputan, que su relación con los alumnos siempre ha sido respetuosa y que todo el problema comienza cuando varios maestros y administrativos, entre ellos la maestra Adriana, se inconforman con la forma de administración adoptada por la Directora María Guadalupe Mendoza.

Es importante señalar que en el desarrollo de la comparecencia de la maestra Adriana se presentaron una serie de irregularidades como el hecho de que el menor no declaró realmente de *viva voz* sino que leyó una declaración previamente escrita con lenguaje propio de quien conoce el manejo jurídico de la Dirección de escuelas secundarias; la presencia de dos sujetos pertenecientes a la Procuraduría General de la República, quienes estuvieron intimidando a la profesora Vargas y a sus testigos; la investigación y la elaboración del acta administrativa se realizó nueve meses después de que tuvieron lugar los hechos; y el representante sindical nunca fue citado respetando el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Además, nunca se presentó dictamen médico o psicológico alguno en el que se señalara el supuesto daño sufrido por el alumno, prueba fundamental para demostrar la supuesta responsabilidad de la maestra Vargas.

A pesar de estas irregularidades, señaladas durante el desarrollo del Acta, actualmente, la maestra sigue a la espera de la resolución de la Autoridad respecto a una posible rescisión laboral.

Violaciones a los Derechos Humanos Laborales

La conducta de la Directora María Guadalupe Mendoza atebta contra lo señalado en diversos ordenamientos legales que protegen Derechos Humanos Laborales, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, entre ellos el artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los artículos 5, 8.2, 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el citado artículo 3 de la Ley Federal de Procedimientos Administrativos.

Además, la irregularidades señaladas durante el trámite del acta administrativa violentan garantías elementales del debido proceso previstas en los artículos 14, 16 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos

2.4.2 Caso de los trabajadores de la maquila

Acamex

Acabados y Maquilas Mexicanas S. de R. L. de C. V. (ACAMEX), que recientemente cambió su razón social por la de Grado S. de R. L de C. V., es una empresa dedicada a la maquila de calcetas ubicada en Tepeji del Río.

El día 29 de abril del 2005, María del Refugio Camacho Casimiro y cuatro de sus compañeras, todas ellas trabajadoras de ACAMEX, se encontraban laborando en sus respectivos puestos cuando fueron avisadas por el Departamento de Recursos Humanos que estaban dadas de baja por “disminuir su productividad”. Habiendo laborado entre 3 y 9 años para la citada empresa, se les ofrecía una indemnización de entre \$3,300.00 y \$3,600.00 a cambio de que firmaran su renuncia voluntaria. Todas ellas se negaron a hacerlo.

Las condiciones de trabajo en la empresa son pésimas: no se proporciona a las obreras el material de seguridad e higiene necesario para el tipo de trabajo que desempeñan (cubre bocas y tapones para los oídos); el agua que se les da para su consumo y aseo personal es reciclada, es decir, tratada por la misma empresa, lo que provoca continuas infecciones entre el personal; el uso de los sanitarios está restringido, pues son cerrados con llave, lo que obliga a las trabajadoras a “aguantarse”, o bien tienen que trasladarse a otro departamento diferente a aquél en el que desempeñan su labor; algunas de las áreas no cuentan con aire acondicionado y en otras el que existe es insuficiente; en la fábrica no hay enfermería y ni siquiera existe un botiquín bien equipado. Asimismo, los supervisores no permiten que las obreras salgan al Seguro Social en caso de sentirse mal. Por si ésto fuera poco, la discriminación y el hostigamiento laboral están a la orden del día: despidos de embarazadas, trato irrespetuoso por parte del personal de seguridad, acusaciones de robo a personal recién reinstalado.

A cambio del salario mínimo y con menos prestaciones de las que la Ley establece, las trabajadoras soportan fuertes presiones, ya que con los últimos recortes de personal cada una debe realizar la labor que antes ejecutaban tres personas. Su líder sindical, en contubernio con la empresa, ha firmado convenios que violan el contrato colectivo; además permite la continua intromisión del patrón en los asuntos del sindicato.

Tras emprender una lucha por la reivindicación de sus Derechos Humanos Laborales, María del Refugio y sus compañeras obtuvieron un 85% de la liquidación que por ley les corresponde. Sin embargo, el dinero se agotará pronto y al igual que cientos de miles de obreros en el país, tendrán ante sí la dura perspectiva del desempleo.

Big Cap de México

La empresa Big Cap de México, S. A. de C. V., se ubicaba en la calle República de Cuba N° 480 norte, Colonia Margaritas, en Ciudad Juárez, Chihuahua. Propiedad de María del Socorro Robles Rascón, era una maquiladora de exportación dedicada a la costura industrial de todo tipo de gorras, bolsas térmicas y otros productos similares. La fábrica contaba con una plantilla laboral de catorce personas con una edad promedio de 38 años y una antigüedad aproximada de nueve años.

El 15 de abril de 2005, el personal fue informado intempestivamente del cierre definitivo de la fábrica. La dueña se presentó en el local acompañada de un abogado el cual, según anunció, venía para defender los intereses de los y las trabajadoras. Bajo este engaño consiguió que todos firmaran un poder en blanco para demandar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Su pretensión en realidad que la dueña se auto-demandase, para posteriormente adjudicarse los bienes de la empresa.

Son bien conocidas las pésimas condiciones laborales que privan en las maquilas de Ciudad Juárez y Big Cap no era la excepción. Eran frecuentes los malos tratos por parte de la dueña, las jornadas de trabajo excesivas sin pago alguno del tiempo extra y los trabajos adicionales fuera de la fábrica. Ejemplo de lo anterior es el caso de dos trabajadores sordomudos, los cuales fueron objeto de un inhumano maltrato físico y psicológico, llegando la propietaria al extremo de obligarlos a lavar a sus perros y a realizar el aseo de su domicilio particular sin ningún pago adicional y bajo la amenaza de despido en caso de negarse.

Después de recibir una asesoría por parte de la Oficina de Pastoral Obrera de la Diócesis de Ciudad Juárez, los y las trabajadoras decidieron demandar al patrón por despido injustificado solicitando se les indemnizara conforme a la Ley, sanción para los responsables y medidas de no repetición por parte del Estado. Una vez que el caso fue difundido, recibieron también apoyo de la Asociación Cáritas Diocesana de la misma entidad, consistente en despensas mientras estuvieran desempleados o subempleados.

Si bien la Junta Local radicó la demanda bajo el número de expediente 4/05/1431, y ha aceptado todas las promociones intentadas a favor de los trabajadores, no lo ha realizado de manera pronta y expedita. Si bien los bienes de la empresa fueron embargados y el laudo ya fue dictado resultando favorable a los trabajadores, aún falta el remate de los bienes, de cuya venta no se obtendrá ni siquiera el 35% de la cantidad que les corresponde por la indemnización.

2.4.3 El caso de la Reforma Integral a la Educación Secundaria Antecedentes

La Reforma Integral a la Educación Secundaria (RIES) deriva del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), impulsado durante la administración de Carlos Salinas de Gortari, en 1992. Hasta la fecha, dicho acuerdo ha tenido avances significativos, como: 1) Descentralización de los recursos, los cuales se entregan directamente a los estados de la República, excepto en el Distrito Federal, debido a la ausencia de Reforma Política. 2) Reforma del artículo tercero constitucional en 1993 a partir de la cual se vuelve obligatorio el nivel preescolar. 3) Implementación del programa de carrera magisterial²⁵ a nivel primaria. Todo ello ha impactado en fuertes cambios legislativos a la Ley General de Educación promulgada en 1943.

En 1997, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), realizó un diagnóstico sobre la situación educativa del país²⁶, dando una serie de recomendaciones para ejecutar la política educativa, entre las que se encuentran el dar participación a los actores económicos y sociales en las diversas instancias de las instituciones, y especialmente la intervención del sector privado en la definición de planes y programas de estudios

Otro elemento que sirve de antecedente a la reforma es la decisión de la SEP sobre la definición clara del futuro de la formación de los mexicanos. Al respecto durante el sexenio del Presidente Ernesto Zedillo, el entonces secretario de Educación Pública, Miguel Limón Rojas mencionó los lineamientos a seguir para los próximos años en materia de educación, pensando en el perfil de la fuerza de trabajo conocida como la Población Económicamente Activa (PEA)²⁷.

1. Debe haber un 40% de técnicos básicos y obreros, es decir, aquellos egresados de la educación básica.
2. Debe haber un 35% de operadores y técnicos medios, es decir, los egresados de la educación técnica media superior, como el CONALEP y CETIS.

²⁵ “Carrera Magisterial en relación con el resto de los programas de actualización magisterial, ha fortalecido la división entre el magisterio. En su implementación ha quedado fuera la revalorización social de la función magisterial. Para los maestros ha implicado incremento en los niveles de estrés, desapego a la vida familiar, incremento en la jornada de trabajo y violación al derecho de salario igual por trabajo igual”. El compromiso magisterial por conocer y defender los Derechos Humanos Laborales. Centro de Reflexión y Acción Laboral. México, 20003. p.9

²⁶ Estudios Económicos de la OCDE 1995: México/ página de Internet www.ocdemexico.org.mx

²⁷ Revista Este País. México, 1995

3. Debe haber un 15% de mandos medios y profesionales asociados, es decir los egresados de las carreras técnicas de nivel terciario, aquellos después del bachillerato como el técnico profesional universitario, o egresados de universidades tecnológicas.
4. Y finalmente, sólo un 10% de directivos y profesionales con licenciatura y posgrado

Claramente la idea es que México debe ser un país, por lo que toca a su población económicamente activa, que se defina como un país de técnicos, porque el 90% de la fuerza de trabajo, se plantea, debe tener una formación de técnicos.

Finalmente, el plan presentado por la SEP para la implementación de la reforma tiene su antecedente en la aplicación de diagnósticos estatales, la aplicación de la encuesta “Perfil y expectativas profesionales de maestros” (2003) y reuniones regionales realizadas en noviembre de 2003 a febrero de 2004, donde se reconoce que la mayoría de las escuelas secundarias no funcionan como unidades educativas pues sus directores y maestros no comparten una visión común de su tarea formativa; hay sobrecarga de asignaturas y superficialidad en tratamiento; los módulos de 40 minutos por clase fragmentan el tiempo disponible; existen pocos espacios para el trabajo colectivo, la planeación y la revisión de tareas; predominan las actividades administrativas; el 43 por ciento de los profesores de las secundarias generales están contratados por horas ; no hay rendición de cuentas a la comunidad o a los padres de familia; se destaca también la inequidad en la distribución de los recursos y carencias en la infraestructura física.

De acuerdo con la SEP, el objetivo fundamental de la reforma es lograr “una secundaria que forme a los jóvenes para su participación en la construcción de una sociedad democrática, integrada, competitiva y proyectada al mundo”, con este fin se fortalecerá su universalización en el menor tiempo posible, la reducción de la deserción, el mejoramiento de la calidad, la equidad, su competencia (transformando las condiciones de cada plantel para que tanto los maestros como los estudiantes encuentren gusto en sus tareas), y su articulación con los niveles de preescolar y primaria, todo esto, en el marco de una nueva concepción de “educación básica integrada”²⁸.

Hechos

Si bien es cierto, que los cambios para la educación secundaria empiezan desde el 1993, es hasta el Plan Nacional de Educación 2001-2006 donde se plasma la idea de llevar a cabo la reforma; llamada finalmente Reforma Integral para la Educación Secundaria.

La RIES no implica un cambio legislativo a la Ley General de Educación, su implementación se hará a través de modificaciones administrativas impactando en el quehacer cotidiano de los maestros de nivel secundaria en tres planos: “el curricular, el organizativo y el de la gestión”, extendiéndose a las modalidades de secundaria general, secundaria técnica, telesecundaria y secundaria para adultos.

Los cambios curriculares como los organizativos y de gestión obedecen a un modelo pedagógico diferente del tradicional. Se trata de privilegiar el que se atiendan adecuadamente a las necesidades de desarrollo del adolescente en cuanto tal; es un objetivo eminentemente formativo, para cuya realización contribuirán medidas como las siguientes:

- Un decidido énfasis en que los estudiantes adquieran las “competencias generales” fundamentales: Leer y escribir, comunicarse oralmente, desarrollar el pensamiento lógico-matemático, la comprensión del mundo natural y social en el que viven y la asimilación de valores éticos y ciudadanos. Este énfasis es lo que inspira la “compactación” de algunas asignaturas con el fin de que en ellas se profundice la adquisición de estas competencias.
- Un mejor ambiente de aprendizaje y relaciones constructivas entre maestros y estudiantes, con mayor compromiso de éstos con su proceso educativo, así como la incorporación de las tecnologías informáticas en la docencia y aprendizaje.
- El fortalecimiento en cada plantel de un núcleo estable de profesores que vayan consolidando un proyecto institucional y una tradición propia.
- Una considerable disminución del número de alumnos por grupo y de los grupos que atiende cada maestro.

²⁸ Ponencia “Sobre la RIES” en el Seminario de Reflexión “RIES” realizado en la Universidad Obrera. Hugo Aboites, octubre del 2005.

- La asesoría a cada grupo de alumnos, proporcionada por un consejo asesor de cuatro maestros que dedicarán a esta tarea 23 horas en primer grado y 26 en segundo y tercer grado.
- La ampliación del margen de decisión de cada escuela respecto a las opciones de posibles asignaturas, así como de cada Estado respecto al currículo nacional.

Durante el ciclo escolar 2004-2005 la Secretaría de Educación Pública, presenta la iniciativa de la Reforma Integral a la Educación Secundaria (RIES), misma que recibe la crítica de investigadores, intelectuales, especialistas, maestros, por el minimización de contenidos, afectaciones laborales, además de la exclusión de la opinión de los maestros.

Nosotros señalamos especialmente los siguientes motivos de preocupación:

- Las modificaciones al plan y a los programas de estudio deben verse desde esta nueva perspectiva pedagógica. Para algunas asignaturas los cambios son considerables y ameritan discutirse.
- Los cambios visibles en nuestro sistema educativo, se entrelazan con propuestas realizadas en otras áreas, en particular en la inserción laboral a temprana edad, evidenciando la política educativa en los aprendizajes productivos. Se busca crear mano de obra no calificada pero fácilmente explotable.
- Basada en la descentralización de la educación, la RIES busca que cada vez los directivos de las Escuelas secundarias, dependan menos de las autoridades federales en la toma de decisiones, tanto a nivel educativo como laboral. Sin embargo, en la medida en que falten regulaciones adecuadas a esta medida de descentralización de la autoridad, se corre el riesgo de que represente un incremento de la discrecionalidad de los Directores y Supervisores
- La aplicación de la reforma se encuentra en la aplicación de la descentralización educativa para la operación en los estados y en el nivel de los planteles en el acuerdo secretarial 98 sobre la organización y funcionamiento de las escuelas de educación secundaria.
- Se echa de menos mayor información sobre posibles cambios en el empleo y condiciones de trabajo de los actuales profesores. Aunque se repita que “no se violarán sus derechos laborales”, es obvio que tendrá que haber reajustes, y los maestros/as deberían conocer su alcance. Un aspecto importante es el de la posibilidad de que a los profesores se les asigne para cumplir otras funciones de acuerdo a las necesidades de la “nueva secundaria”.
- No se menciona ningún tipo de información sobre la evaluación periódica del proceso de reforma, quien la hará y cómo, de que manera se informará de sus avances y que tipo de rendición de cuentas se dará a la sociedad; se trata de una reforma de gran importancia, pero también de gran complejidad²⁹.

Aún y cuando la RIES está todavía en discusión, ya se está aplicando en escuelas piloto, por lo que se están observando sus primeras consecuencias, particularmente, en el ámbito laboral. Un ejemplo de ello es la mayor facilidad y discrecionalidad en la expedición de “extrañamientos”³⁰, mecanismo contemplado en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública en los artículos 71,72, 73 y 74, que ahora queda en las facultades de los Directores de escuela, sin garantía de audiencia previa.

