



Institute for Transnational Social Change

Posgrado en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales

UAM - Iztapalapa

Reporte

Juntas de Conciliación y Arbitraje en México

Autores

Jaime Aguilar Marroquín (Independiente)

Belarmino Fernández (Independiente)

Lenin González Téllez (Independiente)

Coordinador Fernando Herrera Lima, Posgrado en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa

Mayo 2012

Indice

3	Introducción
5	Antecedentes
18	Ley Federal del Trabajo
20	Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA)
29	La violencia como mecanismo de control obrero
37	Casos
44	Conclusiones

Agradecimientos:

Quisiéramos agradecer la contribución a la producción de este reporte del Dr. Sergio Sánchez del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) Distrito Federal, Leticia Hernández de la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa (UAM-I), Fernando Herrera (UAM-I), Veronica Wilson del Centro Laboral de la Universidad de California, Los Angeles (UCLA) y Gaspar Rivera-Salgado de la UCLA.

Diseño por Freddy Pech
www.freddypech.com

Instituto de Estudios para el Cambio Social Transnacional (ITSC)

El Instituto de Estudios para el Cambio Social Transnacional es un proyecto de colaboración entre el Centro Laboral de la UCLA y el Posgrado en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Este Instituto sirve como una red para vincular y fomentar la colaboración entre actores claves que trabajan en proyectos organizativos de trabajadores entre los Estados Unidos y México (como son los sindicatos independientes, centros de trabajadores, ONGs y académicos). Nuestra meta principal es la de coadyuvar al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores en los sectores de bajos salarios; como los trabajadores migrantes, mujeres en la industria de la costura, jornaleros agrícolas, mineros y otros trabajadores que están sujetos a las complejidades de las industrias dominadas por corporaciones transnacionales de alta movilidad. Las actividades organizadas por el Instituto tienen como meta incrementar las oportunidades para la colaboración transfronteriza para promover el acceso a programas que conducen desarrollo de liderazgo, capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo y la construcción de las capacidades organizativas. Esta iniciativa fue posible en parte con el apoyo de la Ford Foundation y la General Service Foundation.

Nuestra página de internet es:

<http://www.labor.ucla.edu/programs1/itsc.html>

1

Introducción

Este documento busca analizar el papel que las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA) desempeñan en el sistema de control de la clase obrera. Para tal efecto se estudia sucintamente la historia de la relación entre el Estado mexicano y la clase obrera, para arrojar luz sobre las distintas formas de control sobre dicha clase en distintas etapas, además de considerarse, dentro de esta dimensión temporal algunas características de la conformación del poder en México. Se reflexiona sobre el desarrollo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de las autoridades del trabajo relacionando su desarrollo con las necesidades del Estado; su relación con la Ley Federal del Trabajo y se evidencian algunas facultades legales y mecanismos que la caracterizan, que resultan herramientas de control. Situamos a las JCyA en el contexto nacional actual, y su relación con el sindicalismo mexicano al que también se le caracteriza. Al establecer su situación actual son abordados los fenómenos que ocurren alrededor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, describimos la violencia que caracteriza este medio elaborando una breve radiografía del fenómeno. Finalmente estudiamos algunos casos en los que los mecanismos de control de las JCyA, y las prácticas inherentes a éstas, sobre todo la violencia y la corrupción, resultan fundamentales para destruir procesos organizativos de trabajadores y trabajadoras que buscan salir del sistema corporativo.

Encontramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son un punto nodal en el sistema de control de la clase obrera, alrededor de ellas se han desarrollado múltiples mecanismos que apoyan la opresión jurídica, mecanismos sobre todo basados en la violencia, que finalmente desembocan en la consolidación del sindicalismo charro y de protección patronal, ambos elementos de primer orden en la dinámica de control del país. Al analizar este fenómeno, intentaremos dar una visión que ilustre como la instauración del arbitraje estatal en los conflictos laborales responde a un proyecto bien definido.

En los últimos años, los esfuerzos de un sinnúmero de organizaciones civiles, sociales y sindicales se han enfocado en los llamados contratos colectivos de protección patronal. De hecho la lucha contra este criminal fenómeno ha rendido ya algunos sencillos pero relevantes frutos. El hecho más significativo es la acción combinada de un considerable conjunto de organismos obreros e instituciones académicas. La creciente bibliografía sobre el tema permite conocer con mayor profundidad los aspectos que conforman el fenómeno, los estudios comienzan a proliferar y a iluminar aspectos diversos de sus mecanismos de funcionamiento.

En la mayor parte de los estudios, se entiende que los contratos de protección lesionan los derechos fundamentales de la clase obrera mexicana, se entiende también que esto ha dado como resultado la consolidación y el surgimiento de verdaderas mafias alrededor del contratismo de protección. En algunos casos se llega al absurdo de considerar al contratismo de protección como un “mal necesario” para el desarrollo del país. En resumen son muchas las perspectivas que aparecen en torno a este fenómeno. Y en una gran cantidad de casos se entiende que el problema es la existencia misma del contrato; en otra cantidad considerable de opiniones, se consigna que su surgimiento proviene de una visión distorsionada del sindicalismo y en otra parte de los casos de la naturaleza desviada de algunos líderes, tal vez hasta se llegue a considerar la ambición o algunos rasgos de la personalidad como causantes del citado fenómeno.

Se ha tratado de considerar una dimensión subjetiva del surgimiento y consolidación del contratismo de protección. En otros casos se le considera como una práctica inserta en las relaciones de los centros de trabajo, es decir en un nivel limitado, o algunas veces hasta focalizado.

En suma, se ha tratado de focalizar el fenómeno en un problema de malos líderes y empresas que recurren a un mal menor. Pero el hecho es que el fenómeno de los contratos de protección patronal tiene raíces y ramificaciones diversas y profundas que están ligadas a políticas del Estado mexicano. No son el producto de algunas características subjetivas o de algunas prácticas focalizadas. Son más bien el producto de una cadena que implica la participación de instituciones y supuestas organizaciones que tienen como finalidad inhibir el ejercicio pleno de la capacidad política de los trabajadores para decidir sobre sí mismos y su realidad, que tiene como objetivo acabar con la independencia de la clase trabajadora.

Es necesario abordar este problema no desde la perspectiva de la obstaculización del ejercicio de los derechos, sino que debemos comprender que esta es una lucha histórica que se ha manifestado de distintas formas en una dimensión temporal. Los derechos están escritos en las leyes, pero la realidad es muy distinta, esos derechos existen hasta que se construye el espacio social en el cual cobran existencia, es hasta el momento en que el ser humano construye con hechos su bienestar cuando existe. Así las cosas, la inhibición del ejercicio de la libertad sindical es parte de una estrategia permanente para luchar contra los trabajadores, para limitar su capacidad política y su capacidad como entidad generadora de dinámicas sociales, de espacios sociales distintos a los instituidos.

Entendemos entonces que uno de los pilares si no es que la pieza fundamental de este amplio y complejo entramado en contra de los y las trabajadoras es la autoridad laboral, en todos los ámbitos y niveles en los que se ramifica. La ley es un instrumento

de control de los trabajadores. La ley está dada en función de las necesidades de los grupos de poder y en los hechos ha funcionado de esta forma durante décadas. Y la entidad que se encarga de ejecutar los dictados de la ley es la principal responsable de ejecutar acciones contra los trabajadores.

Un contrato de protección tiene su origen en la necesidad del patrón de sobreexplotar al trabajador, y la satisfacción de esta necesidad es más que avalada por la autoridad. Si bien es cierto que existen falsas organizaciones sindicales que se dedican al negocio de la venta de protección a las empresas, éstas sólo pueden surgir con la anuencia de la autoridad y es la misma autoridad la que acompaña los procesos jurídicos con los que se legaliza esta práctica. Por ejemplo, en primer lugar, la autoridad es la que determina la existencia legal de una organización sindical con capacidad jurídica para celebrar un contrato colectivo; segundo, es la autoridad la que legaliza los contratos colectivos sanciona sus contenidos y avala todo lo que el contrato implica; además, es la autoridad la que determina la legalidad de las acciones de los sindicatos y la que determina el desarrollo de los procesos jurídicos en los que se ven afectados los derechos de los trabajadores.

A partir de las evidencias que han arrojado los estudios y las campañas contra los contratos colectivos de protección patronal, podemos identificar que un actor fundamental en la existencia y desarrollo de este fenómeno son las autoridades en materia de trabajo, en concreto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las leyes mexicanas les otorgan facultades para la administración de la justicia que en los hechos se tornan en verdaderas armas contra la clase trabajadora.



Antecedentes

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacen el 19 de octubre de 1914, como una de las primeras medidas de la facción revolucionaria que terminará emergiendo triunfadora en la primer fase del conflicto armado (1910-1920)--el Constitucionalismo. Con esta medida pretendía regir las relaciones laborales, las cuales hasta antes de esto, se consideraban solo en términos individuales y de naturaleza eminentemente mercantil.

Existe un inmediato y vago precedente en un proyecto de Código de Comercio presentado en septiembre de 1913 al Congreso en funciones tras el golpe de mano al gobierno de Francisco I. Madero, sin embargo el nacimiento de las Juntas se produce durante el gobierno del General, y a la postre yerno de Carranza, Cándido Aguilar en el estado de Veracruz, donde se concentran los esfuerzos para dar a la nueva corriente un proyecto con articulación. No parece, pues, una iniciativa aislada, que toma uno de los caudillos del movimiento.

La Ley del Trabajo promulgada por Aguilar establece las *Juntas de Administración Civil*, con ellas se da el paso inicial en la separación de la materia laboral

respecto a la civil.¹ Un año más tarde en la propia entidad, se obliga a las asociaciones de trabajadores a registrarse ante las nuevas instancias y se condena a los empresarios que rehúsen reconocerlas y negociar.²

La experiencia se replica en otras zonas constitucionalistas, con ciertas modalidades, pero siempre directamente dependiendo del ejecutivo. En su inicio, las Juntas fueron rechazadas por los bandos implicados; el movimiento obrero y los patronos unánimemente rechazaron el arbitraje estatal.

El empresariado mexicano, agrupado en diferentes asociaciones estatales vio en las Juntas de Conciliación una intromisión en la bilateralidad como forma de relación laboral y con ello, la pérdida de su autonomía frente al Estado. Los patronos boicotean abiertamente las resoluciones de las Juntas desatendiendo a sus citatorios, argumentando que dichas resoluciones no tienen ningún carácter judicial, una jurisprudencia de la Suprema Corte les da la razón.³ En el segundo Congreso Industrial, realizado en la Ciudad de México en 1925, los empresarios mexicanos declaraban: *“Las juntas de Conciliación y Arbitraje...no intervendrán para nada en las relaciones de la mano de obra con el patrón, sino que sólo servirán de organismos de observación, de cuerpo consultivo.”*⁴

Por otro lado, recordemos que durante esos años existía un vigoroso movimiento obrero, con fuertes tradiciones anarquistas. El movimiento obrero anarquista rechaza de entrada la intervención estatal en los conflictos laborales, pues es contraria a su herramienta de lucha: la acción directa.

Para ilustrar lo que los grupos anarcosindicalistas entendían por acción directa, utilizaremos una definición usada por los Industrial Workers of the World:

*“Acción directa significa acción industrial directamente por, para y de los propios trabajadores, sin la ayuda traicionera de falsos líderes sindicales o de políticos intrigantes. Una huelga iniciada, controlada y solucionada por los trabajadores directamente afectados es acción directa...acción directa es democracia industrial.”*⁵

El usar esta definición no es casual. Existía una estrecha relación entre los grupos anarquistas de obreros en México y el sindicato revolucionario estadounidense Industrial Workers of the World

(IWW), relación que a la larga sería un estorbo para el proyecto de consolidación en el poder del grupo sonorenses liderado principalmente por Obregón y Calles.

Para poder consolidar este proyecto, eran necesarias varias cosas, entre ellas, un movimiento obrero dócil. Por ello desde muy temprano el Estado mexicano se dio a la tarea de crear este movimiento obrero, ya sea promoviendo directamente la formación de organizaciones obreras oficialistas, cooptándolas o directamente atacando a los grupos sindicales que no se plegaran a sus lineamientos.