La expedición de “extrañamientos” se ha convertido en una práctica recurrente de los directores de planteles, para hostigar laboralmente a los maestros, debido a que el Reglamento indica que la acumulación de tres extrañamientos se considera una nota mala, la cual se asienta en el expediente del trabajador. En algunos casos ha permitido su uso discrecional para justificar la remoción de disidentes como es el caso de las maestras y personal administrativo de la escuela secundaria 275. Estos trabajadores de la educación hicieron patente su descontento con la directora del plantel, María Guadalupe Mendoza, por no permitir la organización sindical y mala gestión, en consecuencia, la directora abusó del mecanismo existente para desmovilizar la organización de los trabajadores.

Para el ciclo escolar 2005-2006, la SEP pilotea la RIES en 135 escuelas a nivel nacional, 7 en el DF, en coordinación sectorial (72, 33, 185, 59, 281, 246,295). El 21 de julio del 2005 la SEP y el SNTE, emiten la convocatoria para la consulta de la RIES³¹.

²⁹ La Reforma de la Secundaria. Observatorio Ciudadano de la Educación. Visible en www.observatorio.org/comunidades/debate001.html

³⁰ Los extrañamientos son “llamadas de atención” realizados de manera escrita y que tienen su fundamento en el artículo 70 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

³¹ Documento de difusión de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación CNTE.

Para el mes de septiembre, se convoca por parte de la sección 10 a todos los secretarios generales y representantes de escuela de todos los subsistemas de educación secundaria. En esta reunión se rechazó mayoritariamente la consulta y el proyecto de RIES. Por su parte el Secretario General de la Sección 10, Prof. Carlos Antonio Pérez, reconoció que la puesta en marcha de la RIES afectará en el plano laboral y educativo, sin embargo se negó a firmar el documento conjunto de rechazo a la RIES.

El día 27 de septiembre de 2005, se entregó un primer paquete de actas de rechazo a la RIES, con alrededor de 800 firmas de maestros, frente a las oficinas de Lorenzo Gómez Morín, Subsecretario de Educación Básica.

El 29 de septiembre, se llevó a cabo la consulta a la RIES para todas las escuelas secundarias de todos los subsistemas de educación secundaria, donde se comprobó el rechazo general a la reforma, escuela por escuela.

Finalmente como respuesta a la negativa del secretario General de la Sección 10 a firmar un documento de rechazo a la RIES, se decidió llevar a cabo una jornada por la defensa de la educación pública y contra la RIES por parte de la CNTE.

Violaciones

En los últimos años, el CEREAL, ha observado que la vida cotidiana de los maestros se traduce en más horas de trabajo, bajos salarios, ampliación de tareas administrativas, mayor número de alumnos/as por grupo. Además, con el cambio en el currículo educativo, habrá mayor movilidad de los profesores, quienes lo mismo podrán impartir clase, como realizar actividades administrativas propias de su competencia³², además de la existencia de la contratación temporal (códigos 20) en otras palabras, se está impulsando la flexibilidad laboral al interior del magisterio.

Con estas acciones y desde la visión de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, los cuales se caracterizan por su integralidad e interdependencia, es decir, para que uno se realice, el Estados deben garantizar el cumplimiento y respeto de los demás.

La reflexión se centra en que el estado pueda garantizar una educación de calidad con todo lo que implica el derecho a la educación, es necesario que se aseguren las condiciones laborales del cuerpo docente, es decir, se tiene que proteger y respetar los Derechos Humanos Laborales del magisterio, implementando un programa de capacitación y actualización para todos los trabajadores/as docentes, además de, mejorar la infraestructura necesaria para el apoyo de la educación en materia de inmobiliario, presupuesto y recursos humanos.

2.5 CASOS DE VIOLACION A LA LIBERTAD SINDICAL

2.5.1 La renovación de dirigencias sindicales en centrales y sindicatos del Congreso del Trabajo

Introducción.

Durante el 2005 se dieron algunos procesos de elección de dirigencias de sindicatos importantes pertenecientes al Congreso del Trabajo (CT), organismo sindical que aglutina una parte considerable de los sindicatos del país, y resorte importante del sistema autoritario que prevaleció en México, así como de las políticas económicas implementadas en las últimas décadas, que han terminado por afectar seriamente a los trabajadores mexicanos. Algunos de los procesos de renovación sindical fueron provocados por la desaparición física de representantes sindicales y otras como medidas precautorias para no ser desplazados del poder sindical. Los presentes casos tienen por finalidad exponer las violaciones en que incurrieron cuatro dirigencias sindicales en sus procesos internos de elección.

El relevo sindical en la Confederación de Trabajadores de México (CTM)

El 21 de julio de 1997 murió el líder histórico de la CTM, Fidel Velázquez, inmediatamente, sin llamar a un Congreso Extraordinario, los miembros de la cúpula de la central obrera nombraron a Leonardo Rodríguez Alcaine como el sustituto al frente de la central obrera por el periodo que tenía que cubrir Fidel Velázquez, hasta marzo de 1998. Llegado el plazo, el Comité Ejecutivo Nacional de la CTM decidió que fuera Rodríguez Alcaine quien se quedara al frente de la central

³² Si existen horas libres para el maestro dentro de su jornada de trabajo, éste podrá ser enviado lo mismo a realizar actividades administrativas de la dirección como a impartir otras clases aunque no sean de su especialidad.

por un periodo de 6 años, es decir, de 1998 hasta el 2004, al término del cual se reeligiría nuevamente con la intención estar al frente de central hasta el año 2010. Sin embargo, el sábado 6 de agosto de 2005, Leonardo Rodríguez Alcaine murió, dejando inconcluso su periodo sindical.

Los nombres sobre sus posibles sucesores aparecieron inmediatamente, destacando principalmente dos: Joaquín Gamboa Pascoe, dirigente de la Federación de Trabajadores del Distrito Federal (FTDF); y Carlos Romero Deschamps, dirigente del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM). Un día después del fallecimiento del representante sindical, el domingo 7, se impulsó al interior del CEN de la CTM el acuerdo de que fuera Gamboa Pascoe el que supliría a Rodríguez Alcaine hasta el año 2010.³³ A pesar de que aún se consideraba como candidato a Carlos Romero Deschamps, el día 10 de marzo se supo que en un reunión de tan solo 40 minutos, se decidió por 17 votos a favor y 2 abstenciones, que Gamboa Pascoe fuera el nuevo dirigente de la CTM.³⁴ La decisión no fue avalada por los representantes petroleros, Carlos Romero Deschamps y Antonio Barajas, a quienes correspondieron las abstenciones de la votación. La inconformidad del voto petrolero tuvo que ver, de acuerdo con el Senador Ricardo Aldana tesorero del sindicato petrolero, con el hecho de que el Secretario Suplente primero era Carlos Romero Deschamps,³⁵ por lo que a éste correspondía ser el dirigente.

Joaquín Gamboa Pascoe es abogado de profesión, jamás ha sido obrero, y su carrera sindical no la construyó a través de procesos sindicales de elección al interior de los sindicatos que dice representar, ni se tienen antecedentes de que haya participado en movimientos obreros en defensa de sus derechos; su carrera sindical la inició mediante una relación clientelar, gracias a que su suegro, Jesús Yuren, miembro de la CTM, le consiguió un empleo en las altas jerarquías de la central obrera, desde donde se trasladó a la dirigencia de la CTM del DF.³⁶ Así, Gamboa es producto de las dirigencias sindicales, su vida y sus aprendizajes del mundo laboral no se dieron a partir de sentir las necesidades y preocupaciones que tienen los trabajadores mexicanos, todo lo que sabe del mundo laboral lo aprendió en las cúpulas sindicales que permitieron una gobernabilidad autoritaria en el país; Gamboa se debe a las decisiones de líderes sindicales que se han apropiado de las dirigencias de sindicatos, que han terminado por convertir a las estructuras sindicales en patrimonio propio, desde las cuales negocian favores y puestos de elección popular. Muestra de lo anterior es su papel en la década de los setenta, cuando combatió violentamente a la Tendencia Democrática del SUTERM que dirigía Galván

En la guerra contra la Tendencia del SUTERM, las huestes de Gamboa Pascoe hicieron el trabajo sucio. En 1973, cuando el movimiento encabezado por Rafael Galván resistía con todo, los miembros de la Tendencia chocaron con los golpeadores de la FTDF en la termoeléctrica de lechería.

En 1974 estalló la huelga de General de Electric, en Cerro Gordo, Estado de México: “Ahí llegaron como 200 pistoleros. Salieron todos de la empresa Kelvinator y empezaron a repartir madrazos. Aunque los golpes fueron empezados por Robles Santibáñez, fue la FTDF de Gamboa Pascoe la que defendió al día siguiente la acción contra los trabajadores”, relató hace unos años un sindicalista de los setenta.³⁷

En el año 2005, como le ha funcionado desde hace años, su llegada a la dirigencia de la CTM seno debió no a una consulta mediante voto libre y secreto de todos los agremiados de la CTM, ni siquiera la de todos los sindicatos que conforman esta central. La competencia abierta en esta central es nula, y no existe el respeto a la voluntad de los trabajadores.

El problema del relevo en la dirigencia en la CTM no se solucionaba con el simple respeto a los procedimientos establecidos en los estatutos de la CTM, como señalaba el tesorero del sindicato petrolero, Ricardo Aldana, sino de una cuestión más fundamental, la legitimidad moral y política de los representantes sindicales. En efecto, en un escenario en el que Carlos Romero Deschamps hubiera accedido a la dirigencia de la CTM, ello no hubiera significado un reforzamiento de los procesos de democratización que necesita el país, pues las constantes denuncias por falta de democracia sindical al interior del sindicato que dirige y el fraude millonario a PEMEX en el que estuvo implicado, además de los mecanismo de los que se valió para llegar a la dirigencia del sindicato petrolero, lo coloca en la misma situación de desprestigio frente a los trabajadores y la sociedad en general. El desprestigio político y moral de los dos candidatos en realidad significaban lo

³³ Evidencias. *El Significado del fallecimiento de LRA para la CTM*. Agosto 22 de 2005. N° 915. Pp.34.

³⁴ www.jornada.unam.mx Como nuevo líder de la CTM, Gamboa Pascoe ratifica apoyo a Roberto Madrazo. 10 de agosto de 2005.

³⁵ Evidencias. *El significado del...* Pp. 36.

³⁶ Proceso. A Joaquín Gamboa Pascoe. Carlos Monsivais. 14 de agosto de 2005. N° 1502. Pp. 30-31.

³⁷ *El líder Piña* en La Jornada. Suplemento semanal Masiosare. No. 400. Domingo 21 de agosto de 2005.

mismo, el reforzamiento de uno de los pilares del autoritarismo político, que limitó y sigue limitando al libertad en nuestro país.

Cambios en la dirigencia del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM)

Leonardo Rodríguez Alcaine era también, a su muerte, Secretario General del CEN del SUTERM, sindicato que gestiona la fuerza de trabajo con la Comisión Federal de Electricidad (CFE), la principal empresa estatal de generación, distribución y venta de energía eléctrica en el país. A la muerte de Francisco Pérez Ríos, entonces Secretario General de este sindicato electricista, Rodríguez Alcaine ocupó su lugar en marzo de 1975, el cual no abandonó hasta su muerte. Durante su estancia enfrentó constantes y serios cuestionamientos a su dirigencia y representatividad sindical, que logró esquivar gracias al apoyo recibido por la estructura corporativa sindical y la estructura estatal.

Dos ejemplos para ilustrar lo anterior. En la década de los setenta, cuando el movimiento de la Tendencia Democrática al interior del sindicato estaba en auge, pero que gracias al apoyo del Presidente Echeverría y después de José López Portillo, de la CTM y de la FTDF, logró contener y después desarticular. El último de los desafíos internos que enfrentó fue la rebelión electricistas de 1999 que detuvo, junto con otras fuerzas sindicales, políticas y sociales, a la venta de CFE a la iniciativa privada, la cual había sido aprobada por la dirigencia sindical del SUTERM. De este conflicto nació y se desarrolló la Coordinación Nacional Electricista (CNE) que buscó participar en la elección para Secretario General del SUTERM en el año 2000, enviando como candidato a Jesús Navarrete, quien le disputó la dirigencia a Leonardo Rodríguez Alcaine. Pero su participación le fue negada por la dirigencia nacional, a pesar de que la candidatura de de la CNE fue aprobada en buena parte de las secciones que conforman el SUTERM, mediante asambleas donde directamente participaron los trabajadores electricistas. A pesar de que se recurrió a las instancias legales para impugnar el Congreso Nacional Extraordinario donde se reeligió a Rodríguez Alcaine para el periodo 2000-2006, las autoridades laborales decidieron no dar causa a las demandas de la CNE.

La respuesta de la dirigencia del SUTERM ante las demandas de la CNE de democracia sindical, fue el despido, el acoso en los espacios laborales y fuera de ellos, la destitución de representantes sindicales opositores, el corte de energía de luz de trabajadores que manifestaban su inclinación a la demanda de democracia sindical en el sindicato. Los encargados principales de estas acciones violatorias de los derechos humanos laborales, fueron los integrantes del CEN del SUTERM y la oficina de Recursos Humanos de CFE. En el caso de CEN del SUTERM, especial mención merece Víctor Fuentes del Villar, quien era el Secretario del Trabajo, y por lo tanto encargado de tramitar y/o aceptar el despido injustificado de los trabajadores democráticos que participaron en los hechos atrás señalados, lo que significa que el secretario del trabajo del SUTERM no es fue una garantía para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, aunque estos fueran disidentes, más bien fue éste quien promovió su despido por ser una amenaza a su control sindical.

Después de la muerte de Leonardo Rodríguez Alcaine, los integrantes del CEN del SUTERM decidieron que fuera precisamente Víctor Fuentes el Secretario General suplente, por lo que cubriría el tiempo que le restaba a este periodo, hasta diciembre del 2006. Sin embargo, el proceso mediante el cual se nombró al nuevo secretario no se apejó a los estatutos, los cuales establecen en su artículo 90,³⁸ que los miembros del CEN se elegirán mediante un Congreso Nacional, el cual en este caso debió de ser Extraordinario³⁹, para dar una respuesta a una situación sindical no planeada ni considerada en los estatutos sindicales. El Congreso Nacional Extraordinario hubiera implicado un proceso de consulta a las asambleas seccionales, posibilitando una participación de los trabajadores electricistas. La llegada de Víctor Fuentes del Villar a la

³⁸ “**Artículo 90.**- La elección de los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y de la Comisión Nacional de Justicia, se hará en la forma que decida el Congreso General respectivo, contándose un voto por cada Sección, independientemente del número de delegados que hayan acreditado.” Estatutos sindicales del SUTERM.

³⁹ “**Artículo 12.**- Los Congresos Generales pueden ser Ordinarios o Extraordinarios. Los Congresos Ordinarios se celebran durante el mes de noviembre de cada seis años y los extraordinarios en cualquier fecha en que las circunstancias internas, del sindicato, así lo impongan. Para los Congresos Ordinarios, del Comité Ejecutivo Nacional debe expedir la convocatoria con sesenta días de anticipación, en tanto que los Extraordinarios deben convocarse de quince a treinta días antes de la fecha señalada por su celebración, a juicio del Comité Ejecutivo Nacional. En ambos casos se señalará en la convocatoria, el lugar y la fecha, y se incluirá el temario correspondiente, sujetándose su base y su funcionamiento al reglamento respectivo. Los congresos ordinarios que se celebren cada seis años, con facultad para elegir Comité Ejecutivo Nacional se convocaran con sesenta días de anticipación. El Congreso siempre conocerá del informe del Comité Nacional, que comprenderá las actividades realizadas, durante el ejercicio, incluyendo las finanzas del sindicato.” Estatutos sindicales del SUTERM.

dirigencia nacional no fue a partir de los mecanismos sindicales que prevén los estatutos, sino a través de un acuerdo entre los miembros del CEN.

Reelección en el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)

El día 12 de octubre de 2005, los secretarios generales de las 36 secciones que conforman el STPRM, firmaron un desplegado para pedir al Comité Ejecutivo General (CEG) y al Consejo General de Vigilancia (CGV) del sindicato petrolero, que emitiera una convocatoria para que el sindicato celebrara una Convención Extraordinaria con la finalidad de reelegir a Carlos Antonio Romero Deschamps como Secretario General del CEG, lo que implicaba adelantar el proceso electoral un año, ya que este proceso debía celebrarse a finales del 2006. El día 13 de octubre, el CEG y el CGV emitieron una convocatoria para realizar el día 27 de octubre la Convención Extraordinaria, por lo que instruyó a las directivas seccionales a convocar a asambleas extraordinarias seccionales con la finalidad de que en ellas se nombrara a tres delegados que asistieran al acto sindical.

Carlos Romero Deschamps ha estado al frente del sindicato petrolero desde 1993, cuando llegó, con apoyo gubernamental, a la Secretaría General de manera interina, después de que Sebastián Guzmán Cabrera, el anterior dirigente nacional, renunciara a su cargo ante las protestas y demandas legales que mantenían trabajadores en su contra. En 1995 es nombrado Secretario General y el año 2000 se reeligió para el periodo 2001-2006. Para lograr lo anterior, Romero Deschamps impulsó una reforma a los estatutos para ampliar de 3 a 6 años el periodo de gobierno del sindicato, además de establecer la reelección. Esto fue posible mediante acuerdos con las dirigencias seccionales, abriendo con ello la posibilidad de que en el 2006 el CEG apoye la reelección de éstas y puedan ejercer el poder en las secciones de manera discrecional y sin interferencias directas del CEN.

Lo anterior ha sido una constante al interior del STPRM. En el año de 1997, grupos de trabajadores de diversas secciones impugnaron las elecciones seccionales, sin respuesta favorable del Comité Ejecutivo General y de las autoridades laborales (Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje). Estos grupos formaron en 1998 la Alianza Nacional de Trabajadores Petroleros, Asociación Civil (ANDTP), los cuales han participado e impugnado los procesos de reelección sindical a nivel seccional (años 2000 y 2003), sin que hasta el día de hoy las autoridades laborales hayan garantizado el derecho a la libertad y democracia sindical.⁴⁰

Además de lo anterior, a finales de enero de 2002 la opinión pública se enteró por diversos medios de difusión de la investigación que estaba realizando la Procuraduría General de la República (PGR) en contra de la dirigencia sindical y de directivos de PEMEX, por el desvío millonario de 1 100 mdp de la empresa estatal a la campaña electoral del candidato a la Presidencia, Francisco Labastida Ochoa, del Partido Revolucionario Institucional (PRI); la campaña fue durante el año 2000, cuando el Presidente de la República era Ernesto Zedillo Ponce de León, miembro del PRI. Este desvío millonario se le conoce como el Pemexgate, ante el cual la ANDTP se movilizó para exigir justicia ante el desfaldo millonario a PEMEX y a las finanzas del sindicato petrolero, lo que les valió el despido de varios de sus integrantes.⁴¹ Como consecuencias de las investigaciones por el Pemexgate, Carlos Romero Deschamps está bajo proceso penal, aunque está amparado, le fue dictada orden de aprehensión y auto de formal prisión lo que significa que no está absuelto. Este proceso penal que tiene en su contra, lo invalida para asumir la dirigencia sindical, de acuerdo con los estatutos del sindicato.

El día 14 de octubre los Comités Ejecutivos Locales (CEL) de las 36 secciones emitieron las convocatorias para celebrar las Asambleas extraordinarias en cada sección, las cuales se realizaron entre el 14 y 17 de ese mes. Así, en una aparente normalidad y respeto por los Estatutos del STPRM, se formalizó la reelección de Carlos Antonio Romero Deschamps, para el periodo 2007-2012, es decir, por seis años más. En la Convención sindical estuvieron presentes los encargados de la Secretaría de Gobernación, Carlos Abascal Carranza, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Francisco Javier Salazar Sáenz, y el director de PEMEX, Luis Ramírez Corzo. La asistencia de esta representación del Poder Ejecutivo no fue solo protocolaria ni presencial, fue la de una clara legitimación de la Convención, muestra de ello fue el hecho de que la Toma de Protesta de Carlos Romero Deschamps como Secretario General, fue tomada por el Secretario del Trabajo, Salazar Sáenz; acción inusual en las demás Convenciones para reelegir al líder, donde la asistencia de la representación del Poder Ejecutivo fue solo presencial.

⁴⁰ Ver Informe de Derechos Humanos Laborales de los años 1997, 2000 y 2003, publicados por el CEREAL.

⁴¹ Ver Informe de Derechos Humanos Laborales de 2002, publicado por el CEREAL.

Además de lo anterior, al término de la Convención, el titular de la Secretaría de Gobernación tuvo el siguiente diálogo:

-¿Qué implica avalar a una persona como Romero Deschamps, cuando ha sido muy cuestionado?- Se le preguntó al secretario de gobernación, Carlos Abascal Carranza.

-El señor fue electo por su sindicato. Nosotros no nos metemos en la vida interna de los sindicatos. Su sindicato lo eligió; el Gobierno respeta las decisiones del sindicato.⁴²

Esta declaración, y la toma de protesta, dejan ver la postura del Ejecutivo Federal sobre los procesos de reelección sindical que tuvieron lugar en nuestro país, la de una total tolerancia y complicidad con acciones que violan los derechos humanos de los trabajadores en México, bajo un discurso de “respeto” a la autonomía sindical.

A pesar del esfuerzo discursivo y de la estrategia legal que la dirigencia sindical implementó para dar una imagen de respeto a la formalidad e institucionalidad sindical, buscando con ello dar una legitimidad legal a su proceder, son varias las violaciones que se cometieron a los propios Estatutos sindicales para realizar la Convención Nacional Extraordinaria (CNE), suficientes para que está fue nula. De acuerdo con los Estatutos del STPRM, las violaciones principales fueron,

1. Un exceso en las funciones de la CNE, ya que esta solo se puede convocar para examinar un plan de trabajo, más no para reelegir al secretario general (Estatutos 109, 128 y 129);
2. La Convención Extraordinaria carece de facultades para renovar al Comité Ejecutivo, pues tal faena corresponde a una Convención Ordinaria (la Extraordinaria es válida sólo en caso de renuncia, muerte o jubilación);
3. La nulidad de las Asambleas seccionales convocadas para nombrar delegados a la CNE (Estatutos 108, 122, 123, 133, 148, 241, 246, 264), ya que de acuerdo con información recabada en las mismas secciones del sistema petrolero: a) no tuvieron tiempo suficiente para difundirlas y prepararlas (sólo mediaron 3 días entre convocatoria y asamblea, en el mejor de los casos); b) hubo falta de quórum (por ejemplo, en las secciones 45, 34, y 38); c) se detectó presencia de personas sin derecho a participar (por ejemplo, en las secciones 11, 14 y 22); d) no se dio tiempo para estudiar y aprobar el plan de trabajo (en la mayoría de secciones consultadas la duración de la asamblea fue de 15 a 20 minutos); y finalmente,
4. El impedimento el proceso penal que se le sigue a Romero Deschamps.

Por otro lado, hay que remarcar que en ningún momento las representaciones sindicales a nivel seccional, así como a nivel nacional, presentaron argumentos sólidos y apegados a los Estatutos para adelantar el proceso electoral. Esta medida la implementaron por consideraciones políticas de los grupos sindicales al frente del STPRM, quienes ven con recelo que el proceso electoral del sindicato esté casi empatado con el proceso electoral político del país, el cual promete ser muy competitivo y que seguramente elevará los ánimos de los grupos petroleros opositores al interior del sindicato, en particular la ANDTP, lo que supondría una amenaza a la hegemonía de los grupos al frente del STPRM.

Todos estos motivos son suficientes para que no se reconozca como legal el proceso de reelección en el STRPM, sin embargo, el refuerzo institucional que recibió de parte del Ejecutivo Federal con la toma de protesta por parte del secretario del trabajo, hacen pensar que no habrá ninguna acción gubernamental que, por un lado, limite la discrecionalidad con que las dirigencias sindicales se perpetúan en el poder, y por el otro lado, que el Estado asuma una clara posición de impulsor y garante en la constitución y desarrollo de instituciones democráticas dentro del ámbito de sus atribuciones; muy por el contrario, la postura del Ejecutivo Federal es la de mantener una relación no conflictiva con las dirigencias sindicales que permitan una gobernabilidad, pero que como consecuencia de ello no se permite el desarrollo de espacios e instituciones democráticas, sino el mantenimiento de espacios importantes en la sociedad mexicana en manos de grupos de larga tradición autoritaria, como es el caso petrolero.

Cambios en la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)

La CROC es una de las centrales obreras, después de la CTM, que han jugado un papel importante en la historia de esa parte importante de organizaciones obreras que se subordinaron al gobierno federal y al PRI. La CROC fue uno de los pilares básicos del régimen político autoritario que caracterizó a México. Desde el nacimiento de la CROC en 1952, Alberto Juárez Blancas formó parte de ella, y en 1976 fue nombrado Presidente del Comité Ejecutivo Nacional, desde entonces

⁴² www.cronica.com.mx Romero Deschamps es reelecto líder del sindicato petrolero para el periodo 2007-2012. Mario Hernández.

hasta que sufrió un accidente en su casa a mediados del 2006, no abandonó la dirigencia nacional. Durante su largo periodo frente a la central obrera, cerca de 30 años, este dirigente enfrentó serias denuncias de sus compañeros, por ejemplo, malversación de las cuotas sindicales,⁴³ pero debido a todo el respaldo del sistema corporativo, nunca pudo ser destituido de su cargo.

Desde mediados del año 2004, Alberto Juárez Blancas sufrió un accidente en su casa haciéndole caer en coma, lo que lo obligó a retirarse de la vida sindical. El abandono real y forzoso de sus actividades sindicales, provocó un vacío sindical que desencadenó una disputa interna por la dirigencia de esta central sindical. La disputa la protagonizaron tres líderes estatales de la CROC: Isaías González Cuevas, Secretario General de la CROC en el Distrito Federal, dirigente de la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), y presidente de la Asociación Política Nacional “Ricardo Flores Magón” (impulsada por Juárez Blancas); Carlos Mireles, Secretario General de la CROC en Nuevo León y diputado federal por el PRI para ese estado; y Roberto Ruiz González, Secretario General de la CROC en el Estado de México.

Ante la ausencia del dirigente nacional, Carlos Mireles, Secretario de Trabajo y Conflictos en el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) de la CROC decidió hacer un llamamiento para que se eligiera un nuevo Secretario General del CEN, que cubriera el cargo que Alberto Juárez Blancas ocuparía hasta el año 2010. El sucesor natural, de acuerdo a los Estatutos sindicales de ese tiempo, tendría que ser el Secretario del Trabajo, Carlos Mireles.⁴⁴ Sin embargo, para mediados de noviembre, los secretarios de 26 secciones de la CROC decidieron formar un “cuerpo colegiado” que asumiera la dirigencia nacional de la central obrera, además de ratificar a Juárez Blancas como dirigente nacional e invitar a Mireles a formar parte de esta instancia sindical.⁴⁵ La decisión de nombrar un cuerpo colegiado significó un rompimiento de los marcos legales de la central obrera con la firme intención de reposicionar a otro candidato. Todos los miembros del CEN habían asumido que la situación del dirigente nacional daba una incertidumbre a la vida institucional, pero a su vez abría un espacio para la competencia por posiciones sindicales.

Para la tercera semana de enero de 2006, el CEN llamó a realizar un Congreso Nacional Extraordinario para el 28 y 29 de ese mes, con la finalidad de nombrar a un nuevo Secretario General. La convocatoria, en realidad, era para formalizar el nombramiento de Isaías González Cuevas para ocupar ese puesto sindical.⁴⁶ Esa disposición llevó a que Carlos Mireles renunciara como Secretario General de la CROC en Nuevo León, ya que ante de que se reunieran los delegados, el CEN había decidido quien sería el Secretario General del CEN. Así fue, para el día 29 de enero alrededor de 1200 delegados de todo el país *asumió* que su dirigente nacional sería Isaías González, y nombraba a Alberto Juárez Blancas como líder vitalicio.

El día 30 de enero, la CROC del Estado de México se reunió en el municipio de Cuatlitlán de Romero Rubio (Edomex). En la reunión sindical, el dirigente estatal Roberto Ruiz Ángeles, descalificó el Congreso Nacional Extraordinario, ya que era ilegal por no haber respetado los Estatutos sindicales, por lo que sus resoluciones no eran legales. A pesar de estas denuncias, y como era de esperarse, la dirigencia del Congreso del Trabajo, al que pertenece la CROC, dio la bienvenida a Isaías González como sustituto de Juárez Blancas. Las pugnas entre Isaías González y Roberto Ruiz se escalarían hasta que el segundo decidió abandonar la CROC y fundar su propia central sindical, la Confederación Mexicana Sindical.

El procedimiento para nombrar al nuevo dirigente nacional no fue con base en los Estatutos sindicales ni en una instancia sindical legítima que fuera expresión de la voluntad de los trabajadores y de un desarrollo institucional que permitiera la libre competencia entre grupos sindicales.

Violaciones

El Derecho Humano Laboral que centralmente se violó en todos estos casos es el de la libertad sindical, tanto por las dirigencias sindicales como de las autoridades del país. La libertad sindical no debe entenderse solo como la libertad de los trabajadores para constituir sindicatos, sino también la libertad de éstos para elegir libre y democráticamente a sus

⁴³ www.jornada.unam.mx *Murió Alberto Juárez Blancas, polémico dirigente de la CROC*. Patricia Muñoz Ríos. 28 de octubre de 2005.

⁴⁴ Evidencias. *Se cierra un ciclo más en la CROC: fallece Alberto Juárez Blancas*. Noviembre 14 de 2005. N° 922. México, DF. Pp. 17.

⁴⁵ www.jornada.unam.mx *Asume cuerpo colegiado la dirigencia de la CROC*. Patricia Muñoz Ríos. 18 de noviembre de 2004.

⁴⁶ www.diariodemexico.com.mx *Habrà nueva dirigencia en la CROC*. 20 de enero de 2005; y Evidencias. *Una nueva era, una nueva dirigencia de unidad en la CROC*. Febrero 7 de 2005. N° 902. México, DF. Pp. 25-28.

representantes sindicales, lo que implica que los trabajadores no deberían sufrir por esta acción hostigamiento laboral y sindical. Este derecho debe estar garantizado por el Estado, que de acuerdo a los marcos jurídicos internacionales y nacionales, están contenidos en los siguientes marcos jurídicos:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 6, 9 y 123 Apartado A, fracción XVI;
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 23.4;
3. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en su artículo 23.4;
4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en sus artículos 19.1, 19.2, 21, 22 y 25-b);
5. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, en sus artículos 1, 49-a) y 11.1-I) Anexo;
6. Convenios de las Organización Internacional del Trabajo (11, 87, 135 y 141);
7. Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 132, 133, y del 354 al 385.

Todas estas leyes, pactos y convenios con validez jurídica dentro del territorio mexicano, son instrumentos que el Poder Ejecutivo Federal debió de respetar y promover. Lo anterior no significa que fuera el Ejecutivo quien debería lanzar arengas y encabezar la lucha por la libertad y la democracia sindical, lo cual ya hacen muchas organizaciones de trabajadores, de la sociedad civil y académicos, sino la de impulsar en el ámbito de su competencia las condiciones para garantizar este derecho.

Bajo el falso argumento de un respeto por la autonomía sindical, el Poder Ejecutivo Federal encubre, promueve y fortalece instituciones sindicales que siguen siendo reservorios de prácticas sociales que limitan y obstaculizan el avance de los procesos de democratización del país, y que pueden facilitar intentos de restauración autoritaria en el país.

La autonomía es la capacidad que tienen las organizaciones para planear y accionar en defensa de los derechos de sus agremiados, lo cuales, en un sistema democrático, tienen que estar plegados a los marcos institucionales que garanticen los derechos humanos, en este caso los laborales.