Uno de los primeros intentos del oficialismo en ese sentido fue el famoso Pacto con la Casa del Obrero Mundial (COM), mediante el cual se crearon los Batallones Rojos; grupos de obreros armados para apoyar a la facción constitucionalista en su lucha por el poder.

No nos detendremos demasiado en este pacto, al no ser el tema de este documento,⁶ sólo diremos que de esta experiencia las diferentes tendencias dentro de la COM sacaron sus propias conclusiones; hubo quienes se reafirmaron en la necesidad de mantener su autonomía e independencia de cualquier grupo de Poder y otros que aprendieron que el incrustarse dentro de la estructura del gobierno les podía acarrear grandes beneficios personales. Sin embargo, y a pesar del Pacto, el carrancismo no dejó de aplicar su política represiva en contra de la COM, clausurándola en 1916 y encarcelando a varios de sus dirigentes, así como a líderes de otros sindicatos que exigían mayor compromiso por parte del gobierno Constitucionalista en la defensa de las demandas obreras. Tal es el caso de la huelga general estallada el 31 de julio de 1916, en la que hubo amplia participación, incluidos los electricistas, y cuyo comité de huelga fue sentenciado a muerte, aunque posteriormente fueron indultados.

En 1917 es promulgada la Constitución, con la que se intenta sentar la base para el desarrollo del capitalismo integrando a México al mercado mundial, pero sin lograr romper con el papel de subordinación en el que se encontraba el país incluso antes del conflicto armado de 1910.

En el artículo 123, de esta Constitución, en la fracción XX, se establece la creación de una Junta de Conciliación y Arbitraje, comenzando su integración a partir del 3 de diciembre. Ese mismo año, comienza

el abandono de la táctica de acción directa por parte de grupos de trabajadores. La punta de lanza fue el Grupo Acción, encabezado por Luis N. Morones, el cual fundó el Partido Socialista Obrero y proclamaba:

“Teniendo en cuenta el estado moral, el espíritu de la inmensa mayoría de nuestros compañeros poco avezados en esta lucha, y teniendo también en cuenta la táctica que para hostilizarlos están usando nuestros enemigos, hemos creído de todo punto necesario modificar en algo, ampliándolos, nuestros métodos de lucha, no sólo para evitar en el porvenir desastres como los años pasados, sino también para impedir que nuestros sindicatos mueran y que la clase obrera vuelva, después de los cruentos sacrificios realizados, a su antiguo estado de embrutecimiento y servidumbre.”⁷

Fundación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)

Después de dos congresos obreros, en 1918, se funda la Confederación Regional Obrera Mexicana en Saltillo, en cuyo origen mucho tuvo que ver el gobernador del Estado, Gustavo Espinoza Mireles. La CROM, a pesar de su retórica de lucha de clases y acción directa, muy pronto fue llevada al terreno de la conciliación con el Estado debido principalmente a que el grupo encabezado por Morones, previas expulsiones de la disidencia, tomó las riendas de la organización.

La CROM mantenía estrecha relación con la American Federation of Labor (AFL), de la cual copió sus métodos:

“Los empleados de la AFL ganaban buenos sueldos, se codeaban con los patrones y hasta alternaban en la alta sociedad. Estaban a salvo de la crítica mediante asambleas estrechamente controladas, y por escuadrones de gorilas-matones a sueldo- que al principio se usaron contra los esquiroleros, pero que al cabo de un tiempo sirvieron para intimidar y golpear a los oponentes dentro del sindicato.”⁸

Esta relación con la AFL desarticula las relaciones que el sindicalismo mexicano mantenía con otras organizaciones a nivel internacional, provocando por un lado el aislamiento paulatino de las expresiones anarcosindicalistas hasta su desaparición, y por el otro la entrada del movimiento obrero mexicano a la

órbita del sindicalismo panamericano promovido por Samuel Gompers que anteponía la acción económica a la política. La CROM jugaba a dos bandas con esta relación, por un lado pretendía que la AFL la avalara ante el gobierno de Carranza mientras que buscaba que la AFL presionara al gobierno estadounidense para que reconociera al mexicano.⁹

Así, con la fundación de la CROM y su posterior abandono de la táctica de acción directa comenzó el auge del reformismo colaboracionista dentro del movimiento obrero mexicano. Si bien la CROM mantenía un discurso que hablaba de *“que el problema social tiene por origen el problema económico, y que éste no podrá resolverse mientras los productos de la tierra en todas sus aplicaciones se hallen acaparados por una minoría que no es productora y sí consume todo lo que resulta o se deriva del esfuerzo humano...”*, exigía por otro lado la intervención del Estado para solucionar este conflicto, ofreciendo su franca y decidida cooperación material y moral.¹⁰

A la par comenzó a desarrollarse el llamado pistolero sindical, ligado desde el principio a poderes regionales, llegando al grado de ser estos grupos los que ponían o quitaban autoridades municipales según su conveniencia, siempre mediante el terror y la violencia.

En 1919 el grupo Acción funda el Partido Laboralista Mexicano, con el que se inaugura otra práctica común al sindicalismo oficial: las cuotas de poder. La pertenencia al partido era obligatoria para los afiliados a los sindicatos cromistas.¹¹ Con esto, los dirigentes de la Central se aseguraban una base social intercambiable por puestos en el gobierno. Sin embargo, el gobierno obregonista mantenía una política de dos manos hacia el movimiento obrero, convivían el diálogo y la represión, por lo que la CROM buscó acomodo con el candidato a suceder a Obregón: Plutarco Elías Calles.

Es en la administración de Calles en donde se juntan estos dos proyectos; la intención de consolidar un estado fuerte y apto para el desarrollo capitalista por parte de la burguesía y la utilización de las organizaciones obreras para obtener beneficios personales por parte de la dirigencia cromista, para fundirse en uno: el Estado Corporativo Mexicano.

Vale la pena detenernos un momento para tratar el tema del corporativismo, pues si no se logra entender del todo este punto, no alcanzaremos a vislumbrar el rol que las Juntas juegan.

Corporativismo

Definamos primero corporativismo:

“Corporativismo se puede definir como un sistema de representación de intereses en el cual las unidades constituyentes están organizadas en un número limitado de categorías únicas, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente organizadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado y a las que se les otorga un monopolio representacional, dentro de sus respectivas categorías, a cambio de la observación de ciertos controles en la selección de sus líderes y en la articulación de sus demandas y apoyos.”¹²

Existen abrumadoras evidencias sobre la inspiración fascista del modelo corporativista mexicano,¹³ modelo que ha jugado un papel definitorio en las relaciones sociales y económicas no sólo en México, sino en casi toda América Latina.¹⁴

A la par que se abanderaban causas sociales y populares con un discurso que algunos han llamado, incluso socialista,¹⁵ se sentaban las bases para el perfeccionamiento del desarrollo capitalista. La ideología que sirvió de sustento para el desarrollo del sistema corporativo, y a su vez de los instrumentos de control, entre ellos las Juntas de Conciliación, fue el Nacionalismo Revolucionario, cuyos fundamentos son el perfecto funcionamiento del mercado interno, la construcción de instituciones necesarias para la estabilidad social y política y la estructuración de un régimen de economía mixta sustentado en la deliberada y activa intervención del sector público en la creación y distribución de la riqueza.

La primera medida, entonces, que el sector público toma para intervenir en la distribución de la riqueza es reglamentar y sujetar las relaciones laborales a un marco normativo, incorporando al aparato de Estado a los sindicatos mediante las centrales oficialistas, allanado así el camino para la creación de uno de los sistemas de control de población que más ha perdurado en el tiempo pues la pertenencia de los trabajadores a los sindicatos, y estos a su vez al aparato estatal, se hizo obligatoria.

El corporativismo estatal ha predominado abrumadoramente en México, no obstante la teórica vigencia de un sistema democrático pluralista. De hecho, entre 1940 y 1970 las organizaciones sociales afiliadas al partido gobernante con sus tres sectores –obrero, campesino y popular– eran prácticamente

el único conducto para participar en la política organizada y de los pocos para transmitir demandas colectivas. Las elecciones, sumamente controladas, solamente cumplían un papel plebiscitario para refrendar decisiones tomadas con anterioridad. Una vez establecidos los caminos para el control de los sindicatos, se continuó atacándolos, pero ahora mediante las diferentes legislaciones locales.

Confederación General de los Trabajadores (CGT)

En 1921 fue fundada la Confederación General de los Trabajadores, de inspiración anarquista, intentó frenar el avance del Moronismo dentro de las filas obreras. En su fundación estuvieron involucrados personajes de la COM que rechazaron el Pacto con el constitucionalismo. El nacimiento de la CGT se da en un momento en el que el auge de la actividad sindical revolucionaria parece que va a desbordar los límites impuestos por la dirigencia cromista. Grupos comunistas y anarquistas mantienen una constante y fuerte presencia en las fábricas, y a pesar de pertenecer a la CROM, muchos grupos del interior de la república continuaban organizando huelgas y poniendo en peligro la naciente relación Estado-Sindicatos.

Se hacía necesaria una política dura en contra de estos grupos. La represión desatada por el callismo en contra de la CGT tuvo en los grupos moronistas su brazo ejecutor. Desde sus recién adquiridos puestos de poder (Celestino Gasca fue nombrado gobernador del Distrito Federal y Morones Secretario de Industria, Comercio y Trabajo), armaron pandillas de golpeadores para provocar en los actos cegetistas, debilitando así el trabajo de la central anarcosindicalista.

Durante el mandato de Obregón, eran frecuentes los encononazos entre grupos de obreros anarquistas y golpeadores de la CROM. Es justo en ese tiempo que el sindicalismo revolucionario toma fuerza, sin embargo, la represión estatal, las constantes agresiones por parte de los grupos cromistas, así como las pugnas internas entre comunistas y anarquistas, llevaron a la CGT a encontrarse contra la pared y paulatinamente transitar de un férreo anti politicismo hacia un activo colaboracionismo con el gobierno.

En esta política en contra de la CGT, las Juntas de Conciliación jugaron un papel decisivo, justificando acciones como la represión a la huelga de la Huasteca

Petroleum Company, en 1925, que fue rota por el ejército permitiendo así la entrada de los esquirols de la CROM, o declarando ilegales las huelgas solidarias.¹⁶

No sólo el anarcosindicalismo revolucionario fue golpeado por la represión estatal; también la Confederación Nacional Católica del Trabajo, central fundada en 1922 bajo la inspiración de la doctrina social de la Iglesia, recibió ataques, como la toma de la Iglesia de la Soledad por parte de golpeadores de la CROM. Esta acción nos sirve para ilustrar el uso que el Estado comenzó a dar a los sindicatos oficialistas para imponer sus políticas.¹⁷

Una vez eliminados los enemigos del sindicalismo conciliador, y ya empezado el proceso de consolidación del Estado mexicano vía el corporativismo, se hizo evidente un grave problema que resolver, las tensiones internas entre los grupos de poder regionales. Se hace necesario crear un ente que permita aglutinar estas fuerzas pero sin romper el frágil equilibrio que existía. La creación del Partido Nacional Revolucionario, antecedente del PRI, en 1928 obedece a esta necesidad.

Poderes Regionales

Es necesario hacer un alto en nuestra exposición para precisar algunos aspectos del funcionamiento del sistema de control de los sindicatos dentro del corporativismo, tanto en su funcionamiento diario como en lo referente a sus relaciones con el Estado, sobre todo con el partido en el poder y las nuevas circunstancias.

Un aspecto fundamental para comprender el funcionamiento en la cotidianidad de los sindicatos oficiales es el hecho de que históricamente provienen de organizaciones regionales que se forman para luchar por reivindicaciones inmediatas. Por otro lado, cuando el Estado mexicano comenzó el proceso de eliminar a los sindicatos revolucionarios y configurar su aparato corporativo, se hizo de la lealtad de líderes regionales y como tales les permitió el desarrollo de poder político dentro de sus regiones. La actividad de estos líderes va configurando los cotos de poder a nivel regional. Si bien es cierto que las grandes centrales sindicales son entidades de carácter nacional, es visto que operan a partir de acuerdos pactados entre los poderes regionales.¹⁸

Así las cosas, el funcionamiento regional de los sindicatos y su anclaje territorial nos permiten visualizar un punto muy importante en la elucidación

del problema que abordamos. Dado que los sindicatos operan en lo cotidiano a nivel regional, se hace mucho más fácil el hecho de que haya colusión con las autoridades locales de sus respectivas regiones.