La autonomía sindical es necesaria en una sociedad democrática, porque fortalecería actores autónomos capaces de hacer contrapeso a los poderes políticos y económicos. Esto permitiría una distribución del poder, propiciando varios polos de poder, poniendo con ello límites a la centralización del poder y a su ejercicio autoritario. Sin embargo, esta supuesta autonomía no es tal cuando es entendida como el ejercicio de un poder fundamentado en sí mismo, sin consideración de los marcos institucionales y de los procesos sociales en los que se está desarrollando, pues ello significaría confundir autonomía sindical con la tolerancia a estructuras sindicales que no garantizan la participación libre y democrática de los trabajadores, a tal grado que esas estructuras puedan estar en contradicción con los marcos normativos que deberían regular las relaciones sociales; eso es precisamente lo que ha venido haciendo el Presidente de la República, Vicente Fox, Carlos Abascal Carranza (Secretario de Gobernación) y Francisco Javier Salazar (Secretario del Trabajo).

El discurso gubernamental para justificar su falta de compromiso con los procesos democratizadores del país, se ha reforzado con la simpleza de que no se puede hacer nada, que no era posible cambiar todo lo que se construyó en setenta años de autoritarismo político priísta, en solo seis años del gobierno del cambio. Como señalaremos más adelante, en las *Recomendaciones*, no se trataban de grandes cambios, sino de voluntad política para iniciar cambios normativos que permitieran avanzar en la libertad y democracia sindical.

En ese sentido, no sólo las dirigencias sindicales pueden ser consideradas como violadoras de los DHL, sobre todo al derecho a la libertad sindical, que garantiza la democracia sindical, también las autoridades laborales supeditadas al Poder Ejecutivo Federal, y al mismo titular de éste, el Presidente Fox, han incurrido en violaciones a este derecho, pero también han faltado a su palabra empeñada en el año 2000, cuando siendo candidato presidencial firmó los *20 Compromisos por la Libertad y Democracia Sindical*, en los que se comprometió a respetar estos derechos.

2.5.2 La industria maquiladora de productos electrónicos en México.

La industria maquiladora de productos electrónicos en México (computadoras, impresoras, televisores y teléfonos celulares, entre otros) es uno de los sectores industriales de mayor crecimiento en el país. Su uso intensivo de mano de obra, su orientación casi exclusiva hacia las exportaciones y sus precarias condiciones laborales la convierten en uno de esos

sectores productivos denominados “del futuro”; es decir, una industria globalizada que sostiene sus precios competitivos utilizando la mano de obra barata de los países pobres. Clara muestra de esto es que, de acuerdo con datos de la Secretaría de Economía, mientras la industria electrónica asentada en México aporta actualmente el 30% del total de las exportaciones manufactureras nacionales, tan sólo contribuye con menos del 3% al conjunto del Producto Interno Bruto.

Este ímpetu maquilador ha provocado el surgimiento de lugares emblemáticos, como Tijuana conocida como “la capital mundial del televisor”, y Guadalajara a la que se le denomina “el valle del silicio Mexicano”. Por su parte, Chihuahua continúa siendo el principal empleador en todo México de la Industria maquiladora.

Sin embargo, el dinamismo actual de la industria maquiladora de exportación (que condujo a México a cuadruplicar sus exportaciones en los últimos 10 años) se alcanzó vulnerando la mayoría de los Derechos Humanos Laborales: inestabilidad del empleo, bajos salarios, discriminación, tratos indignos, empleo de menores, falta de seguridad y acoso sexual son parte de la vida cotidiana para miles de trabajadores mexicanos. Pero, de entre todas estas violaciones, sobresale la de la falta de libertad sindical, por ser el derecho más vulnerado y el menos denunciado. El caso que a continuación se describe es el de los trabajadores de la industria electrónica de Guadalajara, en donde, según datos obtenidos directamente por el CEREAL, el 90% de los trabajadores pertenece a un sindicato, pero el 90% de ellos no lo sabe.

En Jalisco están instaladas actualmente 28 grandes empresas de la electrónica. De este total, 12 son empresas de marca original (OEM) y 16 son manufactureras por contrato (EMS). Esto quiere decir que, además de los productos que fabrican las empresas de marca propia, las manufactureras por contrato también producen equipos cuya marca no es visible. Adicionalmente, en el estado operan 23 centros de diseño y más de 380 proveedores especializados para la electrónica ⁴⁷.

De acuerdo con la delegación occidente de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica y de Telecomunicaciones (CANIETI), en Jalisco la industria electrónica genera actualmente más de 60,000 empleos y, al cierre del 2005, exportó cerca de 12,000 millones de dólares.

A nivel nacional las empresas de la electrónica representan tan sólo el 1% del total de los establecimientos pero, en contraste, ocupan el primer lugar como exportadores con una participación del 30% del sector manufacturero ⁴⁸.

Jalisco es, en todo el mundo, el lugar en donde la industria electrónica utiliza más intensivamente la subcontratación de personal. Este esquema, conocido como *Outsourcing*, es la principal causa de la violación a los derechos laborales ya que las poco más de 60 agencias de personal que operan en el estado utilizan métodos de selección, reclutamiento y administración de personal que atentan contra la mayoría de los derechos laborales consagrados en la legislación nacional e internacional. Entre estos atentados se encuentran las prácticas discriminatorias, el trato inhumano y la exposición a sustancias químicas, entre otros. Esta situación empeora debido a la falta de libertad sindical, la cual se da por medio de engaños hacia los trabajadores y en un ambiente de amenazas y represión.

Casi la totalidad de los trabajadores de la industria electrónica asentada en Guadalajara ignoran su pertenencia a un sindicato, sin embargo, casi todos pertenecen a alguno debido a que las empresas celebran Contratos Colectivos de Trabajo con organizaciones sindicales corruptas, que se prestan para firmar en secreto dichos contratos a cambio de un pago mensual o anual. En México a este pago se le conoce como “mordida” y no es otra cosa que un soborno. Dichos contratos afilian forzosamente a todos los trabajadores que laboran en esa empresa y se les llama “contratos de protección” pues, según la ley mexicana, sólo un sindicato puede tener la titularidad de la relación laboral con la empresa. En otras palabras, el hecho de tener celebrado un Contrato Colectivo con un sindicato corrupto impide que los trabajadores puedan organizarse de manera libre para solicitar a la empresa la firma de un nuevo contrato. Esto constituye un grave atentado contra la libertad de asociación, pues el único objetivo de este tipo de contratos es el de impedir que los trabajadores se organicen y puedan formar un sindicato propio que realmente defienda sus intereses.

En los últimos 7 años el CEREAL atendió a cerca de 2,500 trabajadores de la industria electrónica de Guadalajara y ninguno de ellos sabía de la existencia de un sindicato en su empresa. Sin embargo, el CEREAL tiene en su poder copias de varios contratos colectivos que en la actualidad se encuentran vigentes y que “afilian” a la mayoría de los trabajadores de la industria electrónica en Jalisco. Los siguientes son algunos ejemplos:

⁴⁷ Fuente: Cámara Nacional de la Industria Electrónica y de las Telecomunicaciones - CANIETI

⁴⁸ Fuente: Secretaría de Economía

1. Contrato celebrado entre Flextronics, S. A. de C. V. y el Sindicato Único de Trabajadores en Artefactos Metálicos y Electrónicos del Estado de Jalisco, que afilia forzosamente a cerca de 8,000 trabajadores
2. Contrato entre Solecron Servicios, S.A. de C. V. y el Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura, Armadura y Manufactura Industrial en el Estado de Jalisco que afilia forzosamente a cerca de 6,200 trabajadores.
- 3.- Contrato celebrado entre Sanmina-SCI y el Sindicato de Trabajadores y Empleados en Comercio y Oficinas Particulares del Estado de Jalisco que afilia forzosamente en la actualidad a cerca de 4,000 trabajadores.

Enseguida, algunos testimonios de trabajadores acerca de la manera en que viven su falta de libertad sindical y otros problemas laborales.

MUJER. Edad 21 años. Soltera. Trabajadora de SOLECTRON. Contratada por la agencia PAT.

“No tenemos sindicato⁴⁹, cuando hay algún problema con algún trabajador acudimos a la oficina de Recursos Humanos, aunque ellos están de parte de la empresa, así que cuando acudes con ellos, más bien tratan de defender a la empresa. En julio de 2005, por ejemplo, nos mandaron llamar, nos dijeron que iríamos a una mesa redonda. Los que dirigieron la reunión fueron el gerente y una personas de Recursos Humanos, ellos nos hicieron la siguiente pregunta: ¿Cómo se sienten en el trabajo? Y nosotros comenzamos a contestar. Esta reunión duró cerca de 45 minutos, y lo increíble fue que sólo pasaron 8 días para que despidieran a algunos que asistieron a la reunión, entre ellos mi amiga.”

“La verdad es que uno se detiene para hacer las cosas ya que ponerte con la empresa es ponerte con un monstruo.”

HOMBRE. Edad: 47 años. Casado con 5 hijos. Trabajo en SCI. Contratación directa

“Al contratarme me hicieron examen médico, me desnudaron para ver si tenía tatuajes. Trabajé como supervisor en control de producción de líneas y contacto con los componentes. En esta empresa producen ensamblajes electrónicos.. Hay 5 módulos con 7 líneas cada uno, no teníamos sindicato⁵⁰. El trabajo me parecía arduo, muy estresante, hubo maltrato y hostigamiento, gritos, palabras altisonantes, amenazas de despido. Cuando entré tenía un horario de 6:00 a.m.. a 6:00 p.m., después trabajé de 2:30 p.m. a 3:00 a.m. Nos daban un reglamento de confidencialidad y nos prohibían comentar nada fuera de la empresa. Del sindicato nunca nos dijeron nada y no podíamos hablar de eso”.

MUJER. Edad 26 años. Soltera. Trabajadora de SCI. Agencia de contratación Manpower.

“Al entrar me hicieron un examen medico, me realizaron el examen de orina, seguramente para ver que no estuviera embarazada”.

“Mi puesto era en rayos X (operación en la máquina 5DX con cinco dimensiones de rayos X), inspeccionaba la tarjeta, que no trajera cortos o alguna soldadura mal”.

“Mientras estuve trabajando ocurrieron dos accidentes y en uno de ellos quedé mal del oído. El accidente ocurrió porque se atoró una tarjeta en la maquina ola, algunas compañeras les afectó el humo en los ojos, otras se desmayaron y otras vomitaron, este accidente fue entre junio y julio. Algunas personas se fueron al seguro social. Se decía que una compañera estaba grave ya que fue la que recibió todo el humo de la ola. El segundo accidente fue entre agosto y septiembre, fue en la misma máquina, aunque este fue menos grave que el primero. No acudimos al sindicato porque no tenemos, tuvimos dos reuniones, pero no del sindicato”.

Violaciones

Como se observa estos casos encierran un sin fin de violaciones a los derechos humanos laborales de los trabajadores como son: violación al derecho al empleo estable, a condiciones satisfactorias de trabajo, a salario suficiente (no pagaban correctamente las horas extras, los trabajos adicionales fuera de la fábrica ni la indemnización correspondiente), justicia laboral (se engañó a los trabajadores y trabajadoras para que firmaran un poder a un abogado coludido con la dueña de la empresa y posteriormente hubo una lenta tramitación de este asunto en la Junta Local de Conciliación).

Empleo estable: Constitución Política, arts. 1, 5, 123 apartado A fracc. XXII; Ley federal del Trabajo: arts. 3, 27, 47, 50, 133 frac. V, VII, IX, 154, declaración Universal de los derechos Humanos: arts. 2.1, 23.1; Pacto internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales: 2.1, 3, 6.1, 7; declaración Americana sobre Derechos Humanos: art. XIV;

⁴⁹Solecron tiene firmado un Contrato Colectivo con el Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura, Armadura y Manufactura Industrial en el Estado de Jalisco.

⁵⁰ Sanmina-SCI tiene firmado un contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores y Empleados en Comercio y Oficinas Particulares del Estado de Jalisco.

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte: arts. 1, 7; Convenio sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: arts. 1, 2, 11.1.

Salario suficiente: Constitución Política, art. 123 Apartado A Frac. VI, VII, IX, XI, XXIX; Ley federal del Trabajo: 85, 98, 106, 110; Declaración Universal de los derechos Humanos: art. 23.3, 25.1; Pacto internacional de derechos económicos, Sociales y Culturales: art. 7; Convenio 63 de la Organización Internacional del Trabajo; Convenio sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: art. 11.1.

Condiciones satisfactorias de trabajo: Constitución política, art. 123 Apartado A fracc. I, IV, XIV, XV, XXVII, XXIX; Ley federal del trabajo: arts. 5, 24, 56; Declaración universal de los derechos Humanos: art.23, 24; Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales: art. 7, 9, 12.2, ; declaración Americana de los Derechos y deberes del hombre: art. XVI; Convención Americana de los derechos Humanos: art. 11, 24; Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte: art. 4.2, 11.1, anexo art. 6.

Justicia laboral: Constitución Política, arts. 17; Ley Federal del Trabajo: art. 685.

2.6 CASO DE VIOLACION AL DERECHO DE HUELGA

2.6.1 Caso de los trabajadores de SERSICARTSA

“No entendemos cómo en esta época, todavía un sindicato puede tener la fuerza que tiene el sindicato minero en México, aun contra las leyes”
(Malaquías Aguirre, presidente de la Asociación de Distribuidores de Acero, A. C., delegación noreste)

El 28 de agosto del 2000, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), declaró inexistente la huelga del sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. Los trabajadores tuvieron que volver a trabajar en un plazo de 24 horas. Tramitaron un amparo que respaldara su movimiento de huelga, pero acataron la resolución de la JFCA, y regresaron a trabajar para no recibir sanciones de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes⁵¹. Lo mismo sucedió al sindicato de bomberos del Distrito Federal en 2003. La JFCA declaró inexistente su movimiento de huelga y tuvieron que regresar a laborar a las 24 horas de haberse dictado la resolución. Ya en 2005, ocurrió de igual forma en la empresa Grabaciones y Doblajes Internacionales. Los trabajadores, actores de doblaje, miembros del sindicato de la ANDA, tuvieron que levantar las banderas de huelga. Fueron tras el amparo, pero acataron la disposición de la JFCA.

No es esta la historia de los 2,400 metalúrgicos de la sección 271 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), pertenecientes a las empresas Servicios Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (Sersicartsa), y Asesoría Técnica Industrial del Balsas (Atibsa), ubicadas en el estado de Michoacán.

Los minero-metalúrgicos no acataron la resolución de la JFCA. Los obreros no regresaron en el plazo de 24 horas que les dio la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (para regresar las instalaciones y volver a trabajar sin recibir sanción o ser despedidos), pues la Junta Especial número 10 de la misma, declaró inexistente la huelga que recién habían estallado la media noche del 31 de julio (basándose en los arts. 549-III, y 920 de la Ley Federal del Trabajo), atendiendo la solicitud de los apoderados legales de la empresa del día 2 de agosto, alegando seis causales de inexistencia, y mientras se llevaban a cabo las pláticas conciliatorias en la STPS. Los trabajadores continuaron la huelga por la vía de los hechos (caso único en los últimos cinco años).

El conflicto se prolongaría 36 días más. Entonces contaba 10 días sin producir las cinco mil toneladas de acero diarias (valuadas en 3 millones de dólares), de 130 mil mensuales⁵², calculadas por la empresa del *Grupo Villacero*,

⁵¹ “En agosto del 2001, ante la imposibilidad de llegara un acuerdo prehuelga (sic) y ejerciendo su derecho, el Sindicato Independiente de Trabajadores la Industria Automotriz Volkswagen (SITIAVW) decidió estallar la huelga por mejoras salariales. La huelga solo duró cinco días, ya que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), a petición de la empresa, declaraba inexistente la huelga. El motivo, aludía la JFCA, era que la huelga se estalló a destiempo: un minuto después de lo establecido en la ley. Además, la JFCA hizo suyo el argumento de la empresa de que la petición de aumento salarial del sindicato era excesivo...”. *Entre la continuidad y la resistencia*. V Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2001. Centro de Reflexión y Acción Laboral, CEREAL, abril, 2002, p. 44.

⁵² Sicartsa tiene capacidad para producir dos millones 350 mil toneladas de acero líquido al año, “pero al cierre de 2005 difícilmente alcanzará un millón 300 mil toneladas, entre otras cosas por lo prolongado de los paros, es decir se pueden perder más de un millón de toneladas, lo cual es preocupante”. La

propiedad de los hermanos Julio César, Sergio, y Pablo Villarreal Guajardo, beneficiados 13 años atrás con la privatización de Sicartsa⁵³. La Siderúrgica está catalogada como una de las acereras más grandes del mundo, así que es de las más importantes del país y de América Latina, representa más del 30% de las exportaciones del Estado de Michoacán, con 10 mil empleos para la región, entre directos e indirectos.

La declaración de inexistencia de la huelga (contraria al artículo 459 de la misma LFT), obedecía, según la autoridad laboral, a que no se cumplieron en tiempo y forma los requerimientos para declararla. En palabras de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)⁵⁴, mediante comunicado, el fallo se basó en fundamentos jurídicos “contundentes”: haberla iniciado media hora antes y haber anunciado la misma, un minuto después (las cero horas), pues la vigencia de los contratos concluyó a las 23:59 horas⁵⁵. No se hizo esperar el pronunciamiento de la empresa: “la inexistencia deja sin efecto los motivos para estallar la huelga” (Ignacio Treviño Camelo, director de finanzas de Villacero)⁵⁶.

Tampoco se hizo esperar la reacción desafiante del sindicato minero, en la voz de Juan Linares Montufar, presidente del Consejo General de Vigilancia y Justicia del sindicato minero: “la autoridad nos notificó el fallo... (miércoles 10 de agosto), pero la posición del sindicato es que no vamos a entregar las instalaciones ni van a regresar los trabajadores”, determinación, así fue manifestado, tomada por las 130 secciones mineras del país. Preparado para ello, el 9 de agosto, mediante comunicado el sindicato anunció que: “seis de sus divisiones regionales, con operaciones en 22 estados del país, acordaron realizar un paro escalonado de labores a partir del lunes 15 de agosto”⁵⁷. La acción colectiva, duraría una hora, alcanzando unas 100 empresas, y participando unos 250 mil agremiados. Así fue, 130 secciones de todo el país, iniciaron paros escalonados en apoyo a la huelga en Sicartsa y Atibsa. En abierto desafío al gobierno federal y al Grupo Villacero, los mineros hicieron efectivo el paro de actividades para exigir el reconocimiento legal del movimiento. La suspensión se realizó de las seis a las siete de la mañana, afectando a más de cien empresas, entre otras a Hylsa, Ahmsa (quien manifestó haber perdido un millón de dólares por la interrupción), Techint, Peñoles, Grupo México, Autlán, Nacobre, etc.⁵⁸ Los mineros advirtieron que llegarían a huelga general.

Los trabajadores no desistieron de su movimiento, aduciendo que las razones de la JFCA no tenían fundamento legal porque en ambas se cumplieron en tiempo y forma los requisitos de la LFT, según fue avalado por dos notarios⁵⁹. No levantaron la huelga y no entregaron las instalaciones. Condenaron la actitud “parcial, pasiva y traicionera de la Secretaría de Trabajo, que no ha cumplido con su responsabilidad de conciliador laboral, mucho menos como vigilante de los intereses y conquistas de los trabajadores mineros y de la clase obrera en general... en una actitud cínica, entreguista y de complicidad abierta con el Grupo Villacero, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró inexistente la huelga”. Para

ruta del dinero. El Financiero, 22.08.05. Reforma. Negocios. 23.08.05, p. 7A

⁵³ A propósito de la compra, el sindicato advirtió públicamente a través de un comunicado que. “no ha cubierto el pago para adquirir la empresa. Según esa información, 14 años después, aún no ha cumplido su compromiso ni con el gobierno federal, ni con el país, ni con los trabajadores, a pesar de ostentarse como la siderúrgica más importante de la Nación”. La Jornada, 30.08.05.

⁵⁴ Francisco Javier Salazar Sáenz, titular de la STPS, se atrevió a decir que el movimiento no procedía porque pretendía tener un contrato colectivo de trabajo de una empresa (Atibsa), sólo porque ésta tenía los mismos accionistas de otra (Sicartsa). Dijo que el sindicato minero pretende abanderar el contrato colectivo de Atibsa como si el gremio de los telefonistas buscara hacerse del contrato de Sanborns. El sindicato reviró: “...está tan desinformado que quiere comparar la situación laboral en disputa con la Telmex y Sanborns... Sin embargo, en este último caso se trata de una empresa de telecomunicaciones y otra de servicios, pero Sicartsa y Atibsa son del mismo sector y los trabajadores realizan labores no sólo del mismo ramo, sino que son hasta dependientes y complementarias una de la otra... Sorprende el desconocimiento que tiene del conflicto el secretario, así como sus declaraciones irresponsables, temerarias y confusas, ya que Atibsa..., es donde se manufactura el planchón de acero que viene de Sicartsa”. La Jornada, 12.08.05; 16.08.05.

⁵⁵ La huelga no se inició a la hora anunciada por el sindicato, argumentó la STPS (argumento “sin duda de los más evidentes, graves y jurídicamente trascendentes”, en el alegato de la empresa): el gremio la anunció a las cero horas del primero de agosto, pero dicen que lo hizo a las 23:30 del 31 de julio. La otra falta fue que cuando inició la huelga, el Contrato Colectivo de Trabajo ya se había prorrogado: “La vigencia de los contratos colectivos de trabajo de las dos empresas concluyó a las 23:59 horas del 31 de julio y el sindicato anunció su huelga a las cero horas del primero de agosto”. Un minuto de diferencia supone que el trámite se quedaba sin efecto a falta de interés de las partes. No habría motivos para organizar una huelga.

⁵⁶ “Las partes en conflicto viven en la simulación. Algo lamentable, porque no es legal, lo preocupante es que este hecho sienta un precedente no jurídico que puede ser aprovechado por otros gremios”. Abogado laboral, Doctor en Derecho por la UNAM, citado por Reforma, Negocios, 09.08.05, 5A. Énfasis nuestro.

⁵⁷ Prosigue la argumentación: “La determinación de los bloques surgió ante las calumnias y la actitud dolosa del grupo Villacero tras el movimiento de huelga”, expresó Constantino Romero González, asesor de la secretaría general del sindicato minero. Reforma, Negocios, 10.08.05, sección A.

⁵⁸ El Financiero, 16.08.05, p. 12. “De 22 estados de la República le reportaron a Gómez Urrutia la realización de los paros escalonados conforme se iban efectuando; ante esto el dirigente comentó que el proceso resultó todo un éxito, ya que la totalidad de las secciones del sindicato pararon en el primer turno, y así continuarán en los próximos días, e incluso serán cada vez más prolongados, hasta llegar a la huelga nacional si así se requiere”. La Jornada, 16.08.05. “... Los mineros estaban dispuestos a continuar con estas acciones, pues algunos de ellos, como los de Cananea, enfrentan problemas en sus condiciones de trabajo”: Napoleón Gómez Urrutia, citado en El Financiero, 17.08.05, p. 12.

⁵⁹ Jaime López Ochoa y Salvador Zúñiga Andrade.

el sindicato⁶⁰, la acción sienta precedente negativo en la lucha sindical porque violenta los derechos de los trabajadores y atenta contra el derecho constitucional de recurrir a una huelga para defenderse de la explotación y los abusos. Además, “pone en entredicho la ética profesional y honorabilidad del presidente de ese tribunal, Miguel Ángel Gutiérrez Cantú”... La STPS se ha identificado con el quehacer y los intereses del sector empresarial, olvidando que representa la política laboral del país⁶¹. Por ello, interpusieron un amparo ante los tribunales laborales y acordaron recurrir a todas las instancias legales para defender el caso.

Y así fue, los huelguistas obtuvieron, antes del 18 de agosto, sendas suspensiones provisionales que dejaron sin efecto la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (lo que no legalizaba, ni condenaba el movimiento, pero abría un compás de espera que se convertía en oportunidad para la iniciativa de los actores), en el caso de Sersicartsa, conservando todos sus derechos. El 9 de septiembre, el juez convirtió la suspensión en amparo y la huelga adquirió legalidad. El amparo de Atibsan se resolvería posteriormente⁶².

El conflicto se incubó desde principios del 2005. Tuvo dos expresiones al principio. Primero, en Atibsa S.A. de C. V. Se alegaron violaciones al contrato colectivo de trabajo. Segundo, el litigio fue por la titularidad en Viga Trefilados, S.A. de C. V., empresa donde se realiza el acabado del producto de Sersicartsa. En desplegado del SNTMMSRM, el 9 de enero, los obreros decidieron ingresar a las filas del sindicato nacional minero. El *Grupo Villacero* se negó a celebrar la negociación colectiva con ellos, por lo que buscó imponer un sindicato blanco⁶³, mediante amenazas, demandas penales, presiones, y despidos (“una serie de provocaciones a los obreros en represalia por haber forzado su pase al sindicato minero nacional”⁶⁴). En respuesta, los trabajadores organizaron un paro laboral a puertas de fábrica el día 31 de enero, que duró 23 días. Así que la huelga de agosto, no era la primera ocasión en que el sindicato paraba la operación de alguna empresa de *Villacero*⁶⁵.

Más adelante, vino la disputa por la firma del contrato colectivo de trabajo del Centro de Distribución y Servicios, ubicado en Apodaca, Nuevo León, que vendría a convertirse en el nudo principal del conflicto. Napoleón Gómez Urrutia⁶⁶, secretario general del sindicato nacional, pretendía integrar a los 15 trabajadores del Centro de Distribución y Servicios, al contrato colectivo de Sersicartsa y a la sección 271. Al respecto, en el mes de julio, la STPS emitió un fallo, fruto de un

⁶⁰ Juan Linares Montufar, presidente del Consejo General de Vigilancia y Justicia del sindicato minero. Reforma, 11.08.05, sección A; El Financiero, 11.08.05, p.13; La Jornada, 11.08.05.

⁶¹ El Financiero, *Ibid.*

⁶² Mientras tanto, ese fin de semana, los mineros se manifestaron en las secretarías del Trabajo y de Gobernación para afirmar la legalidad de su movimiento y enfatizar el incumplimiento en ambas plantas de diversas cláusulas del contrato colectivo de trabajo. También acusaron a los titulares de ambas dependencias, respectivamente, de intervenir directamente en el conflicto para favorecer a la patronal. El Financiero, 15.08.05, p. 18. Los recursos de inconformidad se tramitaron en la ciudad de México, en juzgados federales: Atibsa, en el Segundo Juzgado de Distrito en materia laboral, y el de Sersicartsa, en el Tercer Juzgado (Jueza Tercera de Distrito “A”, en materia de Trabajo, Silvia Ortega Aguilar). Reforma, 16.09.05, 5A

⁶³ “...Sindicato ‘Adolfo López Mateos’... organización que, por cierto, agrupa a compañeros meseros, con sede en Monterrey, Nuevo León. Ni es un sindicato local, ni pertenece al ramo industrial, ni es voluntad de los trabajadores afiliarse a él. *Grupo Villacero* insiste en lesionar los derechos de sus trabajadores, intervenir en asuntos sindicales internos e incorporar a los agremiados a un sindicato blanco a su servicio...”. Desplegado del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. La Jornada, febrero 3, 2005. p. 9.

⁶⁴ El Financiero, 09.08.05, p. 25.

⁶⁵ Vale la pena retomar un antecedente más remoto: “Negativa al registro de la directiva de la sección 271 del sindicato minero. En 2001 se vencía la vigencia del CCT y tocaba revisión salarial en las empresas del complejo Sicartsa. Estas, alegando la imposibilidad de establecer acuerdos con alguien que no tuviera el reconocimiento legal, por la problemática del sindicato minero planteada arriba, se sintieron con el derecho de romper relaciones contractuales con el SNTMMSRM. Reconocería a la representación local, a manera de sindicato patronal. Por su parte, los trabajadores eligieron, por mayoría, a la planilla que sustituiría al comité local. Sicartsa se niega a reconocerlo, y mantiene relaciones con el comité depuesto. La Dirección del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sólo reconoce al Comité local si realiza nuevas elecciones. Se realizan, y resulta ganador el mismo Comité ya electo por los trabajadores y que estalló la huelga. Es decir, hasta 27 días de huelga después, y de tres meses de confrontación laboral, se logra el cumplimiento de las obligaciones del Estado”. Audiencia temática sobre libertad sindical, informe del CEREAL a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA, marzo, 2004. VIII Informe de violaciones a los derechos humanos laborales en México durante el año 2004, abril, 2005, p. 9. El caso está detallado en: Entre la continuidad y la resistencia. V Informe de violaciones a los derechos humanos laborales, op. Cit., p.59.

⁶⁶ La toma de nota de su nombramiento resultó otro conflicto: “A finales de 2001, la Dirección del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social otorgó el reconocimiento legal como dirigente nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), a Napoleón Gómez Urrutia, hijo de Napoleón Gómez Sada, quien dirigió el sindicato durante 40 años. Pero no quedó comprobado del todo que el nuevo dirigente tuviera los cinco años estatutarios de agremiado (su nombramiento no se hizo mediante Convención, primer requisito estatutario; y su Sección no contaba con cinco años de creada, y por lo tanto, él no tenía 5 años de miembro activo, segundo requisito estatutario). Eso sí, el Secretario del Trabajo asistió, meses antes, a la inauguración de la Convención General Extraordinaria del SNTMMSRM, con la cual se avalaba la designación”. VIII Informe CEREAL, op. Cit. Cfr. Supra.

diagnóstico, mediante el cual, negaba la injerencia del sindicato en dicho centro de trabajo, argumentando que nada tiene que ver la empresa con la producción de acero, ya que se trata de una comercializadora, y no existen actividades relacionadas con la minería, la fundición, explotación, ni el trefilado de acero, sino que se limita a la compraventa, almacenaje y servicios de derivados de acero. Por supuesto, el *Grupo Villacero* participaba de tal interpretación: las empresas en cuestión, tienen perfiles diferentes y por tanto deben pertenecer a sindicatos distintos. El sindicato se mantuvo en decir que en el Centro de Distribución y Servicios, de Apodaca, se manufactura el planchón de acero que viene de la siderúrgica, de Las Truchas, por lo que la labor que realizan los obreros de la misma es competencia absoluta del sector. El sindicato denunciaba que Francisco Javier Salazar, nuevo como secretario del Trabajo, desconocía un acuerdo de su antecesor, Carlos Abascal, en el sentido de visitar de planta con la presencia del sindicato para llegar a un dictamen “más veraz”.

Mientras tanto, es oportuno mencionar algunas circunstancias para mejor apreciar la coyuntura de la huelga. Los meses inmediatamente anteriores al movimiento, reportaban noticias interesantes para las empresas acereras y metalúrgicas mexicanas. Para el cierre del primer semestre de 2005, las empresas acereras del país que cotizan en Bolsa reportaron dos hechos récord en su actividad desde 1996, al obtener ingresos sin precedente por ventas (48 mil 387 millones de pesos) y al reducir el número de empleos (a junio de cada año, en 1996, contaban con 42 mil 186 trabajadores y en 2005, 40 mil 582). Lo primero debido a la recuperación del precio internacional del acero⁶⁷ (para otros influía el resultado de ganancias cambiarias).

Además, la producción de acero líquido en México, ascendía a ocho millones 37 mil toneladas en el primer semestre del 2005, un incremento de 1.2 por ciento respecto a igual período de 2004, según la Cámara Nacional de la Industria del Hierro y el Acero (Canacero). Pero conjugado, con un leve descenso de mes a mes. La caída en la producción respondía, según la misma fuente, al comportamiento del mercado global de ese metal, toda vez que existía una ligera baja en la demanda del mismo, debida principalmente a que empresas de China y Estados Unidos (país al que se destina 90 por ciento de las exportaciones del sector), realizaron sobreinventarios que estaban consumiendo.⁶⁸

La industria siderúrgica nacional genera más de 600 mil empleos directos e indirectos y representa 10 por ciento del PIB manufacturero, sin embargo, atraviesa por una situación difícil, según Canacero, ya que en 2005 la producción de acero cayó a 16.4 millones de toneladas, es decir, 3 por ciento con respecto a 2004. El Complejo Industrial Sicartsa aporta aproximadamente 30 por ciento de la producción de acero nacional.