Durante la administración de Calles se formaron dos facciones; por un lado Obregón y los grupos “agraristas” y por el otro el propio Calles, la CROM y su Partido Laborista. Las pugnas entre estos dos grupos, afianzados en sus poderes regionales, se debieron principalmente a la intención del sector obrero, impulsado por el apoyo que desde el gobierno recibía de Calles, de penetrar en terrenos que tradicionalmente eran coto del Partido Agrarista.¹⁹

El encono entre ambas facciones llegó al punto que el asesinato de Obregón, recién reelegido presidente previa modificación de la Constitución en 1927, se le achacará a Morones. Con la muerte de Obregón y el interinato de Portes Gil inicia el periodo conocido como “el maximato”, lo que implica un nuevo reacomodo de los grupos en el poder.

Durante este periodo, en el que la influencia del llamado jefe máximo era abrumadora, el Estado busca reglamentar el artículo 123 mediante la promulgación en 1931 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). En ella se determinan varios mecanismos que influyen decisivamente en las Juntas y en su relación con los sindicatos.

Dos son indirectos y se relacionan con la verticalidad y la coacción que potencian en los sindicatos. El primero confiere facultades absolutas al comité ejecutivo y a su secretario general, al reconocer en la suyas las únicas figuras autorizadas por los tribunales laborales para sellar acuerdos. El segundo otorga la cláusula de exclusión, que permite la agremiación forzosa.

Los demás mecanismos son directos y hacen obligatorio el arbitraje, exigiendo el cumplimiento de trámites para la validación de las propias organizaciones gremiales, de los contratos colectivos y sus revisiones, y de los pasos que en adelante deben cumplir por fuerza, como el emplazamiento a huelga.

Finalmente, se da forma definitiva al proceso de selección de los representantes sindicales y empresariales y al periodo de su mandato, que se iguala al del gobierno. La elección se realiza en Convenciones de cada una de las partes.

Pudiera pensarse que hasta ese momento las Juntas tienen una pequeña y secundaria actividad, tomando en cuenta el relativamente pobre número de establecimientos y trabajadores y trabajadoras que los sindicatos alcanzan, y por la concentración en las grandes ramas industriales, en las cuales la justicia laboral se manobra desde las altas esferas gubernamentales.

Sin embargo, la afirmación se matiza al considerar uno de los principales propósitos de la LFT: extender la sindicalización como medio de control, en un país donde el grueso de sus dispersos habitantes escapan a las institucionales del Estado.

Con la reglamentación de las relaciones laborales mediante la LFT, la forma de operar de los sindicatos oficialistas, llamados charros años después, comienza a configurarse.

Debido a que la autoridad laboral controla el nacimiento y el desarrollo de las organizaciones sindicales por las facultades que le otorgó la reglamentación laboral, y que la autoridad, históricamente se desarrolla a la par del partido de Estado, los registros sindicales con los que legalmente se puede operar están en manos de los sindicatos pertenecientes al Estado. De modo que los líderes regionales heredan a su hijos o a sus discípulos los registros y con ellos las facultades legales para manejar los sindicatos. Así, el sindicato de un charro opera como una franquicia de la central sindical a nivel nacional. Mientras la central sindical le permite el uso de los registros sindicales y demás instrumentos, el charro opera siempre dentro del nivel político de acuerdo a las directrices del Partido-Gobierno. El negocio está cerrado: el charro de la región opera a placer con el apoyo y la anuencia de la central sindical quien a su vez es apoyada por el gobierno; a cambio de reportar una renta de la franquicia a la central nacional y garantizar el control político regional dentro de su sector.

Para observar cómo funciona el sistema de franquicias y cómo el poder de los sindicatos se desarrolla a nivel político y económico a nivel regional, basta estudiar el desarrollo de los sindicatos dentro del Estado de México, en particular del caso de los sindicatos detentados por los hermanos Domínguez Rivero con la anuencia del influyente y poderoso grupo Atlacomulco.²⁰

Como ya vimos los sindicatos se ajustan

perfectamente al sistema corporativo y funcionan como una correa de transmisión del poder del partido del Estado, en un principio todo se subordina al poder del Partido-Gobierno. Con el tiempo con la pérdida de la hegemonía, se mantendrán como correa de transmisión adecuándose a las circunstancias y negociando con los poderes en turno y con el partido que gobierna sus regiones.

Es a partir del poder regional que se crea alrededor de las Juntas que se comienzan a tejer una serie de redes de complicidad entre las autoridades y los sindicatos. Este mecanismo que abarca diversos aspectos del tema del trabajo, permite el uso discrecional del poder y las leyes, como es el caso de Arsenio Farrell, a cuya sombra se desarrolló el imperio del llamado “zar de los contratos de protección”, Ramón Salvador Gámez Martínez.

El Cardenismo y el Pacto Corporativo

A la llegada de Cárdenas al poder, el movimiento obrero aún disfrutaba de cierta autonomía respecto al gobierno, pues a pesar de la represión persistía en los sindicatos la tendencia de mantenerse independiente del gobierno; era el caso de los sindicatos de las industrias ferrocarrilera, petrolera y minera, o los sindicatos en los que los comunistas conservaban cierto grado de influencia como la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), fundada en 1932 por Vicente Lombardo Toledano después de su rompimiento con Morones debido a las posiciones derechistas de este. En el caso de la CROM y la CGT, ya para entonces totalmente domesticado su anarquismo, se encontraban fuera de la tutela gubernamental a pesar de sus propios deseos desde 1929, año en que empezó el declive moronista y el desgajamiento de la CROM debido a una desbandada de sindicatos y grupos, entre ellos los llamados 5 lobitos y el propio Toledano.

La CGOCM fue un intento de Toledano de dotar de unidad al movimiento obrero, objetivo que fue parcialmente cumplido, pues en ella participaban gran cantidad de sindicatos y federaciones obreras. Sin embargo, la vuelta en escena del otrora jefe máximo de la revolución, el general Calles, sería el detonante del proceso de unificación del movimiento obrero, así como de su acercamiento al gobierno.

En junio de 1935 Calles declaró:

“Hace seis meses que la nación está sacudida por huelgas constantes, muchas de ellas enteramente injustificadas. Las organizaciones obreras están

ofreciendo en numerosos casos ejemplos de ingratitud. Las huelgas dañan mucho más al capital que al gobierno; porque cierran las puertas de la prosperidad.”²¹

Las organizaciones obreras responden inmediatamente y en el local del Sindicato Mexicano de Electricistas, organización convocante, se crea el 15 de junio el Comité de Defensa Proletaria, en cuyo seno se encontraban representadas casi todas las organizaciones obreras del momento, excepción obvia de la CGT y la CROM. El Comité respalda a Cárdenas en la pugna interna que Calles evidenció con sus declaraciones. Este respaldo se da en buena medida por las circunstancias en las que se encontraba el movimiento obrero.

La creación del Comité se da en un contexto de necesidad de la clase trabajadora de dotarse a sí misma de una organización a nivel nacional, capaz de enfrentar los estragos que la crisis del sistema capitalista ocasionaba en las condiciones laborales, además de que se identificaba al callismo con un ascenso del fascismo y el cardenismo representaba la mejor opción para poder continuar planteando sus demandas.²² En ese sentido, podemos afirmar que si bien el Comité de Defensa Proletaria nace bajo la idea de mantener la autonomía y capacidad de lucha de los trabajadores, aunque ya alejada de la táctica de acción directa y en un marco claramente establecido, los acontecimientos posteriores terminarían por anularlas.

Uno de los puntos acordados por el Comité fue la creación de una organización sindical a nivel nacional y el 21 de febrero de 1936, se constituye la *Confederación de Trabajadores de México (CTM)*. Cárdenas supo leer muy bien los signos de su tiempo, y montado en aires obreristas, apoyó a Lombardo Toledano para que este fuera el secretario general de la naciente organización, dejando fuera de la jugada a los comunistas.

Si bien en sus estatutos la CTM declaraba que el medio para lograr sus objetivos sería la acción directa, en menos de un año abandonó esta postura para apoyar a los candidatos a diputados del Partido Nacional Revolucionario (PNR), lo que ocasiona que varios sindicatos importantes la abandonen, pero el relativamente recién formado *Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana*, permaneció en ella ante la perspectiva del conflicto que se le avecinaba.

El sindicato petrolero emplazó a huelga en mayo de 1937 a las compañías petroleras, de capital inglés,

estadounidense y holandés principalmente, y ante la negativa de estas a negociar, estallan huelga una semana, del 28 de mayo al 9 de junio. Como no se llegó a un acuerdo el siguiente paso dentro de la normatividad laboral era el plantear un conflicto de orden económico ante la Junta de Conciliación, así el gobierno examinaría las condiciones financieras de las empresas y estaría facultado para emitir un fallo, que finalmente fue dado a conocer en agosto y fue en el sentido de que las empresas se encontraban aptas para cubrir las demandas obreras. Las empresas se negaron a aceptar el fallo, indicando que era una imposición por parte del gobierno y amenazando con irse del país. La Junta tardó cinco meses más en emitir el laudo mediante el cual se obligaba a las empresas a cubrir salarios de los trabajadores huelguistas. Estas interpusieron un amparo ante la Suprema Corte de Justicia, mismo que fue rechazado. Las empresas petroleras se negaban rotundamente a cumplir con el fallo de la Junta. El sindicato petrolero acude a la Junta para solicitar la rescisión del contrato de trabajo y el 18 de marzo de 1938, Cárdenas decreta la expropiación de la industria petrolera. La población se movilizó masivamente para apoyar esta decisión y sin duda los nacientes sectores del Partido-Estado jugaron un papel decisivo en estas movilizaciones.²³

¿Qué papel jugaron las Juntas de Conciliación en la expropiación petrolera?, sin duda salta a la vista el uso discrecional de las decisiones de la autoridad laboral según convenga o no a la política estatal, pues no era este el primer conflicto en la industria petrolera, por el contrario, la mayoría de las veces las decisiones fueron contrarias a los intereses de los trabajadores.

Durante el cardenismo podemos encontrar aún ciertas expresiones de lucha independiente sindical. El desplazamiento de Toledano y su marxismo sui generis de la Secretaría de la CTM en 1941 por Fidel Velázquez impulsó definitivamente a la organización a los brazos del Estado.

La firma del Pacto de Unidad de las Organizaciones Obreras en 1942, mediante el cual los sindicatos se comprometían a evitar las pugnas inter gremiales así como evitar el utilizar la huelga como mecanismo de solución de los conflictos, optando por la mediación presidencial fue el sello de esta alianza.²⁴ Con este pacto el sindicalismo pasó formalmente a ser parte del aparato estatal, entrando de lleno a un periodo de moderación y sujeción a las políticas estatales a cambio de cuotas de poder.

El Modelo de Desarrollo Estabilizador y el Milagro Mexicano

Durante el gobierno de Manuel Ávila Camacho se inicia el periodo de desarrollo del país, basado en la apertura a la inversión privada y la industrialización. En 1946 el Partido de la Revolución Mexicana (PRM) cambia su nombre por el del Partido Revolucionario Institucional (PRI).

A pesar del Pacto de 1942, las reivindicaciones obreras continuaron aunque se enfrentaban a una política represiva. En 1948 los sindicatos minero, ferrocarrilero y petrolero se alían para buscar consolidar una organización capaz de hacerle contrapeso a la CTM. El secretario general del sindicato de ferrocarriles, Jesús Díaz de León, “El Charro”, intenta detener esta iniciativa acusando a Valentín Campa y Luis Gómez de desfalco al sindicato. La acción no prospera y es “El Charro” quien resulta expulsado del sindicato. Es entonces que actúa el gobierno; el 26 de octubre detienen a Gómez y la sede del sindicato es tomada a punta de bayoneta un día después, reinstalando a Díaz de León como secretario general y acabando así con el movimiento.²⁵

Después de ser expulsado definitivamente de la CTM, Toledano fundó una nueva organización obrera en 1949. El registro de esta organización fue negado por parte de las autoridades laborales argumentando que no cumplía con los requisitos. La organización enfrentó un doble ataque: por un lado el gobierno intentaba borrar todo vestigio de la política social del cardenismo y Toledano era un símbolo de ella, y por el otro la CTM, dispuesta a no ceder ningún espacio de su cada vez más consolidado poder.