También hay que mencionar que la minería es una de las cuatro ramas industriales más conflictivas del sexenio (de hecho, la más activa en los 19 meses anteriores a septiembre 2005, con nueve huelgas, fundamentalmente debido a incumplimientos de acuerdos establecidos), sumada a la textil, química farmacéutica y automotriz y autopartes. Las cuatro representan el 57 por ciento del total de huelgas registradas entre diciembre 2000 y julio 2005 y que suman 196⁶⁹.

La sección 271 del sindicato minero hizo coincidir, estratégicamente, la revisión contractual de cada dos años, con el incremento salarial y con una demanda por violaciones contractuales (ver cuadro 1 adjunto).

El conflicto de mayor duración en la historia del centro industrial, al cabo de 46 días, en estimación del Grupo Villacero les dejó pérdidas de 230 mil toneladas de acero, con valor equivalente a 138 millones de dólares. Provocó alzas en los precios de algunos productos como varilla y alambrión de 8 a 12 por ciento⁷⁰. Impactó el comercio local, que depende en 70 por ciento de la siderurgia (hubo liquidaciones en algunas industrias), al transporte local que dijo perder 60 mil dólares diariamente (Ricardo Rubí Bustamante, Consejo Coordinador Empresarial, Michoacán), puso en jaque las instalaciones y maniobras del puerto de Lázaro Cárdenas y de empresas ligadas al comercio exterior (cuyo director manifestó ante el

⁶⁷ - Los aumentos que han tenido las utilidades, la capitalización y la disminución de pasivos que han tenido ha sido por los aumentos a los precios que hubo todo el 2004, eso le ha generado utilidades, sobre todo ahora que están vendiendo inventarios, y además de buenas ventas”. Octavio Rangel, director general de la Cámara Nacional de la Industria del Hierro y el Acero (Canacero), citado en Reforma, Negocios, 10.08.05, p. 3A

⁶⁸ El fenómeno responde a fluctuaciones del mercado internacional. Aunque la reactivación de las economías china y estadounidense provocó una alta demanda de productos siderúrgicos desde finales de 2003 y durante casi todo 2004, se esperaba un reacomodo tendiente a estabilizar el mercado. El Financiero, 15.08.05, p. 18; 29.12.05, p. 9. La producción de acero en casi todas las regiones del mundo se ha reducido en el transcurso de este año, siendo China el único país con resultados positivos. Reforma, Negocios, 10.08.05.

⁶⁹ Reforma, 09.09.05, p. 5A

⁷⁰ “La presión (en los precios) ahí está y el último consumidor está pagando los caprichos y chifladuras de estos líderes”: Malaquías Aguirre, presidente de la Asociación de Distribuidores de Acero, A. C., delegación noreste. Reforma, Negocios, 7A

plantón realizado que, de continuarse “los disturbios”, solicitaría la acción del Ejército por tratarse de una zona federal), y por efecto dominó, la hotelería, líneas aéreas, restaurantes, en conjunto a unas 50 mil personas de la localidad.

El recurso de la huelga por parte de los trabajadores levantó reclamos y enojó al sector privado por el efecto desfavorable que pudiera haber en los precios, de por sí altos (ver Cuadro 2 sobre Actores), y provocó la intervención de las autoridades en Michoacán y Nuevo León. A pesar de los exhortos de estos últimos, las partes extremaron sus posiciones y llevaron el conflicto a su alargamiento. El sindicato señaló que no levantaría el movimiento sin haber satisfecho las siete violaciones al contrato colectivo y postuló el asunto de Apodaca como “no negociable”. La empresa, por su parte, condicionó el desahogo del pliego petitorio a 18 puntos (“indignantes”, y “a todas luces inaceptables”, para el sindicato), entre ellos, abstenerse del derecho de recategorización, de que las vacantes por capacitación fueran ocupadas por trabajadores eventuales, de ir al Seguro Social cuando se accidentan, y ¡hasta derribar el monumento al minero que se encuentra frente a un hotel propiedad de la empresa en Lázaro Cárdenas, Michoacán!

Esta la huelga desde los acuerdos alcanzados, no puede ser por demás exitosa para los obreros⁷¹. El punto de partida, propuesto por la empresa, para la negociación final fue el resultado alcanzado por las mismas dos partes en la empresa Mittal Stell (8 por ciento al salario, 12 por ciento a prestaciones y revisión de cláusulas del contrato colectivo que son comunes). Los trabajadores de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas, levantaron la huelga con 8 por ciento de aumento directo al salario y 34 por ciento en prestaciones (hecho de la suma del incremento a ciertas cláusulas, más incremento a bonos, informó el sindicato). El ajuste global es de 42%, que significa de las mejores revisiones del año. Mientras que la STPS, curiosamente, en el boletín de prensa en donde dio por terminada la huelga, mencionó que fue 6 por ciento el incremento, 2 por ciento sobre la nómina general en una sola exhibición, 2.5 en prestaciones y 50 por ciento en los salarios caídos. El sindicato se refirió a 60 por ciento de los salarios caídos. Sobre las diferencias, Consuelo Aguilar, vocera del sindicato explicó: “nosotros no podemos mentirle a nuestros trabajadores sobre los acuerdos alcanzados, nosotros somos los dueños del contrato colectivo; a la Secretaría no le conviene aceptar un acuerdo de este tipo”. La empresa propuso este último paquete y el sindicato la llevó a asamblea, donde fue votado y aprobado unánimemente, el 15 de septiembre.

Sobre el punto que entrampó la huelga, las partes acordaron realizar una nueva visita de inspección a la planta de Apodaca, separando el diferendo de la negociación. En ella, participarán dos comisionados de cada parte, además de representantes de la STPS, el Colegio de Ingenieros Industriales de Nuevo León, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey y la Universidad Autónoma de Nuevo León, para determinar la sindicación o no de los trabajadores. El acuerdo final lo tomarán, mediante dictamen, las instituciones de educación superior.

Conclusiones.

Lo que los trabajadores deben memorizar como aprendizaje de esta lucha minera, es que la *declaración de inexistencia* de una huelga, no tiene por qué significar la terminación del movimiento. La firme decisión de los trabajadores de sostenerse en medio de condiciones que hagan posible la resistencia obrera, bien puede combinarse con todos los medios legales al alcance de la defensa de la huelga⁷². En este caso, los minero-metalúrgicos no acataron la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y acompañaron su determinación con un paro laboral de una hora en secciones del mismo sindicato esparcidas en 22 estados de la República, con manifestaciones en las secretarías del Trabajo y de Gobernación para afirmar la legalidad de su movimiento, con información a la prensa y con asambleas sindicales⁷³. A la vez, acudieron a las instancias judiciales en busca del amparo (lo podríamos formular así: “si te vas a huelga, entre otros elementos de estrategia, ten tu amparo listo”). Esa suma de acciones es lo que hemos llamado en el CEREAL, estrategia de acción múltiple;

⁷¹ A los 32 días del movimiento, y por 50 votos de diferencia (731 contra 781) los sindicalizados rechazaron en asamblea, una anterior propuesta de la empresa. El argumento para oponerse fue el bono de productividad, que no era el solicitado por los trabajadores (“en las actuales condiciones, a mayor productividad, menor bono y eso no lo permitirán”, refirió Mario García, delegado del Comité ejecutivo Nacional, citado en Reforma, Negocios, 02.09.05, sección A). La empresa: “La productividad va hacia abajo y los salarios hacia arriba, lo cual es algo muy delicado” (Reforma, 19.08.05, 5A). En la prensa circuló la información de que ya el 30 de agosto, Napoleón Gómez Urrutia y el secretario del trabajo habían redactado un convenio para levantar la huelga, pero no fue así: “En mi oficina hace una semana estuvo el líder del sindicato... y el dueño de la empresa, y llegaron a un acuerdo final; si después en su asamblea el líder sindical *no pudo comunicar la decisión que ya había aceptado*, es problema del dirigente”. La Jornada, 09.09.05, p. 53. Para Enrique Bautista Villegas, secretario general de Gobierno del estado de Michoacán, “la sección 271 de ese gremio no estuvo de acuerdo con el movimiento, aduciendo que estaban privilegiando una negociación que nada tenía que ver con los trabajadores de Michoacán. De hecho, este problema ha generado divisiones en la sección 271, donde... se enfrentaron a golpes para ver qué grupo se apoderaba de las instalaciones sindicales”. La Jornada, 11.08.05.

⁷² Fuentes Muñoz, Manuel. *Las huelgas decididas “en familia”*. El Financiero, 19.09.05, p. 24.

⁷³ Resaltar la acción del sindicato minero no quiere decir que se ignoren las denuncias que conocemos sobre lo que pasa al interior del sindicato minero. Documentamos en 2005, dos casos de destitución y cancelación de derechos sindicales de César Reyes Carvajal e Inocencio Alcocer Solares.

Es de notar, con preocupación, el recurso reiterado por parte de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con supuestos fundamentos jurídicos, del fallo de inexistencia de las huelgas que califica. Los requisitos de existencia de una huelga se encuentran regulados en el artículo 459, con referencias a otros artículos de la Ley Federal del Trabajo. El argumento de que una huelga sea “extemporánea” contrasta fuertemente con esos requisitos. Así, al declarar la inexistencia de la huelga, aparentemente, sin menoscabo de la ley, se violaron los artículos 123 A-XVII y B-X de la CPEUM así como el artículo 4 de la LFT, a nivel nacional, y en relación a la normativa 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. Desde la visión integral de los derechos humanos, la violación de un derecho, viene acompañada de la violación de otros. En el caso que analizamos, cuando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró inexistente la huelga, al parecer dentro de los procedimientos legales (recordemos el amparo conseguido por los mineros), ésta incurrió en otra violación, 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 vez que no está garantizada la justicia laboral y se niega el derecho a huelga, los trabajadores quedan en indefensión y es vulnerado su derecho a la contratación colectiva, y a revisarla bilateralmente para mejoría de sus condiciones de trabajo: vivienda, jubilaciones y otras prestaciones, extendiéndose la violación, al atentar contra el artículo 25 y 26 de la DUDH, que establece el derecho a la vivienda, a la educación y a la salud con dignidad;

Es patente la incapacidad de las autoridades, el sindicato y la empresa para ponerse de acuerdo a tiempo y no dejar alargarse un conflicto de la magnitud de la huelga en el complejo siderúrgico. A lo largo de los 46 días que se prolongó el conflicto, fuimos sorprendiéndonos de las inculpaciones mutuas, las complicidades, la ausencia de tutela para el derecho del trabajador, y las acusaciones más inverosímiles⁷⁴. Si tan rápido podían resolverlo, como declaraban a la prensa ¿por qué demorar tanto? Uno de los saldos socialmente perniciosos, de esa triple incapacidad, es la desconfianza cada vez mayor con que los trabajadores y sus organizaciones perciben a la autoridad laboral, parcial hacia el lado empresarial a la hora de resolver, mediar y conciliar. En ese sentido, dicha autoridad sigue deslegitimándose y dando pie, como en el asunto de Apodaca a que otros intereses, instituciones (algunas de ellas privadas), intervengan y vayan asumiendo prerrogativas propias del estado, como es intervenir y dictaminar sobre los conflictos obrero patronales. Por otra parte, la misma solución, resulta un precedente que pudiera ser aprovechado por los trabajadores para hacer valer la opinión de organismos de la sociedad civil en el litigio por los derechos humanos laborales, que pudieran aportar salidas justas, imparciales, objetivas y bien fundamentadas;

El *Grupo Villacero* aún adeuda por la privatización de la siderúrgica y aún está pendiente una evaluación social sobre esa venta. Es decir, saber a ciencia cierta si los propósitos de la transacción han reportado resultados para la sociedad, para Lázaro Cárdenas, Michoacán, en particular, y también para los trabajadores. Sobre el conflicto mismo, hay declaraciones de directivos de la empresa que suscitan la reflexión sobre el significado exacto de las supuestas pérdidas declaradas: “Sin embargo, Ignacio Treviño Camelo (director de administración del grupo), trató de minimizar las pérdidas económicas, al manifestar que *los inventarios de producción sirvieron para surtir los pedidos de acero durante los días del paro, de ahí que las consecuencias no fueron graves*”⁷⁵. Otro dato más lo dio la Canacero: “las principales razones por las

⁷⁴ Sabemos que desde junio había la invitación para entablar pláticas. No hubo acuerdos. Estalla la huelga, se declara la inexistencia y el desacato obrero. La historia se convirtió en desencuentros y se fueron endureciendo las posiciones. Durante los días de la huelga, el *Grupo Villacero* hizo responsable al SNTMMSRM, ya que “mientras corrió el tiempo legal para la revisión de los contratos colectivos, el gremio siempre se negó a dialogar. Tal actitud se debe a que los mineros han exigido otras demandas que no están vinculadas con Sicartsa” (El Financiero, 11.08.05, p. 13), posteriormente cuestionaron las amenazas y los desacatos a lo dispuesto por los tribunales, pidiendo no anteponer intereses particulares al bien de la clase trabajadora: “La siderúrgica podría dejar de ser viable si el sindicato minero mantiene la posición de trabar las negociaciones y propuestas que son inaceptables, como el querer un contrato colectivo donde no tienen injerencia”. “De los 13 años que tenemos trabajando en Sicartsa los primeros 9 años tuvimos una muy buena relación con el sindicato, con un buen líder, y en los últimos 4 años ha resurgido la problemática”. El sindicato no se quedó atrás: “Grupo Villacero... aun cuando se hizo de sus empresas “en negociaciones turbias” cuando estas fueron privatizadas, tiene el apoyo de las autoridades laborales...”. La Jornada, 16.08.05. Acusaron a los patrones de no haber formulado alguna propuesta respecto del pliego petitorio de los obreros (El Financiero, 16.08.05), “algo se está fraguando, no sabemos si para no pagar impuestos o alguna deuda... porque es incongruente que no haya disposición” (La Jornada, 14.08.05). “Es una empresa que siempre ha sido muy corrupta, siempre ha buscado amenazar y presionar a la gente, siempre ha buscado corromper a la dirigencia, autoridades y muchas veces lo ha logrado” (Reforma, 04.08.05, p. 3A).

⁷⁵ El Financiero, 19.09.05, p. 18.

que la *producción de acero* cayó en México es por los *sobreinventarios* que registran las siderúrgicas del exterior y las del interior, así como por una actividad moderada de la industria de la construcción”. Es decir, la conjunción de precio, inventarios y producción de acero, con los datos que tenemos, nos pueden señalar hasta dónde convenía o no la huelga para Sersicartsa. Por último, el Grupo Villacero, está ubicado en la clasificación de las 500 empresas de la Revista Expansión, dentro de las primeras cien, con ventas en 2004 por 16,449.0 millones de pesos y no declara utilidad de operación, ni utilidad neta⁷⁶. Y en el lugar decimocuarto dentro de los holding en listados por la misma Revista.

⁷⁶ Expansión 918, 22.06.05.

CUADRO 1

| Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo | | |
|--|--|---|
| Demanda: | Acuerdo: | Comentario: |
| Entregar los resultados de los exámenes médicos | Entregar los resultados para los trabajadores que tienen incapacidades | Se practicaron y no se querían entregar |
| Cláusula 190: inseguridad en los camiones de transporte del personal | Verificación y compostura del transporte | Está en malas condiciones y ya ha habido accidentes |
| Cláusula 69: otorgamiento de categoría a 15 operadores de minas de operación | (no hay información en la prensa) | Estaban prometidas de tiempo atrás |
| Reinstalación de 7 despedidos injustificadamente | Arreglo económico para 7 trabajadores de Viga Trefilados | Otra filial del mismo grupo |
| Cumplimiento de los convenios de terceros | Cubrir las vacantes de Atibsa y otra firma anexa | Administración de Servicios Siderúrgicos |
| Cláusula 141: derecho a la capacitación | (no hay información en la prensa) | La empresa pretendía que fueran ocupadas por eventuales |
| Titularidad del contrato colectivo de trabajo en Apodaca, Nuevo León. | Realizar un nuevo estudio en la planta de Apodaca, Nuevo León, para determinar si forma parte del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el sindicato minero y Villacero. | La STPS había aceptado dar trámite a una nueva inspección |
| | Empresa: retirar cualquier demanda presentada o acción hostil que pueda existir en contra de la dirigencia nacional o local o de los trabajadores de Sicartsa o Atibsa | |

| Revisión al Contrato Colectivo de Trabajo | | |
|---|--|-------------------------------|
| Demanda: | Acuerdo: | Comentario: |
| Incremento de la prestación | 50% premio de asistencia | Por tiempo que duró la huelga |
| Incremento de la prestación | 50% bono de ayuda despensa | Por tiempo que duró la huelga |
| Incremento de la prestación | 300% seguro de vida | |
| Incremento de la prestación | Incremento en porcentaje de: Fondo de ahorro, becas | |
| 44 días, Incremento | Aguinaldo, prima vacacional | |
| Incremento de la prestación | Prima dominical | |
| Incremento de la prestación | Indemnización, | |
| Incremento de la prestación | gastos funerarios | |

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Incremento de la prestación | Previsión social | |
| | Compensación por accidentes | |
| | Se otorgará el bono de producto terminado | |

| Revisión salarial | | |
|---|--|---|
| Demanda: | Solución: | Directivos de Villacero señalaron que en los últimos 4 años el aumento salarial promedio en el mercado del acero ha sido alrededor del 23% en términos nominales y la empresa lo ha elevado 43% |
| Incremento salarial | 8% (retroactivo, mayo 1 ^a) | El incremento más alto en lo que iba del año (septiembre). La empresa había ofrecido 6. |
| | bono: \$7, 250 (9 por ciento) | Por única vez (\$6,500 en la versión del boletín de la STPS) 50% en la versión de la STPS |
| | 60% salarios caídos | |
| bono de productividad tal y como lo percibían seis años atrás (porque no se les pagaba íntegro) | 1 a 2% bono de productividad | Así se entregaba seis años atrás (en complicidad con “funcionarios traidores”, el esquema se modificó) Salario tabulado por cada mil toneladas de palanquilla embarcada cada semana. |

CUADRO 2

| ACTORES | SUS POSTURAS |
|---|--|
| Consejo Coordinador Empresarial de Michoacán Consejo Coordinador Empresarial (José Luis Barraza, presidente) | Llamado a Napoleón Gómez Urrutia a dejar a un lado los intereses personales o de grupo La actitud del sindicato es reprobable, ya que sus peticiones están fuera del contrato colectivo |
| Canacindra (Cuauhtémoc Martínez, presidente) | Preocupación porque la radicalización de posiciones puede largar la huelga días o meses y eso acarrear pérdida de una fuente de riqueza y empleos |

| | |
|--|--|
| Cámara Nacional del Acero (Octavio Rangel, director general) | Grave un eventual paro nacional... el problema ya tomó dimensiones que comprometen la imagen de México para captar inversión extranjera |
| Gobierno de Michoacán | Participa en pláticas con el grupo empresarial, el sindicato y la STPS para facilitar la solución, no recurre en ningún momento a la fuerza pública. Sus llamados obedecieron a las primeras señales de recesión económica en la región. Respaldaron a las autoridades federales (“el sindicato antepuso una demanda que no era negociable... no puede obtener el contrato de Atibsa porque se trata de un centro de distribución donde laboran 15 empleados”). |
| UNT, CTM, y CROC, Fenasib, STPRM | Dijeron tener alistadas a sus bases para el respaldo ante la posibilidad de una megamarcha del sindicato minero para el 1 de septiembre, fecha del informe presidencial. |
| American Chamber | A los empresarios estadounidenses con intereses en México les preocupó que la facilidad con que el Sindicato Minero realizó paros escalonados pudiera repetirse en otras empresas y el desacata de la ley. “Eso es lo que nos preocupa mucho, tenemos varios miles de millones de inversión... y más de 2 millones de puestos de trabajo y sí es una preocupación;... porque creemos que ese tipo de situaciones ya estaban superadas en este país y no es así. Nos llama la atención porque esto al parecer puede suceder en cualquier otra rama económica... afecta la imagen de inversión en México”, Roberto Cavazos Garza |

2.7 CASOS DE VIOLACION AL DERECHO A LA JUSTICIA LABORAL

2.7.1 Caso de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Ciudad Juárez, Chihuahua.

Ciudad Juárez, la ciudad dónde inician las operaciones de maquila en 1970 y que hoy en día es el sector que mayores divisas produce al país, es también la ciudad que oculta las violaciones a los derechos de las y los trabajadores tras todo un entarimado de corrupción que el sector patronal, que el gobierno llaman ‘paz laboral’.

Es una ciudad donde la Junta de Conciliación y Arbitraje impide la formación de sindicatos y se avisa al patrón inmediatamente que ha llegado una demanda en su contra con todos los detalles del caso por el propio personal que allí labora.

Un abogado expresaba ante los litigantes que acudimos a la Junta de Conciliación: “los abogados laboristas somos como una gran familia”; y es cierto, ya que como buena familia toman decisiones por consenso, y ante quienes llegan por primera vez a llevar algún caso, le comunican su lema: “aquí todos nos arreglamos con 45 días”.

La primera semana de trabajo del año 2005 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Ciudad Juárez, Chihuahua, se distribuyó un escrito en el mismo local signado por ocho funcionarios de esa dependencia en que

denunciaban actos de violación a los Derechos Laborales de empleados y empleadas, además de corrupción y favoritismo por parte de la Presidenta Titular en funciones, Lic. Leticia Garibay Corona.

Entre los denunciantes figuraron seis presidentes especiales y auxiliares y dos secretarios de acuerdos de tres de las cuatro Juntas Especiales que componen la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El pronunciamiento, dirigido al Gobernador del Estado, a su representante en Ciudad Juárez y a la comunidad en general, denunciaba serias irregularidades cometidas por la Presidenta Titular Lic. Leticia Garibay Corona, como el hecho de cobrar 1 mes de sueldo a los empleados cuando eran contratados y utilizar un pasquín que circula por la Junta para agredir, mofarse y desprestigiar a quienes no se sometían a sus órdenes incondicionalmente.

Acusaron a la funcionaria, asimismo, de tener intereses creados con determinados abogados y favorecerlos en el trámite de las demandas laborales, a través de notificaciones alteradas, diferimiento de audiencias o resoluciones favorables.

El grupo de funcionarios denunciante acusó a la Presidenta, con doce años dentro de la Junta Local en Ciudad Juárez, de condicionar a los funcionarios a sus intereses creados si no querían ser despedidos. En los últimos seis años la Lic. Garibay despidió y sustituyó a más de 25 funcionarios de esa Junta Local.

Al día siguiente de estas denuncias, el Presidente de la Junta Especial Número 3 es despedido por considerarse cabeza del grupo inconforme⁷⁷. El hecho pareció ser un escarmiento personal y ejemplo de lo que a los demás les podía pasar.

Ante estos hechos, la Pastoral Obrera de la Diócesis de Ciudad Juárez expresó públicamente su inquietud⁷⁸ sobre el caso de la Junta. Como Centro de apoyo a trabajadoras y trabajadores, la Pastoral Obrera ha sido durante más de 4 años testigo constante del manejo irregular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y conjuntamente con cinco organizaciones que se le unen, exige se investiguen las acusaciones a la Presidenta Garibay, como un acto de la transparencia con que debe actuar todo funcionario público y un derecho de la comunidad juarense de llegar a la verdad de los hechos.

Hubo en los días siguientes plantones en protesta, ires y venires a la oficina del representante del gobernador, rumores, discusiones entre litigantes, unos que rechazaban y otros se sumaban a las denuncias vertidas, entrevistas y declaraciones en medios de comunicación, entre otras; hasta que el 3 de septiembre, por decisión del gobernador entrante, no se ratifica a la Lic. Garibay en el cargo y es sustituida en sus funciones por el Presidente Especial que recién había sustituido al líder del grupo denunciante⁷⁹.

Ante los acontecimientos, el sector empresarial como la Asociación de Maquiladoras, Coparmex, Canacindra y Desarrollo Económico de Ciudad Juárez, exige la restitución en el cargo de la Lic. Garibay Corona⁸⁰, manifestando que Ciudad Juárez había gozado de paz laboral por el buen desempeño de la Presidenta saliente, poniendo como ejemplo que en la ciudad no se había presentado un estallamiento de huelga en los últimos 6 años, entre otros “logros” como el anterior.

A la fecha, el Presidente sustituto sigue sin ser ratificado. Se realizó una auditoría a la Junta Local de la que ‘no se desprendieron elementos de irregularidades’⁸¹ según la Directora de Trabajo y Previsión Social, los ‘coyotes’ siguen cazando trabajadores y trabajadoras en las afueras de la dependencia y la Justicia Laboral se sigue desdibujando ante este escenario.

El año 2005 ha significado para la Junta Local de Conciliación y Arbitraje el cambio de personal, de posturas y también de formas a la hora de funcionar. Esta afirmación, sin embargo, no puede traducirse en señalar que la Justicia Laboral ha llegado a impregnarla. Ante el vergonzoso hecho de que la titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje fuera señalada por sus mismos trabajadores como violadora de sus Derechos Laborales y los subsecuentes hechos que

⁷⁷ Norte de Ciudad Juárez, Teofilo Alvarado, *Protestan en Conciliación por despidos*, 6 de enero de 2005.

⁷⁸ Norte de Ciudad Juárez, *Desplegado de Pastoral Obrera y otras organizaciones*, 13 de enero de 2005 y en El Diario, *Desplegado de Pastoral Obrera y otras organizaciones*, 14 de enero de 2005.

⁷⁹ Norte de Ciudad Juárez, Carlos Huerta, *Tiene un nuevo titular la Junta de Conciliación y Arbitraje*, 4 de septiembre de 2005.

⁸⁰ El Diario, Gabriel Semental, *Pide CCE reinstalar a funcionaria de JCyA*, 6 de septiembre de 2005

⁸¹ Norte de Ciudad Juárez, Teofilo Alvarado, *Inician auditorías a Juntas Especiales de la Luisa*, 20 de enero de 2005 y en El Diario, Arely Castañón, *Hacen una auditoría a Conciliación*, 20 de enero de 2005.

incluyen desde la destitución de sus puestos de algunos funcionarios, la amenaza y los golpes para otros y las negociaciones de puestos como intercambio oculto de exigencias y silencios, ¿Qué puede entonces esperar aquel trabajador o trabajadora que se acerca ingenuamente a solicitar que le administren para él lo que la misma autoridad no practica?.

Las violaciones a los Derechos Laborales en esta frontera son una constante. Día tras día trabajadores y trabajadoras son despedidos injustificadamente, víctimas de modificaciones unilaterales en sus condiciones de trabajo, obligados a renunciar, abandonados por una empresa ‘golondrina’ o ‘echados’, después de trabajar, por su condición de migrantes extranjeros. No solo éso. En Ciudad Juárez se ha promovido, desde la llegada de la maquiladora de exportación hace más de 30 años, una cultura de nulificación de los Derechos Laborales a partir de su desconocimiento y del contubernio entre empresa y gobierno, por lo que se dice que a la empresa ‘nadie le gana’; a ésto el gobierno estatal le llama ‘paz laboral’: una oferta generosa para las trasnacionales que vienen a instalarse por la calidad de la mano de obra, que es además barata.

Un elemento más, para aquellos y aquellas que a pesar de lo anterior y consientes de sus Derechos Laborales buscan a quien los represente en la defensa de sus justas prerrogativas: hallar un abogado o una abogada que no encuentre su *modus operandi* en la negociación rápida con la empresa, a costa de los intereses de quien supuestamente representa, es una excepción.

Ante este panorama, la existencia de una Autoridad Laboral eficaz, accesible, justa y equitativa se vuelve una necesidad vital, de lo contrario la erosión de las relaciones laborales termina por disminuir la dignidad humana del trabajador y de la trabajadora a una figura caricaturizada de lo que habría de ser: una persona ‘realizada’ en su quehacer, constructora de un entorno social y familiar armónico. Nada de eso. La visión que se tiene del trabajador y de la trabajadora esta dominada por una ideología mercantilista, es simplemente un factor más de la producción, un *recurso* ¡humano!, vaya combinación. Y para la autoridad no es el sujeto a quien habrá de reivindicar en sus derechos, sino aquel que enterado de una violación a sus garantías sociales se atreve a perturbar la ‘paz laboral’ que tanto ha costado construir, un intruso en el aparato burocrático de permanecía y control, no de equilibrio y justicia.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Ciudad Juárez no ha sido la Autoridad administradora de Justicia Laboral de manera pronta, rápida y expedita. Durante años su responsable permitió, por no decir fomentó, la negociación y el contubernio entre abogados de empresa y abogados laboralistas a costa de los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras. Las computadoras, teléfonos y escritorios de esta Junta, bienes públicos todos, servían como despacho tanto de grandes firmas legales, como de ‘coyotes’; en los pasillos y en las oficinas se llegaban a arreglos que luego habrían de ser presentados a los trabajadores y a las trabajadoras como ‘lo más que se pudo lograr’.

Cuando se preguntó a la ex presidenta titular sobre esta situación, ella siempre respondió que esto era perfectamente legal y que no se violaba ningún Derecho Laboral. Ahora que esta presidenta ha sido destituida y se ha nombrado un nuevo presidente titular, que no ha sido ratificado, la situación no ha cambiado totalmente. Las formas ante la opinión pública son diferentes, si, se habla de Justicia, se dialoga más, pero, ésto no ha significado aún para los trabajadores y las trabajadoras un acceso pleno a la justicia laboral. El servicio sigue siendo deficiente, faltan recursos económicos dicen ellos. Pero la ineptitud burocrática es evidente.

En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad más importante a nivel maquilador en América y en pleno siglo XXI, las audiencias pueden ser diferidas interminablemente, hasta dos años para poder desahogar una primera audiencia o una prueba testimonial, testimonial hostil ofrecida por la empresa de un trabajador de su propia planta. Las escribientes suspenden las labores por que es la hora del almuerzo, los presidentes especiales consultan a los abogados patronales su criterio para determinar un acuerdo, una abogada laboralista reparte chicharrones entre los empleados de la Junta, sin que esto (como va a ser) sea de ninguna manera una atención éticamente insostenible, se pierden los expedientes, se reparte el dinero que le toca al ‘coyote’ mientras este discute que no es suficiente, un cuadro kafkiano, ¿y la justicia? Parece que la justicia aquí no tiene lugar.

La Pastoral Obrera de la Diócesis de Ciudad Juárez ha promovido que la labor de la Junta sea realmente la de administrar la Justicia Laboral. Se ha participado en múltiples reuniones, aportando ideas y buscando soluciones para que los trabajadores y las trabajadoras, incluyendo los de la misma Junta, encuentren eco a sus demandas. Hoy, a casi 6 meses del nombramiento de un nuevo presidente titular, se sigue cuestionando cuando será el momento en que dirigirse a la Autoridad Laboral sea una garantía de imparcialidad, de ética profesional y de acceso a la Justicia.

TERCERA PARTE

HACIA LA AGENDA LABORAL DEL SIGLO XXI

El inicio del Siglo XX significó el fin del régimen porfirista y el ascenso del movimiento obrero. Las demandas de los trabajadores de la Huelga de Cananea de 1906, y de las luchas obreras que le siguieron, configuraron la agenda laboral del Siglo XX, que quedó plasmada en el Artículo 123 de la Constitución de 1917. El nuevo pacto social, surgido de la revolución, reconocía por primera vez los derechos sociales de los trabajadores. Sin embargo, el nuevo régimen, no realizó la agenda laboral del Siglo XX y logró hacer del corporativismo sindical una agencia de Estado. Con el arribo de las políticas neoliberales, desde 1982, los trabajadores han experimentado una regresión en sus derechos laborales conquistados. La derrota del PRI en 2000 no significó un cambio de rumbo en la política económica del país, en parte, porque fue también sostenida por este aparato de estado corporativo.

Desde 1988 los informes del CEREAL han dado cuenta de la violación sistemática a los derechos humanos de los trabajadores expresada en el desempleo, empleos precarios, en la grave pérdida del poder adquisitivo de los salarios, en la pérdida de prestaciones, en la falta de democracia y de libertad sindical, en el aumento de sindicatos de protección, etc. Ante esta violación y regresividad de los derechos humanos laborales, el CEREAL ve urgente la necesidad de discusión y análisis, de los distintos actores involucrados o interesados en los mundos del trabajo, para definir lo que sería La Agenda Laboral del Siglo XXI. Esta agenda, debería demandar, en principio:

El reconocimiento de los derechos laborales como Derechos Humanos fundamentales, tal como se reconocen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los Derechos Humanos Laborales serían todo lo que a hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado, les hace posible alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades⁸².