Durante el conflicto interno del Sindicato petrolero, uno de los bastiones de la Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM), en 1949, en el que la dirigencia firmó un acuerdo a espaldas de la base sindicalizada, las autoridades laborales contribuyeron a escalar la confrontación, al negarse a reconocer a los nuevos comités electos en asambleas seccionales, pues estos eran contrarios a los intereses gubernamentales. La dirigencia impuesta por las autoridades cerró todo espacio a los delegados electos democráticamente, y con el apoyo de la fuerza pública, quienes impidieron la realización de un pleno en diciembre, lograron el debilitamiento de la corriente lombardista y la anulación de la UGOCM como fuerza opositora.

El mensaje era claro: no se toleraba la disidencia y no había espacio para la autonomía y democracia dentro del sindicalismo.

Las políticas autoritarias y de despilfarro, con claras muestras de corrupción en las esferas del poder del alemanismo propiciaron un nuevo giro dentro del gobierno, pero sin cambiar en lo substancial la esencia del Estado. Ruiz Cortines accedió a la presidencia bajo el manto de la austeridad y con el proyecto de continuar el desarrollo del país apoyándose para ello en las instituciones y pactos que a lo largo de 30 años se habían creado. Es el llamado desarrollo estabilizador.

A las demandas obreras se suma una nueva; la exigencia del respeto a la democracia al interior de sus sindicatos. A pesar de que existieron variaciones en la relación con el gobierno, la CTM fidelista ejercía un control casi total del movimiento obrero, ni siquiera amenazado por la creación de la CROC en 1952. La conformación de nuevas centrales obreras por parte del Estado obedecía a una estrategia de mantener la disputa inter gremial por la representación obrera y así poder tener mayor control sobre los sindicatos.

Si bien el país entraba con pasos agigantados a una época de desarrollo, esto no se reflejaba en los bolsillos de los trabajadores, quienes volvieron a salir a las calles a exigir aumentos salariales. Estos movimientos inicialmente de carácter puramente económico, prontamente se convirtieron en un cuestionamiento de la actuación de las dirigencias "charras" de los sindicatos y en el fondo, al mismo sistema de dominación estatal.²⁶

Telegrafistas, electricistas, telefonistas, petroleros y maestros plantearon sus demandas de aumento salarial, siendo resueltos dentro de cauces institucionales: arreglos a la espalda de la base, aislamiento de los sectores más radicales, y amenazas de represión. Pero es el movimiento ferrocarrilero el que logra mayor fuerza, imponiendo aumentos salariales y destituyendo a la dirigencia "charra". Debido a la fuerza que los ferrocarrileros estaban tomando, y la simpatía que generaba entre otros sectores, se impuso la necesidad por parte del Estado de acabar con su movimiento, primeramente intentó desconocer a la dirigencia encabezada por Demetrio Vallejo, realizó cientos de detenciones de trabajadores y ocupó las instalaciones sindicales. Estas acciones provocaron la reacción obrera, que respondieron con un paro de

labores, mediante el cual lograron la liberación de los presos y el reconocimiento de la dirigencia vallejista.

A pesar de esto, el conflicto continuó, pues los ferrocarrileros persisten en sus demandas de aumento salarial y el 27 de febrero estallan una huelga, que la JCA declara inexistente. Se llega a un arreglo del cual se excluyen a algunas secciones del sindicato, por lo que nuevamente se estalla la huelga, y de nueva cuenta la JCA la declara inexistente. Perfecta justificación para el siguiente movimiento: el rompimiento de la huelga por el ejército y policías y la detención de cientos de obreros ferrocarrileros, entre ellos Demetrio Vallejo.

Con la represión al movimiento ferrocarrilero, parece que por fin se calman las aguas para el gobierno y sindicatos charros. Si bien siguen existiendo expresiones de inconformidad, son rápidamente neutralizadas por el engranaje corporativo, engrasado por años de corrupción, violencia y acuerdos entre cúpulas sindicales y el gobierno.

No es hasta mediados de la década de los setenta que surge nuevamente una serie de movimientos que ponen en entredicho la dominación charra en los sindicatos: la Insurgencia Obrera.

La Insurgencia Obrera

Después del llamado "Milagro mexicano" era evidente que el País entraba en una crisis económica resultado de las políticas seguidas en los pasados 45 años. A pesar de los esfuerzos por hacerla crecer, la industria privada iba en picada, debido a los incentivos fiscales a la empresa privada, el gobierno abandonó la política de atención social hacia la población; el desempleo y el subempleo aumentaron. Son los años de la inflación y del sobreendeudamiento externo, del abandono del campo obligando al país a depender de la importación de alimentos.

Por otra parte, el Estado mismo sufría una crisis de credibilidad después de su actuar en contra de movimientos populares y sociales en los años pasados. En ese contexto, el presidente Luis Echeverría Álvarez inicia la llamada "Apertura Democrática" con la que buscaba fortalecer las relaciones entre el Estado y los sectores corporativos. Sin embargo, a pesar del discurso progresista del Gobierno y debido a su silencio cómplice ante muchos conflictos y el desconocimiento de la mayoría de los trabajadores de sus derechos las empresas imponían su voluntad en contra de los intereses de los trabajadores.

Muchos fueron los movimientos que se dieron durante este periodo. Incluso en sectores oficialistas se dieron estos movimientos, más por intentar restar influencia a los sindicatos independientes que por un verdadero interés por la clase trabajadora. Esta efervescencia obrera no tenía un centro ni una sola línea de acción, sino que se encontraba por todo el país y fueron muchas y diferentes las tendencias en su seno. El estado de Morelos destacó por la fuerza de sus movimientos.²⁷

Para finales de los años 70, la insurgencia obrera se encontraba cercada por la represión, el agotamiento y las presiones que desde las JCA se hacían en su contra; tal fue el caso de SPICER, que en 1975 vivió uno de los enfrentamientos más duros que la clase trabajadora tuvo en esos años. Durante 121 días enfrentaron la embestida conjunta de patrones y sindicatos charros, quienes se apoyaron mutuamente para impedir la organización independiente de los trabajadores. La empresa tenía un contrato firmado con la Federación de Agrupaciones Obreras FAO, pero no dudó en recurrir al sindicato minero de Gómez Sada quien suministró esquiroleros y golpeadores, incluso pretendieron “traspasar” el contrato colectivo sin recuento de por medio. Los trabajadores llevaron el conflicto al interior mismo de la planta, plantando resistencia en las líneas de producción, sin embargo, cuando la JCyA retrasó el recuento por titularidad se entró en un periodo de desgaste del movimiento, lo que los llevó a aceptar la propuesta de las autoridades laborales: reinstalación de despedidos, aproximadamente el 45% de salarios caídos, 100 plantas a los eventuales. Se liquidaban con el 100% y el 100% de salarios caídos a 127 trabajadores, así como el retiro de las demandas penales que existían contra buena parte del comité y asesores, a cambio de renunciar a su sindicato independiente.

Otra muestra de la acción conjunta de golpeadores-sindicatos charros-autoridades la encontramos en lo sucedido en el conflicto de la refresquera Pascual, cuando después de 10 días de paro laboral exigiendo mejor salario, los trabajadores de la planta sur fueron agredidos el 31 de mayo de 1982 por golpeadores traídos del interior de la República, comandados directamente por el gerente de planta. Este asalto dejó como saldo 2 muertos, uno de ellos de un balazo en la cabeza y el otro atropellado, a pesar de que los agresores fueron plenamente identificados nunca nadie fue detenido por estos asesinatos. Esa no fue la única agresión que los “Pascuales” sufrieron durante su movimiento; ataques que se vieron reforzados por decisiones de las autoridades laborales que fueron contrarias al movimiento.

Hacia los años ochenta, se instaura en el país el modelo neoliberal y se dan grandes cambios en la economía. México entra al mercado mundial paulatinamente, y con ello adquiere compromisos que le obligan a realizar una desregulación en todos los ámbitos. En este tiempo, las innovaciones técnicas son constantes y ello modifica las formas de producción, los capitales comienzan a tener una movilidad impresionante y ello requiere de nuevas políticas gubernamentales para hacer frente a las circunstancias. Llega al País *la flexibilidad laboral*.

Cirila Quintero, apunta que es en 1984 cuando se inicia la flexibilidad laboral, entiende ésta como una regulación que “busca incrementar el margen de la acción empresarial sobre el uso de la fuerza de trabajo, el proceso de trabajo, la retribución y el empleo”²⁸ y la necesidad de la flexibilidad laboral aparece con mayor ímpetu a partir de la incorporación de México a la economía mundial, en un primer momento con la adhesión al Acuerdo General sobre Aranceles (GATT), a mediados de los años ochenta y posteriormente en los años noventa con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

La precarización del empleo se ha convertido en una política de Estado. En miles de empresas se aplican diversos mecanismos para acabar con los derechos básicos de los trabajadores, muchas veces cuando un sindicato genuino gana una titularidad en una empresa y ésta ve en peligro sus intereses se da el cierre de la misma con la anuencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal es el caso de Vaqueros Navarra, una maquiladora de Tehuacán, Puebla, que sin tener problemas de solvencia económica cerró sus puertas tras el triunfo del Sindicato de costureras 19 de septiembre y volvió a abrir sus puertas en distintos establecimientos; pequeños talleres donde las manufacturas de las prendas de vestir le resulta menos costosa.

Desde el sexenio de Miguel de la Madrid, el Estado mexicano ha sufrido ciertos reacomodos. Por un lado, los empresarios comenzaron a tener no sólo mayor poder económico sino poder político, grupos afines a ellos se fueron acomodando en las estructuras de poder, pasaron así de aliarse a asimilarse a las estructuras de poder. Las luchas por la democratización del país derivaron en la apertura de ciertos espacios de poder a algunos personajes. La izquierda electoral accedió a algunos puestos en la estructura del Estado, de modo que se rompió con la hegemonía del PRI.²⁹ La llegada de la izquierda electoral al poder no significó avance alguno para

la democracia, por lo menos en el mundo laboral no tienen proyectado trastocar las estructuras del corporativismo, tampoco se ha dado la apertura para una mayor participación política de la mayoría de la sociedad. Quien resultó favorecido con estos cambios fue el grupo afín a los empresarios mexicanos, grupos ligados a la ultraderecha, que se hicieron del poder y ahora pretenden consolidarse.

Es posible comprender que una gran parte de los sindicatos están asimilados como una institución desde la que se ejerce el poder y que opera en función de ello. Los sindicatos que se configuran dentro del esquema corporativo tuvieron un poder desmesurado en los tiempos en que el Estado ejercía el control absoluto, pero en el momento en que éste pierde esa característica, cuando se da mayor terreno de acción y decisión a las empresas, cuando el país entra al mercado mundial, las empresas comienzan a buscar garantías de inversión, esto es, principalmente: mano de obra barata y garantías de control sobre los obreros para no entorpecer la producción, pues los conflictos afectarían enormemente la máxima del “justo a tiempo”. Así, los sindicatos corporativos se tuvieron que adaptar, algo que hicieron sin mayor problema las centrales impulsadas por los grupos de poder, a las nuevas circunstancias, de modo que comenzaron una reducción de salarios y prestaciones, y enfocaron el sometimiento que inicialmente ofrecían al Estado, hacia la patronal. Pero al mismo tiempo, los empresarios se dieron cuenta de que el control total de los sindicatos ofrecía mayor garantía, esto propició el desarrollo y consolidación del contratismo de protección patronal. La práctica charra de conseguir algunas mejoras para los trabajadores sin llegar a mucho, quedó atrás, no era suficiente; así que con el apoyo del aparato de justicia laboral se dieron a la tarea de crear sindicatos fantasmas que no tienen ninguna presencia ante los trabajadores, ningún contacto con ellos. Sólo son el membrete, el requisito legal que necesita la patronal para no tener que negociar con los trabajadores. Por otro lado el sindicalismo independiente se debilitó en este giro neoliberal, si bien es cierto que desde siempre se le ha combatido, y que en la etapa del desarrollismo tuvo luchas paradigmáticas y que en los años setenta cobró fuerza y la lucha obrera esplendió en el panorama nacional, estos sindicatos terminaron muy mermados y hacia la década de los años ochenta cayeron en una severa crisis, que se ahondó con la crisis económica.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) de libre comercio afectó otro tanto a las

organizaciones sindicales, muchas perdieron una gran cantidad de afiliados ante la nula posibilidad de competir por parte, sobre todo, de la pequeña y mediana industria nacional. Las luchas se comenzaron a dar en las maquiladoras pero por la capacidad y el poder económico de las corporaciones que las controlan resulta casi imposible consolidar un triunfo en ellas; no obstante, lo que encaminaron con los tratados de libre comercio fue un avance en la estrecha colaboración de los sindicatos a nivel mundial para hacer frente al capitalismo salvaje. La colaboración y la solidaridad internacional pueden ser una oportunidad de desarrollo a mediano plazo. Por su parte, los sindicatos charros no tuvieron mayor problema al adaptarse al contratismo de protección patronal, aunque han tenido una significativa baja en cuanto a su número de afiliados. Quienes sí vieron con estos cambios una etapa de crecimiento desmesurado son los sindicatos de protección patronal, los que son creados ex profeso, que ahora detentan la mayor parte de los contratos colectivos registrados ante la autoridad laboral.