En el contexto del país, esto exige:

1. Diseñar y ejecutar un programa nacional de **empleo digno**, cuyo objetivo sea garantizar la plena vigencia a los derechos humanos laborales. Para lo cual se necesita⁸³:
 - 1) Lograr un crecimiento económico, productivo y con equidad a nivel local, regional, y nacional;
 - 2) Abordar explícitamente y con claridad el problema del empleo, y su calidad, como un problema urgente de la política macroeconómica;
 - 3) Implementar estrategias de política económica que permitan un proceso de sustitución de importaciones y de fomento a las exportaciones de largo plazo;
 - 4) Revisar la estrategia económica en lo relativo a sus efectos en la generación de empleos, en la capacitación y adiestramiento, en la productividad general de los factores de la producción y en las remuneraciones;
 - 5) Evaluar las políticas activas de empleo desarrolladas por el sector laboral público y su financiamiento;
 - 6) Promover y difundir criterios que tiendan a evitar la discriminación laboral y lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo;
 - 7) Revisar los Tratados comerciales (TLCAN, Unión Europea, etc.) con respecto a sus resultados directos e indirectos en materia de empleo en particular y, en el respeto a los derechos humanos laborales en general.

2. Lograr que el **salario suficiente** sea una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure a los trabajadores y trabajadoras una vida digna. Para esto se necesita:
 - 1) Transformar a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, en una comisión de costo de vida, como organismo de Estado, autónomo y técnico, que se responsabilice de establecer los costos de canastas básicas para diferentes tamaños y composición familiar y establecer a partir de ello, parámetros que permitan definir el salario mínimo, de acuerdo a los que establece el Art. 123 constitucional,
 - 2) Implementar un aumento en términos reales, paulatino, pero sostenido, de los salarios mínimos que garantice una recuperación gradual del poder de compra de los trabajadores/as asalariados, para que el salario recupere su función de garantía social,

⁸² Cf. *Derechos Humanos Laborales. Experiencia teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa*, CEREAL, 2002, p. 17.

⁸³ Una presentación más extensa puede consultarse en la "Propuesta de Políticas Públicas en materia de Derechos Humanos Laborales: Empleo Estable, Salario Suficiente y Libertad Sindical", elaborados por el CEREAL.

- 3) Establecer un mínimo de seguridad de desempleo que garantice la subsistencia del trabajador/a y su familia, durante el tiempo que dure desempleado, a través de la creación de un seguro de desempleo que fuera financiado por el sector público y privado, de tal manera que hubiera una socialización del costo de desempleo;
- 4) Desincentivar el comercio informal, a partir de la creación de más empleos en el sector industrial y de servicios, y establecer una política fiscal preferente hacia las micro, pequeñas y medianas empresas de reciente creación, para apoyar su consolidación.

3. Respetar, proteger y garantizar el derecho a la **autonomía, democracia y libertad sindical**, que incluye el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, el derecho de negociación colectiva y huelga. Para esto es urgente:

- 1) Levantar la reserva al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, en el marco de la Reforma Laboral, adecuar la legislación mexicana para que se observe a plenitud el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección de los derechos de sindicación, ratificado por México en 1950;
- 2) Crear un instituto con personalidad jurídica y patrimonio propios, con independencia y autonomía para llevar el registro público de organizaciones sindicales, de sus contratos colectivos y sus estatutos⁸⁴;
- 3) Legislar para que exista transparencia y rendición de cuentas de los recursos y activos de los sindicatos y del manejo de las cuotas;
- 4) Establecer reglas claras que garanticen el ejercicio autónomo, democrático y representativo de las organizaciones sindicales, fundamentalmente en lo relativo al voto universal, libre, directo y secreto en la elección de las direcciones sindicales;
- 5) Promover y facilitar la libre sindicalización de los no sindicalizados y penalizar las prácticas patronales que busquen impedir la sindicalización u otorgar preferencia a una opción sobre otra.

4. Defender y promover el derecho a la **contratación colectiva** legítima y el acceso a una **justicia laboral** imparcial, pronta y expedita:

- 1) Penalizar a los patrones y sindicatos que pacten contratos colectivos de protección;
- 2) Trasladar la impartición de justicia laboral al Poder Judicial de la Federación;
- 3) Establecer leyes contra la impunidad, que contemple medidas aplicables a las autoridades gubernamentales y a los particulares que la infrinjan o la apliquen en contra de los derechos humanos de los trabajadores;
- 4) Derogar el apartado B del artículo 123 Constitucional, así como todos los reglamentos de excepción, para garantizar la igualdad de derechos ante la ley y hacer realidad la plena igualdad de género en el mundo del trabajo;
- 5) Modificar el apartado B del artículo 102 constitucional, para ampliar las atribuciones de las comisiones de derechos humanos a la protección de los derechos humanos laborales.

5. Salvaguardar el derecho a la **seguridad social**, incluidos los derechos de Pensiones y Jubilaciones y los servicios de salud para todos los trabajadores y trabajadoras:

- 1) Revisar la reforma de 1997 a la ley del seguro social,
- 2) Recuperar el planteamiento original que creó al sistema de seguridad social, su composición tripartita, y revisar las aportaciones de los trabajadores, de los patrones y del Estado;
- 3) Volver al sistema de aportaciones solidarias para las pensiones y jubilaciones,
- 4) Considerar la caída del empleo formal, pues mientras menos cotizantes tenga el IMSS, y siga aumentando el deterioro de los salarios, menos recursos serán aportados;
- 5) Cconstruir un sistema financieramente viable, transparente y respetuoso de los derechos humanos laborales.

En síntesis, un nuevo pacto social democrático, que quisiera recuperar la memoria de los mártires de Cananea y Río Blanco, debería tener como agenda laboral mínima: la libertad sindical; el derecho a la información sobre registro de asociación; voto libre y secreto en las elecciones sindicales; combate a los contratos de protección; facilidades para la sindicalización, y combatir la corrupción e ilegalidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁸⁴ La mayoría de estas propuestas fueron ya consensuadas por diversos actores, tanto obreros como académicos, en los “20 compromisos por la libertad sindical”, firmados por Vicente Fox en junio de 2000 e incumplidos hasta ahora. Propuestas como la de un instituto de Registro Público de Organizaciones Sindicales no necesitan de reformas legislativas, sino de voluntad política, pues podría ejecutarse mediante decreto presidencial y modificaciones al reglamento de la STPS.

CONCLUSIONES

1.- Los casos documentados en este Informe sobre la situación de los Derechos Humanos Laborales, sumados a lo evidenciado en los anteriores siete informes del CEREAL, muestran una tendencia a desvirtuar a la Legislación laboral como criterio para evaluar la situación de los mundos del trabajo, tanto por las lagunas en su texto que facilitan la permanencia de prácticas contrarias a la libertad sindical, en los casos de renovación de dirigencias en sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo, como por la facilidad de su manipulación en contra del trabajador para socavarle sus legítimos derechos como en los casos de declaración de inexistencia de las huelgas del SERSICARTSA y la Asociación Nacional de Actores. Más aún, los derechos contemplados en las leyes laborales son fácilmente sacrificables, ante decisiones administrativas de dependencias gubernamentales; ejemplo de esto es la afectación a los derechos de los trabajadores por la decisión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de no ejercer las partidas presupuestarias correspondientes al pago de estos derechos, o la afectación de la Reforma Integral a la Educación secundaria en las condiciones de trabajo de los docentes.

Es decir, no basta ya el criterio de “legalidad” para evaluar la situación de los trabajadores. Por ello, vemos indispensable el adoptar la perspectiva de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC), en cuanto Derechos Humanos como criterio de legitimación política y legalidad jurídica en los mundos del trabajo. Pues la noción de Derechos Humanos nos remite no sólo a los aspectos de legalidad jurídica formal, sino a su dimensión de legitimidad política y exigencia ética.

Así, viendo la realidad de los trabajadores desde los principios de los DESC, resulta notorio que aún cuando se pudiera afirmar que la elección de Gamboa Pascoe al frente de la CTM no viola directamente ninguna ley, es sin duda una elección política y éticamente insostenible al no respetar el Derecho Humano de cada asociado de elegir libremente a su representante sindical.

2.- La perspectiva de los DESC muestra su mayor utilidad al analizar situaciones que rebasan los conflictos individuales, y que corresponden al ámbito de las políticas públicas impulsadas por el Gobierno. Pues un principio básico de los DESC, contemplado en los principales instrumentos jurídicos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es el de No Regresividad. Esto significa que los Estados, incluido México, tienen el compromiso ético, político y jurídico de evitar medidas que impliquen una menor satisfacción de los DESC que la que se ha conseguido alcanzar en el presente gracias al acontecer histórico del país.

Como hemos señalado en este Informe una retrospectiva de la historia de los derechos laborales en México que parta de Cananea hasta nuestros días nos muestra con hecho fundamental de nuestra época el desmantelamiento del Pacto social postrevolucionario, sancionado en la Constitución de 1917. La situación de la maquila, con el sistema de *Outsourcing*, y condiciones precarias de trabajo; el embate contra los sistemas de pensiones y jubilaciones evidenciado en la revisión contractual del Instituto Mexicano del Seguro Social y la huelga del Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres; la interpretación amañada de los requisitos legales para volver a la huelga un derecho de papel; y las decisiones de política económica que deliberadamente ignoran las obligaciones laborales como la determinación del aumento al Salario Mínimo o la retención de partidas presupuestales por parte de la Secretaría de Hacienda nos muestran que el nuevo modelo económico y social está lejos de representar un avance en el ejercicio de los Derechos de los Trabajadores. Por el contrario, desde la perspectiva de los DESC, se trata de un patrón de cambios políticamente ilegítimos y jurídicamente ilegales pues han tenido como consecuencia una menor cobertura y mayor precarización de los derechos de los trabajadores.

3.- Es en este patrón de regresividad del Estado mexicano en materia de Derechos Humanos de los trabajadores que se manifiesta y explica la creciente deslegitimación de las autoridades laborales. Cada vez menos trabajadores confían en obtener la protección de sus derechos acudiendo a las instancias legales. Lo mismo la subordinación y complicidad entre Gobierno Federal y dirigencias corruptas, cuya mejor imagen es la de Carlos Romero Deschamps rindiendo protesta ante el Secretario del Trabajo, o las declaraciones de inexistencia de huelgas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje basadas en requisitos que no se contemplan en la ley; muestran al trabajador la existencia de un orden laboral que tolera, asuntos legales pero injustos y falta de calidad moral en los involucrados en la toma de decisiones. Esta deslegitimación de la

autoridad ante los trabajadores es tan peligrosa en esta época como lo fue a principio del siglo XX cuando se reprimió al movimiento de Cananea. Frente a ella, los trabajadores recurren bien al ejercicio de sus derechos por la vía de los hechos, como lo hicieron los mineros de Lázaro Cárdenas, o bien a la búsqueda de nuevos mecanismos ciudadanos (como el acudir al peritaje del Tecnológico de Monterrey y otras instancias no gubernamentales en vez de acudir al que tradicionalmente hubiera realizado la Secretaría del Trabajo). Si bien son experiencias novedosas e interesantes, no dejamos de considerar que la generalización de esta tendencia entraña el riesgo de “privatizar” la justicia laboral, situación potencialmente dañina a los trabajadores sin recursos. Por eso, tal como la afirma la perspectiva de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, la principal labor se debe centrar no en estos mecanismos sino en recuperar y reforzar el papel legítimo del Estado como primer garante de los derechos de los trabajadores.

4.- Ante esta situación de regresividad en el ejercicio de los derechos y deslegitimación de las autoridades laborales y sindicales, consideramos fundamental que los trabajadores no se dejen maniar por el marco institucional actual, en la medida de que no respete los DESC que es el criterio superior de legalidad y legitimidad, buscando nuevas alternativas jurídicas (como el tener preparado con suficiente anticipación la demanda de amparo contra la orden de regresar a laborar si la Junta declara la inexistencia de la huelga, para evitar levantar el movimiento), pero sobre todo organizativas. Para conseguirlo es fundamental rescatar la organización auténtica de los trabajadores, mediante la autonomía sindical basada en la libertad y democracia interna. Tanto la mirada a Cananea y lo que generó en nuestro país, como ver la historia del reconocimiento de los DESC en el mundo, nos enseñan que en un ambiente adverso a las necesidades de los trabajadores, más que las acciones jurídicas es la lucha persistente y organizada de los trabajadores la que posibilita ejercer y hacer reconocer los derechos que nuestra dignidad reclama.

5.- En el fondo, lo que nos reclama la situación de desmoronamiento del Pacto social del Constituyente de 1917 (evidenciada en algunos cuantos casos paradigmáticos en este Informe) es la construcción de un nuevo marco institucional, comprometido jurídica y políticamente con el pleno ejercicio de todos los Derechos Humanos por parte de todos los trabajadores. Más aún, este objetivo no puede conseguirse de forma aislada de la lucha por el pleno ejercicio de todos los derechos para todas las personas. La construcción de este marco institucional requiere, a su vez, la existencia de acuerdos éticos y políticos fundamentales articulados en un nuevo pacto social para proyecto de Nación respetuosa de la dignidad de sus miembros. Resulta por tanto oportuno caer en la cuenta que en el actual clima electoral, los aspectos más conflictivos de la política laboral queda oculto en las campañas⁸⁵. Pero es necesario que se discutan y se articulen consensos en su solución. De esta manera, más que terminar este Informe con una sección de Recomendaciones, como en años pasados, este año ponemos en el espacio de los trabajadores y de las personas interesadas en los mundos del trabajo como los académicos nuestra propuesta de Agenda laboral, con la finalidad de incitar el debate, los acuerdos y la reivindicación organizada.

⁸⁵ Hasta el momento, la única referencia expresa a la libertad sindical ha ocurrido en la visita de Andrés Manuel López Obrador a Cananea precisamente

INFORME ANUAL 2005

PRESENTACION

PRIMERA PARTE

LA AGENDA LABORAL DEL SIGLO XX DESDE EL CASO CONCRETO DE LA HUELGA DE CANANEA

EN BUSCA DE REDENCIÓN: “¡CINCO PESOS Y OCHO HORAS DE TRABAJO! ¡VIVA MÉXICO!” (O LOS SÍNTOMAS DEL AGOTAMIENTO DEL RÉGIMEN PORFIRISTA).

SEGUNDA PARTE

CRISIS DE LA AGENDA DEL SIGLO XX A PARTIR DE LOS CASOS DE VIOLACION A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL 2005

2.1 CONTEXTO DE LA CRISIS DEL MODELO POSTREVOLUCIONARIO

2.2 CASO DE VIOLACIÓN AL DERECHO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

2.2.1 Caso de los Trabajadores del Centro Nacional de las Artes (CENART)

2.3 CASOS DE VIOLACION AL DERECHO A SALARIO SUFICIENTE Y SEGURIDAD SOCIAL

2.3.1 Caso de los trabajadores del Colegio de Bachilleres en el Distrito Federal

2.3.2 El caso de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social

2.4 CASOS DE VIOLACIONES AL DERECHO A CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO

2.4.1 Caso de la Maestra Adriana Vargas

2.4.2 Caso de los trabajadores de la maquila

2.4.3 El caso de la Reforma Integral a la Educación Secundaria

2.5 CASOS DE VIOLACION A LA LIBERTAD SINDICAL

2.5.1 La renovación de dirigencias sindicales en centrales y sindicatos del Congreso del Trabajo

2.5.2 La industria maquiladora de productos electrónicos en México.

2.6 CASO DE VIOLACION AL DERECHO DE HUELGA

2.6.1 Caso de los trabajadores de SERSICARTSA

2.7 CASOS DE VIOLACION AL DERECHO A LA JUSTICIA LABORAL

2.7.1 Caso de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Ciudad Juárez, Chihuahua.

TERCERA PARTE

HACIA LA AGENDA LABORAL DEL SIGLO XXI

CONCLUSIONES