Los resultados del neoliberalismo en el país saltan a la vista: una economía altamente dependiente de Estados Unidos lo que acarrea severos problemas económicos en la población dadas las crisis en que ha estado sumida aquella nación. La industria del país es en su mayoría manufacturera, el sector que crece es el de los servicios, las remesas que envían los inmigrantes son de suma importancia para la economía del país, cuya dependencia del petróleo sigue prevaleciendo; el campo está casi abandonado. El desempleo aumenta de forma constante cada año, el INEGI reporta para estos días una tasa de 5.2%, la población ocupada alcanza apenas los 42 millones de personas de los casi ciento diez millones que habitamos el país; de las personas empleadas la mayor parte se ocupan en empleos informales y en empleos precarios; de las personas que tienen trabajo apenas 25 millones cuentan con seguro social.

En estas circunstancias, el gobierno mexicano continúa promoviendo la precarización en el empleo, podemos decir que es una política laboral de hecho. Por una parte cobija y protege al sindicalismo de protección patronal y por otra se ha acoplado a los sindicatos corporativos. Ante los empresarios y las multinacionales ofrece como garantías de inversión, además de privilegios fiscales, bajos salarios y nullos conflictos laborales por medio de este mecanismo: “...el contrato colectivo se firma antes de que la empresa se instale. Ésta es la modalidad de los años del Tratado de Libre Comercio de América del

Norte (TLCAN): las empresas llegan invitadas por un gobierno que les ofrece un paraíso laboral, que para cumplir su promesa instrumenta una firma de contrato colectivo en términos favorables para las políticas empresariales y tiene el cuidado de traer a la mesa un líder sindical que les garantiza que las cosas se realizarán conforme a los requerimientos de la empresa.”³⁰

Pero el gobierno no se limita a promover el sindicalismo de protección patronal en las nuevas empresas, se ocupa también de deshacerse de los sindicatos que no le son incondicionales. Por medio de la Secretaría del Trabajo opera para desarticular al sindicalismo independiente, promoviendo conflictos intersindicales por medio de los mecanismos que legalmente tiene esta Secretaría.

La Secretaría del Trabajo ha sido la encargada de llevar a cabo esta campaña, de forma abierta primero con Carlos Abascal y luego por medio de Javier Lozano. Este último actúa con mayor ímpetu y violencia; durante el periodo a su cargo se ha enfrascado en conflictos con los sindicatos minero y electricista.

El caso del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) ha sido abordado desde muchas tribunas, éste comienza con la desaparición de Luz y Fuerza del Centro, empresa estatal que abastecía de electricidad a los estados del centro del país. Utilizando las facultades que le confieren las leyes, pero sobre todo abusando de ellas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) busca desconocer a la dirigencia del sindicato e imponer una afín al gobierno mexicano. De un golpe, lanza al desempleo a aproximadamente cuarenta mil trabajadores. Detrás de la maniobra está la liquidación del sindicato y jugosos negocios relacionados con el abastecimiento de la electricidad. Durante el conflicto se han negado derechos fundamentales al sindicato y éste ha tenido que recurrir a todas las instancias legales a su alcance para poder salir adelante. Aún hoy el conflicto sigue vigente y los trabajadores resistiendo en defensa de sus derechos.

Un caso más en el que la autoridad laboral interviene en contra del sindicato es el de los mineros. El gobierno mexicano se tomó como base para iniciar los ataques una acusación contra el secretario general por el supuesto desvío de fondos, algo que no se ha aclarado, de ahí el gobierno mexicano designa a otra persona como secretario general del sindicato. Lo grave es que el gobierno mexicano opera desde

la STyPS una campaña contra el sindicato para imponer sus decisiones, campaña que ha escalado a enfrentamientos violentos y acciones en las que participa la policía federal para desalojar a mineros en huelga, primero declarándolas inexistentes y luego enviando a la Policía Federal para desalojar las instalaciones tal y como ocurrió en Cananea, Sonora. Lo preocupante del caso de los mineros es la violación a la libertad sindical, pero lo que no debe perderse de vista es cómo la lucha contra el sindicato está tomando un tinte sumamente violento, como en el caso de la siderúrgica de Lázaro Cárdenas, Michoacán.

Horas después de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCyA) declarara ilegal la huelga en el complejo Siderúrgico Lázaro Cárdenas (SICARTSA), más de 600 (algunas versiones dicen que 800) policías federales, acompañados de policías del estado de Michoacán llegaron a las inmediaciones del complejo a desalojar violentamente a los mineros que custodiaban las instalaciones desde el 2 de abril, buscando mejoras en las condiciones y el reconocimiento del sindicato por parte de la empresa, dado que los mineros se resistieron al desalojo comenzaron los embates de la policía federal. El resultado del enfrentamiento es de dos trabajadores mineros muertos por arma de fuego y más de 40 heridos. Así, la política del gobierno es abiertamente antisindical, no sólo ocurre con los sindicatos con un gran número de integrantes, sino con todos los sindicatos. Debe señalarse que la necesidad de la desregulación es el factor que impone la necesidad de proyectar y consolidar una política antisindical; y ésta, ya aplicada se manifiesta de diversas formas.

Se hace necesario retomar el tema de los poderes regionales para esbozar cómo opera una de estas formas es decir; que hay una lucha, un conflicto permanente con el sindicalismo independiente como parte de la estrategia de precarización del trabajo, entendida ésta como una materialización de la desregulación neoliberal, y esta lucha añeja y permanente no se limita únicamente al actuar de las instituciones estatales, en ella están involucrados otros actores que se han asimilado a las instituciones estatales, y se han asimilado porque surgen y se desarrollan dentro del sistema corporativo. En su trabajo sobre el caso de los contratos de protección patronal en Tijuana, Cirila Quintero Ramírez afirma: “Una de las características fundamentales es que los sindicatos que detentan contratos de protección patronal son organizaciones pertenecientes a una estructura sindical local y regional conocida. Estas

organizaciones, así como sus líderes, saben cuáles son las bases y reglas para ser reconocidos como válidos y vigentes ante la esfera gubernamental y por ello cumplen grosso modo con estas regulaciones. Resulta difícil que instancias que tengan poco conocimiento de la normalidad sindical y laboral mexicana, o de la dinámica laboral local o regional, obtengan el registro de un sindicato y la subsecuente contratación colectiva sin la oposición de otras instancias laborales.”³¹

Los sindicatos charros y de protección patronal, resultan entonces integrados al aparato estatal mismo, este es sólo un ejemplo, de los muchos que por desgracia existen en el País. Es mucho más difícil para un sindicato independiente desarrollarse en un estado del País que en el Distrito Federal, puesto que en los estados el regionalismo está muy arraigado. De las experiencias a las que se ha tenido acceso y a las que nos referimos en el texto, los casos de Han Young, en Tijuana y Vaqueros Navarra en Tehuacán, Puebla ilustran este fenómeno; en este último caso, el mismo Secretario del Trabajo le comunicó a uno de los asesores que los sindicatos locales estaban muy enojados porque el sindicato independiente había ganado el recuento, además le pidió “comprensión” pues había llegado a “patear el gallinero” habían ganado el recuento “y cómo no quiere que se enojen”.³² Incluso se desarrollan conflictos cuando un sindicato de la misma Central llega a otro estado a ofrecer contratos. Muchas veces los empresarios locales y los sindicatos de la región cierran las empresas para evitar que un sindicato extraño se asiente en su territorio, Vaqueros Navarra es de nueva cuenta un ejemplo, al cerrarse la empresa, sin causa alguna, con anuencia de la Junta Local.

Otro de los mecanismos de debilitamiento y restricción que apoya esta lucha contra los sindicatos independientes ocurre cuando los sindicatos de protección patronal mutilan el contrato colectivo de trabajo, es decir desaparecen prestaciones o las reducen a los mínimos de ley además de apoyarse en la subcontratación de personal, esta acción es parte de la política de estado que venimos mencionando ya que involucra al sistema de justicia en distintos niveles. El mismo Poder Judicial de la Federación en 2006 ha sentado la jurisprudencia 40/96 en la que no se considera un acto en perjuicio de los trabajadores la reducción de las prestaciones en los contratos colectivos.³³

Al hacer un análisis de los contratos colectivos de protección patronal, Alfonso Bouzas expresa una realidad inocultable, que apuntamos anteriormente,

en el País hay una política del gobierno mexicano para cercenar los derechos de los trabajadores y garantizar su máxima explotación.

Con esta práctica sindical como marco, el grupo en el poder busca afanosamente hacer realidad la reforma laboral. Desde hace algunos años se han sucedido diferentes iniciativas de reforma que contienen el espíritu de la política del gobierno federal antes mencionada. Dichos proyectos buscan eliminar de la ley algunas concesiones hechas a la clase obrera; se pretende legalizar la subcontratación de personal, quitando a las empresas responsabilidad sobre los trabajadores que le prestan sus servicios; se busca inhibir las demandas de los trabajadores hacia los patrones en caso de despido al limitar los salarios caídos a pagar, al límite de un año, cuando los juicios duran varios años; se pretende limitar el derecho de huelga y se busca hacer casi imposible una demanda de titularidad añadiendo requisitos previos a la presentación de la misma. En general, lo que la reforma laboral pretende es establecer en la ley prácticas que ya existen, y que existen en gran medida porque las juntas de conciliación lo permiten.

Aunado a lo anterior, en el País se da una escalada de violencia que lo coloca prácticamente en una guerra, existen amplias regiones en las que el gobierno no puede tener el control, una economía nacional de la que no se puede cuantificar cuánto aporta el dinero del narcotráfico y otros ilícitos, y quizá cientos de miles de personas trabajando en el crimen organizado. En resumen un País inmerso en una violencia que toca todos los ámbitos de nuestra sociedad.

La violencia en el mundo sindical ha traspasado las fronteras de los golpes, dentro del terrible escenario que aqueja al País, y que suma ya alrededor de cincuenta mil muertos, se dan casos en los cuales sindicalistas de diferentes tendencias padecen actos criminales.

En las zonas más conflictivas ya no se puede llevar a cabo la lucha sindical. Basta ver los casos de defensores de derechos humanos que han sido asesinados y obligados a huir del país, tal es el caso de Marisela Escobedo y su familia en Ciudad Juárez. En esta ciudad que anteriormente fue un enclave de maquiladoras la actividad sindical es imposible, según testimonios de activistas del Centro de Estudios y Taller Laboral, A.C. (CETLAC), la dureza de la situación, la violencia que impera en la región y la falta de garantías tan sólo para llevar una vida ordinaria impiden la lucha por mejorar las condiciones de vida. Hay en la zona escases de trabajo porque

muchos negocios han cerrado al no poder pagar la protección de los cárteles; y muchas maquiladoras emigraron a china por los bajos salarios. A principios del año, los activistas del CETLAC, acudieron a las inmediaciones de una maquiladora para informar a los y las trabajadoras sobre sus derechos básicos, pero fueron ignorados o rechazados por los obreros ante la falta de trabajo, en varios meses esa era la única oportunidad de trabajo, apenas ganarían un salario de poco más de 500 pesos a la semana.

De igual manera, en la región de la Laguna en Durango, trabajadores organizados en el sindicato de músicos o en el de empleados de cantinas y bares no tienen trabajo pues los negocios cierran al no poder pagar las cuotas de protección y por la peligrosidad misma de la zona; inclusive los trabajadores del sindicato de palenques no laboran en algunos eventos por la latente violencia de los mismos ya que a estos eventos acuden personas vinculadas al narcotráfico; más aún, en la misma región los taxistas, muchos de ellos miembros de sindicatos no pueden pasar de una a otra zona de la ciudad porque el territorio está dividido entre bandas de narcotraficantes que son rivales (por la seguridad de las personas no es posible abundar en los detalles).

Escenario de extrema violencia

El caso de los petroleros de Cadereyta es alarmante, si bien el sindicato petrolero no es democrático y se ha caracterizado por establecer un férreo control sobre los trabajadores además de estar históricamente ligado al sindicalismo corporativo, lo ocurrido es una alerta para todos pues ante la escalada de la violencia la misma suerte pueden

correr otros sindicalistas. Según información de diferentes medios periodísticos, el 16 de mayo del año 2007 al concluir una asamblea de la sección sindical, un grupo armado, presuntamente militares, levantó a David Fernando Vega Zamarripa quien era comisionado de la dirección nacional del sindicato, David fue levantado con otros miembros del sindicato. Según información de la familia, su hermano Hilario, secretario general de la sección, recibió una llamada telefónica al día siguiente del levantón, amenazándole con asesinar a su hermano de no acudir a una cita con quienes lo levantaron. El hermano acudió a la cita y también desapareció. En los días siguientes desaparecieron otras ocho personas, todos pertenecientes al sindicato petrolero. El cuatro de junio corrió la versión de que estaban detenidos en la Ciudad de México, sin embargo no se ha sabido de su paradero. Al final se contabilizaron 38 desaparecidos miembros del sindicato.

Hilario Vega ha desarrollado una carrera dentro de la estructura corporativa regional, ha desempeñado puestos tanto en el sindicato como en el PRI. Se le ha identificado como parte del grupo de poder en el sindicato. El diario, El Universal, en una nota consigna diversas versiones sobre las implicaciones del levantón, algunas afirman que la familia está ligada a grupos delictivos y otras afirman que tienen relación con un grupo guerrillero. Las anteriores versiones han sido negadas por la familia. La aparición de rumores es común en estos casos de desaparición y resulta preocupante que se busque justificar tales acciones acusándolos de realizar algún tipo de actividades ilegales, como si esto fuese motivo suficiente para ser desaparecido.³⁴

3

Ley Federal del Trabajo

La Constitución promulgada en 1917 logró imponer el arbitraje obligatorio del Estado en los conflictos obrero-patronales. A partir de su entrada en vigor se fue dando la consolidación de un grupo en el poder y se fueron debilitando los sindicatos autónomos. Como parte del proyecto para consolidar el Estado mexicano se desarrollaron distintas estrategias para fomentar el desarrollo económico del país, y esto pasa por el control de los trabajadores, como se apunta anteriormente. Con el argumento de que resulta necesaria una reglamentación del artículo 123, a finales de la década de los años veinte, se prepara la promulgación de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Para crear la LFT, un grupo de operadores de Plutarco Elías Calles, se da a la tarea de preparar el terreno, este grupo viaja a Italia para estudiar el modelo del Estado fascista de Mussolini, en especial el código del trabajo y adaptarlo a México. Luego de turbios movimientos y negociaciones con algunos sindicatos se convoca a una convención obrera para estudiar la ley de próxima aparición. Finalmente el 13 de agosto de 1931 se aprueba la LFT.

Tras la entrada en vigor de la nueva Ley, su naturaleza se hace evidente: Abelardo L. Rodríguez, quien viajara a Europa expresamente para preparar la LFT, como Secretario de Industria y Comercio, en 1932, declara que las huelgas son antipatrióticas; además de que comienza a negar registros sindicales y declara ilícitas huelgas. Un artículo transitorio declara que los contratos colectivos, individuales y convenios que contengan condiciones superiores a las de la ley pueden ser revisados y ajustados a los mínimos estipulados por ésta. La ley se consolidó, a la par que los sindicatos se ajustaron al sistema corporativo o fueron aniquilados por medio de la fuerza.

Esta Ley contiene derechos elementales de los trabajadores, consigna las facultades de algunos organismos relacionados con el mundo del trabajo, y establece las funciones de las entidades encargadas de mediar en los conflictos, en concreto las Juntas de Conciliación y la Secretaria del Trabajo. Al igual que en la Constitución, la poca claridad en los artículos es su característica. Y ello deriva en que las autoridades del trabajo se tomen atribuciones que no están consideradas pero que mediante mecanismos legales se les confieren.

En cuanto a las facultades y características de las Juntas de Conciliación, la Ley no aporta más de lo que la Constitución contiene. En concordancia con la estructura de poder del Estado mexicano, refrenda la concentración de dicho poder en la figura del poder ejecutivo del que dependen las autoridades laborales.

La Ley divide ámbitos de acción de las juntas, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se enfoca en 21 ramas industriales más un ámbito especial que se refiere al trabajo relacionado con entidades parte del gobierno federal. Estas ramas industriales se refieren a campos de actividad que en su momento o en distintos tiempos de la historia del País han sido estratégicos por las ganancias generadas o por la importancia regional que supone la existencia de estas ramas industriales. Muchas de estas áreas tienen importancia vital en regiones del País cuya población se liga de manera importante a dicha industria. Hay otras ramas de servicios estratégicos para el desarrollo del país, como la rama eléctrica o la del petróleo de las cuales una parte de la ganancia garantiza en el financiamiento del aparato estatal.

Para las Juntas Locales se determina que tiene competencia en las industrias que no son del ámbito federal.

Podemos inferir entonces que estas ramas industriales constituyen el ámbito de acción de la Junta Federal en tanto que este órgano depende directamente del Gobierno Federal. El control del gobierno federal sobre estas ramas industriales garantiza una cierta estabilidad en el país pero sobre todo garantiza un control sobre estos aspectos cruciales de la vida económica.

Por otro lado, las actividades económicas que no pertenecen a estas ramas industriales configuran la jurisdicción de las Juntas Locales de Conciliación. Estos órganos se rigen por las mismas directrices generales de funcionamiento, y facultades equivalentes pero dependen de los poderes ejecutivos de los Estados de la República. Los ejecutivos estatales tienen las facultades para conformar las Juntas Locales.

Existen en esta Ley algunos artículos que son la base de fenómenos nocivos para la clase trabajadora. Entre otras cosas, establece la obligación de los patrones de pactar con los sindicatos los contratos colectivos, de hecho, los sindicatos son las únicas entidades facultadas para hacerlo. En los hechos los patrones no aceptan negociaciones con sus trabajadores. Debemos contemplar además que los sindicatos que pueden celebrar los contratos son exclusivamente los que están “debidamente registrados” ante la autoridad competente. A partir de esta restricción la autoridad nulifica la acción de organizaciones auténticas.

Por otro lado, no existen mecanismos para obligar a los sindicatos a acreditar a los miembros que dice representar, de modo que quien cuenta con un registro sindical puede celebrar un contrato colectivo sin siquiera tener relación con los trabajadores.

Radio de acción

Desde 1931, establece otro mecanismo para limitar la organización obrera. Debido a que en la década

anterior al establecimiento de esta Ley, la lucha obrera abarcaba múltiples centros de producción, además de que las luchas comprendían amplias zonas incluyendo centros de trabajo dedicados a diversas actividades y debido a que la presión ejercida por los obreros era determinante para las mejoras en las condiciones de trabajo, se realizaron varias huelgas generales en el Valle de México, por ejemplo. Así, la autoridad impone con la LFT el radio de acción del sindicato, que sin mayor argumentación, sin mayor razón que tome en cuenta la necesidad de los obreros, limita la constitución de organizaciones que representen los intereses de los obreros en cadenas productivas para poder equilibrar fuerzas con la patronal. El interés común de los obreros se fracciona y la efectividad de las acciones se limita. Las acciones obreras se limitan enormemente porque esto da pie a los patrones a dividir su cadena productiva.

El artículo 376 de la LFT otorga poder absoluto al secretario general garantizando la legalidad de todas las acciones del líder aún cuando actúen en contra de los trabajadores. Los contratos ficticios y las modificaciones a éstos son aceptados en las JCYA pues éstas se escudan en el hecho de que “son firmados por el “representante” de los trabajadores y el patrón; se encuentran debidamente depositados y derivados del acuerdo que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicta tenerlos por depositados; así pues, al cumplir con las formalidades tienen plena vigencia.”³⁵

Uno de los efectos de que la Junta actúe en función de estas premisas es el crecimiento de los negocios de líderes que no tienen idea de lo que son las funciones de los obreros que dicen representar, tal es el caso de Miguel Ángel Aragón Audelio que se ostenta como secretario general de sindicatos de la industria alimenticia, del transporte, del comercio y de las artes gráficas.³⁶

Por su origen y por los objetivos trazados en éste, la ley contiene el germen del control sindical, pero éste sólo es posible mediante su aplicación por medio de las Juntas de Conciliación, que la han adaptado al hacerse partícipes de los fenómenos a las necesidades del Estado y del capital dando por resultado fenómenos problemáticos como el contratismo de protección.

4

Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA)

Diversos intentos de regular los conflictos obrero-patronales se realizaron en México, por lo menos desde la época de la reforma. Como se apunta anteriormente, durante el segundo decenio del siglo XX, la lucha obrera se realiza a partir de la acción directa. Las organizaciones obreras operaban con autonomía y las luchas por mejoras en salarios y condiciones de trabajo se solucionaban con la negociación entre la organización y los patrones, en muchos casos los conflictos terminaron por la vía de la fuerza, ya sea con las guardias blancas o con la fuerza pública. La autonomía obrera y la acción directa otorgaron una considerable fuerza al movimiento obrero, éste se convirtió en un notable actor político capaz de incidir por lo menos a un nivel regional. De aquí se desprenden las vicisitudes apuntadas en el respectivo apartado.

En la Constitución Política de 1917, se establece un primer intento de normativa unitaria de los conflictos laborales a nivel nacional. El órgano al que se encomendó esta actividad eran las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el artículo 123, en su fracción XX dice: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.”

La fracción no resulta precisa, apenas esboza una idea, por ello se concitaron prolongados debates acerca de la naturaleza y las funciones de esa entidad. Los

debates giraron en torno a cuestiones fundamentales de los conflictos laborales, esta fracción no especifica su competencia, mucho menos sus funciones y sobre todo los debates giraron en torno a la cuestión de qué tipo de entidad es la JCyA. Lo que queda claro es que las Juntas fueron separadas del poder judicial. Desde 1918 y hasta 1924, la Suprema Corte de Justicia afirmaba que las JCyA sólo se ocuparían de conflictos colectivos es hasta 1924 en que se faculta a las JCyA de ocuparse de conflictos individuales.³⁷ Otro de los debates en torno de las JCyA giraba en torno de si las JCyA eran tribunales; se argumentaba que al conocer de los casos individuales desempeñaría una función judicial lo que las constituiría como tribunales especiales, prohibidos por la Constitución. En 1928, la Suprema Corte afirmaba que no eran tribunales, algunas semanas después afirmaba que sí eran tribunales, la definición del tipo de entidad y las atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se fue dando en un largo periodo de tiempo; lo cierto es que mientras se ocupaba el gobierno de la definición de las JCyA, los conflictos obreros se sucedían con fuerza, los sindicatos revolucionarios estaban peleando literalmente contra la CROM afín al gobierno y la estructura del poder mexicano se definía. Finalmente, las JCyA se consolidan y todos los actores laborales se someten a ellas ante la imposibilidad de desarrollarse sin su intervención.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son entonces las instancias donde se dirimen los problemas que se susciten entre obreros y patrones. Tiene lineamientos generales basados en la Constitución, y en La Ley Federal del Trabajo, pero esos lineamientos permiten un funcionamiento muy peculiar que obra mayormente en perjuicio de los trabajadores, a continuación trataremos de elucidar al respecto.

Las JCyA, según la ley, deben conducirse bajo los principios tanto de la LFT como de la Constitución. Pero esos órganos tienen un “mayor campo interpretativo” que se deberá apegar al principio de que el trabajo es un derecho y un deber social, además de que no es un artículo de comercio, y debe ser ejercido en condiciones dignas. Sin embargo, en la gran mayoría de los casos, en concreto en torno al contratismo de protección patronal, las JCyA no observan este principio y aún más, validan convenios que lo violan. En cuanto a esta relativa libertad de la que gozan las JCyA, se ha dado un debate en torno al artículo 841 que señala:

“Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin

necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.” De modo que no existen normas definidas. Jorge Carpizo, en su estudio sobre las JCyA consigna el razonamiento de un notable jurista sobre este debate: “Bassols, la encontró en extremo peligrosa para el obrerismo mexicano, porque si bien puede ser ventajosa para el obrero en cuanto los gobernantes sigan una política en favor de los trabajadores, no pasará lo mismo con esa libertad de resolver sin sujeción a normas definidas, en cuanto la burguesía se haya asentado y los representantes del gobierno en las juntas se conviertan en aliados del capital, entonces la idea del estudio les ayudaría en contra de los trabajadores”³⁸

Tripartismo

En el caso de la composición tripartita de las JCyA, se puede considerar la composición como una forma equitativa de representación en la cual, al buscarse la conciliación las partes llegarían a mutuos entendimientos, hay algunos que aseguran el tripartismo le añade un carácter democrático. Aún se llega a decir que la participación de los representantes en las JCyA permite a éstas actuar con un mayor conocimiento de los problemas, con un conocimiento concreto de la realidad del trabajo, dando además una mayor confianza de las partes hacia la entidad. Sin embargo la misma composición tripartita hace que los miembros de la JCyA sean juez y parte, cada uno de los representantes defiende los intereses de su grupo. En un principio, a partir de que se instauran las JCyA se considera que esto es un conflicto entre clases; entre la clase obrera y la clase explotadora teniendo como árbitro al gobierno. Ese es el argumento de principio, pero lo que no se hace explícito o aún podemos decir que lo que se esconde es que la idea de las representaciones dista mucho de la realidad, para el tiempo en que se establece el tripartismo de las JCyA se está trabajando para crear sindicatos afines al gobierno con Morones a la cabeza, además de que es evidente que las facciones que constituyen el aparato de poder mexicano tienen un fuerte nexo con la burguesía.

En los primeros años de funcionamiento de la JCyA, durante el gobierno de Calles, éstas dependen de la Secretaría de Industria y Comercio, de la cual Morones es titular, y es el mismo Morones y la

CROM quienes deciden sobre las representaciones y los arbitrajes. De ahí que la representación en las JCyA obedece a intereses de grupos particulares y no de clases. Así, quienes componen las JCyA velan por un interés particular y el poder que les otorga el participar en un órgano de arbitraje les permite incidir en la resolución de un conflicto a partir de sus necesidades.

Si observamos con detenimiento uno de los argumentos en favor del tripartismo es el de la representación de los obreros, podemos comprender un poco más la actualidad del problema que nos ocupa. Se establece en la Ley que los representantes serán elegidos en convenciones, se parte además del supuesto de que son trabajadores. Sin embargo, la realidad es muy distinta. Conforme avanza el tiempo, los líderes obreros se “profesionalizan”, no son ya producto de los centros de trabajo sino que son producto de las estructuras burocráticas de los sindicatos; dentro del sistema corporativo, los puestos de representación de los sindicatos se van copando de acuerdo al desempeño en la estructura. Dado que el mismo funcionamiento de los sindicatos se pliega a las necesidades del Estado y se integran a la estructura del partido en el poder (de nuevo podemos remitirnos a las relaciones Calles-Morones), los intereses de los representantes son los intereses del partido y por ende del Estado mismo. En esos mismos años, podemos observar que los sindicatos auténticos, en su mayoría revolucionarios, eran marginados y combatidos y en una gran parte de los casos se automarginan de la participación en la estructura del gobierno. El control de las representaciones en las JCyA se torna clave para poder mantener a raya a los sindicatos fuera del modelo corporativo, de modo que se excluye sistemáticamente a los sindicatos auténticos.

La composición tripartita alcanza también a otros organismos relacionados con el mundo laboral, de hecho, las leyes mexicanas copan todo el mundo laboral con esta composición, sin fijar, como en toda la legislación relativa al trabajo, normas claras y transparentes: estos organismos fijan el reparto de utilidades, controlan el fondo de vivienda y fijan los salarios mínimos, un ejemplo claro de la forma de los resultados de este modelo es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos cuya misión es:

“Establecer las bases y los elementos para que la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales eleven el nivel de vida del trabajador y su familia, propiciando la equidad y la justicia

entre los factores de la producción que reconozcan y validen el respeto a la dignidad del trabajador y de su familia.”³⁹

misión que a todas luces no se cumple en tanto que los salarios mínimos en México, en el caso de la Ciudad de México es de 59.82 pesos, mientras que la canasta básica cuesta mucho más del doble de dicho salario. Bajo la idea de que se representa el interés de los trabajadores, sus representantes deberían pugnar por elevar el salario mínimo.

Los representantes de los trabajadores y los patrones son parte de las JCyA. Se les elige en convenciones, a las que pueden acudir los sindicatos registrados debidamente ante las autoridades, ocupan el cargo durante seis años, y los requisitos para ocupar este cargo son mínimos (artículo 665):

“Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación obligatoria;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico y;
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.”

Los representantes de los patrones observan un procedimiento similar. El representante del gobierno es designado directamente por la STyPS o por los gobiernos de los Estados o en el caso de la Ciudad de México lo decide el Federal a propuesta del gobierno de la Ciudad, mediante una terna, según sea el caso. Se debe tomar en cuenta que la mayor parte de los sindicatos registrados son de protección patronal o pertenecen a las centrales sindicales afines al gobierno, así que quienes resultan electos son aprobados por estos grupos. La Ley también indica que dichos representantes son revocables, pero para ello dos terceras partes de los sindicatos deben solicitar la revocación. Debe añadirse que los salarios que perciben serán determinados según el presupuesto que se asigne a la institución “sin embargo, generalmente los representantes son remunerados por las partes que representan, lo que les substraerá independencia.”⁴⁰

Las Juntas funcionan en pleno o en Juntas Especiales, en ambos casos hay participación de los tres representantes, para su funcionamiento se

requiere la presencia de por lo menos el cincuenta por ciento de los representantes. La fracción III del artículo 620 dice:

Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

En el caso de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCyA) del DF, su reglamento interno dice:

“Artículo 9o.- Las sesiones del Pleno serán ordinarias, extraordinarias y especiales, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 615, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo. Las sesiones ordinarias podrán celebrarse el primer día hábil de los meses de febrero, junio y noviembre de cada año, las extraordinarias y las especiales, cuando sea necesario.”⁴¹

De modo que la solución a un conflicto debe esperar varios meses. De nueva cuenta, la falta de claridad en la Ley permite que estos vacíos operen en favor de los intereses opuestos a los de los trabajadores. La necesidad de la presencia de los representantes para resolver los conflictos, permite retrasar los juicios en perjuicio de los trabajadores. Es muy común que los acuerdos que toma la JLCyA en un juicio no sean “liberados” porque los representantes de las JCyA no los firman, y sin la firma no puede continuar el trámite. Las mismas JCyA aceptan la carga de trabajo que tienen, y el retraso en los juicios, de modo que una situación como la que contempla el artículo anteriormente mencionado, donde se cita hasta tres veces a los representantes puede llevar meses de retraso en el juicio, tiempo crucial dentro de un proceso de organización sindical, tal y como lo veremos en el caso Metaldyne.

Las facultades otorgadas al poder ejecutivo, tanto federal como estatal, así como la discrecionalidad para nombrar a los servidores públicos garantizan tener un control sobre los mecanismos de funcionamiento de las entidades reguladoras de los conflictos laborales. En estas instituciones existe una cadena de mandos que tiene facultades similares

para promover o remover personas en los cargos públicos. No existe alguna restricción para ello, la ley solamente proporciona una laxa normativa con requisitos que debe cumplir quien pretenda ser funcionario de las JCyA; en los hechos basta ser nombrado por el Ejecutivo o por el superior facultado para poder acceder al cargo público. En la Ley Federal del Trabajo los términos que enumeran los requisitos son vagos, muy generales; en el artículo 612, del capítulo XII referido a la Junta Federal y Arbitraje, consigna:

El presidente de la Junta será nombrado por el presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;

III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;

IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

V. No pertenecer al estado eclesiástico y;

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

En cuanto a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, menciona:

Artículo 623.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

El hecho de que las designaciones se realicen de manera discrecional al modo de los poderes ejecutivos tanto federal como estatal y que estos sean quienes designen a sus subalternos debe ser observado con atención, puesto que en la práctica estas designaciones llevan a constituir grupos de intereses. Las relaciones de subordinación, en toda la función pública mexicana, implican lealtades de quienes son designados hacia quienes los designan. Son además el punto de partida para la corrupción que prevalece en las instituciones. Al respecto apunta Jorge Carpizo:

“Aunque pueden ser designados sin interrupción y lograrse una estabilidad fáctica, realmente no es una garantía ya que cada seis años esos presidentes de juntas especiales le deberán su nombramiento a las autoridades administrativas señaladas, situación que puede llegar a afectar su autonomía e independencia bajo la amenaza de que el nombramiento no les sea confirmado. En la práctica, contemplamos que estas situaciones ocurren y a veces son los propios funcionarios judiciales los que no saben defender sus derechos y garantías: en 1971 renunció el presidente de la Junta, de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y al nuevo presidente, los presidentes de las juntas especiales le presentaron sus renunciaciones, lo que fue completamente indebido ya que ellos no son personal de confianza...”⁴²

Si retomamos el hecho de que es un sistema corporativo y debido a ello los sindicatos tienen el compromiso de participar en la vida política del país, garantizando votos en los procesos electorales por ejemplo, podremos comprender cómo las designaciones de los funcionarios se dan a partir de los acuerdos entre los grupos de poder, para ello, basta un simple ejemplo: La líder vitalicia del sindicato de maestros reveló recientemente los “acuerdos políticos” a los que ha llegado con el presidente en turno, acuerdos que implicaban la designación de personajes de su grupo en puestos directivos de instituciones estatales.

Debe tenerse en cuenta otro factor que influye en el desempeño de las JCyA y que nuevamente está relacionado con la falta de una legislación clara. Las JCyA, además de la Secretaría del Trabajo tienen reglamentos internos que especifican aspectos que la ley no aclara. Es en estos reglamentos donde se establecen nuevos requisitos para realizar trámites o en cuestiones operativas de la JCyA, como es el caso de la periodización de los plenos que apuntamos arriba.

En los reglamentos interiores, al especificar las facultades de los funcionarios se deja en claro cómo se concentran facultades en la cadena jerárquica

Facultades del Secretario del Trabajo:

VII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

XIII. Designar a los servidores públicos superiores de la Secretaría, cuyo nombramiento no corresponda directamente al Presidente de la República, así como aprobar la expedición de nombramientos y resolver sobre las propuestas que formulen los servidores públicos superiores para la creación de plazas y la designación y remoción del personal de gabinete de apoyo;

XV. Designar a los representantes de la Secretaría en las comisiones, consejos, congresos, organizaciones, entidades e instituciones nacionales e internacionales en que participe la misma;

XVII. Resolver los recursos administrativos que se interpongan en contra de resoluciones dictadas por él mismo, y por los servidores públicos y las unidades administrativas que le dependan directamente;

XVIII. Resolver sobre la interpretación y aplicación del presente Reglamento, así como los casos no previstos en el mismo;

XIX. Representar al Presidente de la República en los juicios de amparo, controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad en los casos en que lo determine el titular del Ejecutivo Federal, así como nombrar y remover delegados o representantes en dichos procedimientos.

Artículo 10.

Los jefes de unidad, el coordinador general y los directores generales tendrán las facultades genéricas siguientes:

I. Coordinar la planeación, programación, organización y ejecución de los programas,

subprogramas, presupuesto y acciones encomendadas a la unidad administrativa a su cargo, así como dirigir, controlar y evaluar dichas actividades;

II. Acordar con su superior inmediato el despacho de los asuntos a su cargo;

III. Proponer el nombramiento y remoción del personal adscrito a la unidad administrativa a su cargo, en términos de las disposiciones legales aplicables, así como participar en su capacitación y promoción;

Artículo 11.

Corresponde a la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo:

I. Organizar, coordinar y fortalecer el funcionamiento de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo, de conformidad con las instrucciones que determine el Secretario y los lineamientos que emitan las unidades centrales;

II. Proponer al Secretario, en coordinación con la Oficialía Mayor, la desconcentración de funciones y delegación de facultades, en favor de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo;

III. Proponer al Secretario el nombramiento y remoción de los delegados federales del trabajo, así como la creación, modificación y supresión de delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo;

Para poder tener existencia legal y ejercitar plenamente sus facultades las organizaciones obreras deben contar con un registro sindical. Éste es otorgado por las autoridades del trabajo, según la rama de industria a la que pertenezcan los trabajadores deberán acudir a la STPS o a las Juntas Locales de Conciliación. La Ley les faculta para ello pero la reglamentación, también en este caso no es clara. Héctor Sánchez azuela afirma:

“El registro sindical se explica como el procedimiento administrativo realizado por las autoridades laborales para formar un archivo y dar constancia de que se reunieron los requisitos de ley para constituir un sindicato. Por lo mismo, formalmente se ha determinado que el efecto del registro es sólo declarativo, por lo que de su conferimiento no

depende la personalidad jurídica del mismo. Para alguna corriente de opinión, el registro sindical consiste en un acto administrativo cuya función esencial determina, en cambio, la adquisición de la personalidad jurídica, como una condición indispensable para la existencia de los sindicatos. Sin embargo, y no obstante que por consenso doctrinal, avalado plenamente por la jurisprudencia, se sostiene que se trata de un acto administrativo, en la *praxis*, tiene efectos constitutivos, lo que no debe asumirse como un hecho consumado, pese a que en la realidad, sindicato que no cuente con el debido registro, por lo regular no es respetado ni por las empresas ni por las autoridades.⁴³

El registro, tal como lo marca la ley, es meramente un trámite que no debiera implicar complicación alguna. Las lagunas legales, de nueva cuenta dan un amplio margen a la autoridad La LFT dice sobre el registro sindical:

Artículo 364.

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Artículo 365.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos y;
- IV. Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario

General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Artículo 366.

El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 [“Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”];
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364 y;
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

En la ley esto es lo único que se refiere al registro. Y en los reglamentos internos tanto de la JLCyA del DF como de las STyPS se estipulan también lineamientos generales:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS)

Artículo 20.

Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Registrar a los sindicatos de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal y a las secciones que los integran, así como a las federaciones y confederaciones;
- X. Emitir las observaciones que procedan, cuando la documentación que se presente en las solicitudes de los registros sindicales, de tomas de nota de comités ejecutivos, padrón de socios y modificación de estatutos incumplan los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo y, en su caso, los previstos por los estatutos de las agrupaciones sindicales.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF (JLCyADF)

El registro de asociaciones tendrá las siguientes obligaciones:

I. Radicar y tramitar las solicitudes de registro de agrupaciones de trabajadores o de patrones, que se ajusten a lo señalado en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, en el ámbito de competencia de la Junta.

Podemos observar que las autoridades requieren elementos que deben contener los estatutos, no obstante que éstos son el marco regulatorio de la vida interna y por lo tanto un elemento de la autonomía de la organización, aún más, la Ley puede negar el registro si no se contiene alguno de los elementos. Si se partiera del hecho de que la autoridad establece estos requisitos para confirmar el adecuado funcionamiento del sindicato para beneficio del trabajador, en los hechos esto resulta una mentira, puesto que la mayor parte de los sindicatos recurren a la cláusula de exclusión que va en contra de los trabajadores y que se ha calificado de anticonstitucional, puesto que dicha cláusula tiene una función represiva al poder separar a los miembros del sindicato que disienten de la cúpula.

Esta falta de claridad hace parecer que el registro sindical es algo muy sencillo, pero en los hechos, las autoridades niegan los registros a los sindicatos independientes rechazando las solicitudes una y otra vez pretextando la ausencia de algún requisito. En muchos casos se les requiere a los solicitantes documentación de la empresa, como su acta constitutiva, o demostrar que los trabajadores laboran en la empresa. En los casos de los pocos registros que son otorgados estos se expiden después de meses o años de espera. Estos requerimientos por parte de la autoridad no se realizan a todos los que solicitan un registro, para ello basta ver los registros otorgados a los sindicatos de protección patronal.

Un caso alarmante que ilustra cómo funciona en los hechos la toma de nota podemos verlo a continuación. Al iniciar una etapa de reestructuración de las relaciones entre los sindicatos charros y el gobierno, en los años ochenta, se identifica la gestión de Arsenio Farell Cubillas en la STyPS como determinante en el desarrollo y la explosión del fenómeno del contratismo de protección patronal. Farell llega a la STyPS en el sexenio de Miguel de la Madrid, justo cuando ocurre la crisis de la deuda y se da el giro neoliberal en la política económica del país,

es nombrado Secretario del Trabajo en diciembre de 1982 y concluye su cargo en octubre de 1992.

“.. a partir de de la crisis económica que culminó con las devaluaciones de 1982 y la implementación de las políticas de ajuste entre 1983 y 1988, Arsenio Farell pudo poner en marcha estrategias enmarcadas en los denominados pactos de estabilización que descansaron en la debilidad del actor sindical.”⁴⁴

Durante el mandato de Farell en la Secretaría del Trabajo, éste comenzó a fincar su proyecto apoyando a nuevos líderes sindicales, como es el caso de Ramón Gámez. Éste fue impulsado por el Secretario al promoverlo entre los empresarios y al facilitarle registros sindicales de todo tipo. De hecho Gámez es dueño de registros de sindicatos de servicios, laboratorios, aviación petroquímica, construcción, cines, supermercados e industria metálica.

El periodista Raúl Monge deja entrever las íntimas relaciones entre la autoridad y estas figuras del sindicalismo como Ramón Gámez:

“según testimonios recabados por el reportero, las propias autoridades de la Secretaría del Trabajo filtran a los abogados de la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores (FSCNT) la información de las empresas que se dan de alta para iniciar operaciones en el país...”⁴⁵

En los años ochenta, Farell operó para que el Alberto Juárez Blancas, dirigente vitalicio de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), dejara a Ramón Gámez los contratos de McDonald's, recién llegada a México, a cambio Juárez Blancas Francisco Zapata Schaffeld, “Los contratos de protección, ¿Crisis del sindicalismo tradicional u opción de cambio? en Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?, Inés González, coord. Friederich Ebert Stiftung, México, 2006, p. 47-48. recibió un millón de dólares. Se consigna también que el bufete de abogados de Farell representa a las líneas aéreas internacionales en México, a finales de los noventa, que a su vez tienen celebrados contratos de protección patronal con Gámez. Hacia mediados de los años noventa, la Secretaría del Trabajo maniobra para quitarle los contratos colectivos de trabajo de Cinemex a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y cedérselos a Gámez.

Toma de nota

Otro mecanismo para entorpecer la vida legal de un sindicato, cuando está ya registrado es la toma

de nota. Mediante una interpretación del artículo 692, fracción IV, de la LFT, la STyPS y las Juntas de Conciliación y Arbitraje se adjudican la facultad de dar vida legal a un sindicato, pues de no existir toma de nota no existe personalidad jurídica del representante del sindicato. Esta facultad le permite controlar la vida del sindicato, ya que en caso de cambios en el comité ejecutivo debe ser tramitada la toma de nota y de no ser dada ésta el sindicato no puede ejercer legalmente ninguna de sus facultades incluyendo los emplazamientos a huelga. Caso muy conocido sobre este aspecto es el del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) que se mantuvo en el limbo legal durante un prolongado periodo ante la negativa de la Secretaría del Trabajo a realizar este trámite. Hay que destacar que la STyPS pretendía incidir en la vida interna del sindicato adjudicándose facultades que no le corresponden, argumentando que no se cumplen los estatutos del sindicato, finalmente, tras un litigio la suprema corte ordenó la toma de nota.

Puede ubicarse el origen de la toma de nota tras la etapa de la insurgencia obrera, en los años setenta, a principios de la década siguiente se da una reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo, que entre otras cosas acaba con un escaso margen de maniobra de los sindicatos:

“Antes de 1980, una de las rendijas legales que existían para ejercer la democracia sindical, era el derecho a la formación de coaliciones como derecho a representar a los trabajadores de una empresa, a pesar de la existencia de un sindicato corporativo de esa empresa. Esta figura causó severas fisuras en los mecanismos de control, de tal manera que el ejecutivo decidió eliminar ese derecho y ordenó al poder legislativo, controlado totalmente por el PRI, a legislar en esa materia cancelando ese derecho y estableciendo la figura de la toma de nota como criterio para ostentar la representatividad jurídica de los trabajadores y los sindicatos.”⁴⁶

Procedimientos de las juntas

El artículo 721 de la LFT obliga a que todas las actuaciones procesales deban ser autorizadas por el Secretario, de modo que el juicio se detiene en tanto el Secretario no lo autorice, los juicios tienden a alargarse en función de este artículo. A ello debe sumarse el hecho de que los acuerdos que se toman en el juicio deben ser aceptados por los tres representantes que componen la Junta; la inexistencia de una normativa en cuanto a tiempos permite que los representantes jueguen con ese tiempo y retrasen los procedimientos hasta desgastar

los actores en el juicio. El tiempo, se utiliza como un arma en contra de los trabajadores, como se verá en la parte testimonial del trabajo.

El entramado burocrático de las Juntas, la estructura misma es inoperante, las dos atribuciones de los funcionarios antes mencionadas dan por resultado el retraso en los procedimientos dentro del ámbito de los conflictos colectivos puede constatarse en el informe de labores de la JFCyA, donde la misma Junta consigna que en el año 2010:

“Efectivamente, este Tribunal Laboral enfrenta una situación crítica en la atención de asuntos individuales. Al cierre del periodo que se informa, existe una carga de trabajo de 214,479 asuntos en trámite, 27,019 más que en octubre de 2009, lo que implica un incremento de 14.4%. Adicionalmente, se suman 41,838 juicios de amparo en trámite.

El rezago histórico de 77,202 expedientes que recibió la presente administración, ha disminuido a 31,181, lo que representa un avance de 59.6% del total mencionado; sin embargo, a la fecha existen todavía en trámite otros 183,298 juicios recibidos a partir de enero de 2007, lo que seguramente se traducirá en un importante cúmulo de asuntos que estarán en trámite para la otra administración.

De continuar con la tendencia actual, se estima que al cierre del presente sexenio, habrá una carga de trabajo de alrededor de 273,000 expedientes en trámite de instrucción y dictamen, a la fecha existen todavía en trámite otros 183,298 juicios recibidos a partir de enero de 2007, lo que seguramente se traducirá en un importante cúmulo de asuntos que estarán en trámite para la otra administración.

Durante el periodo que se informa, se recibieron 385 demandas promovidas por organizaciones sindicales, de las cuales 230 corresponden a demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo o de firma de convenio de administración de contrato ley.

En la atención de juicios de titularidad de contratos colectivos de trabajo, se ordenó la práctica de 16 diligencias de recuento, en las que se preservó la secrecía del voto, para garantizar la libre expresión de la voluntad de los trabajadores.”⁴⁷

Es evidente que el número de recuentos es sumamente reducido si se compara con la cantidad de demandas recibidas. Y esto nos lleva a otro hecho que ilustra bien el comportamiento de las JCyA y que se ha convertido en una de las mejores armas para desarticular los procesos de organización de

los sindicatos democráticos contra los charros y de protección: las acumulaciones. En la LFT se estipula que en un juicio de titularidad, cuando ya esta en marcha, un tercer sindicato puede “acumularse” es decir: presentar otra demanda de titularidad por el mismo contrato; la misma Ley advierte que en cada caso de acumulación los sindicatos que demandan tienen que nivelarse procesalmente, esto nos lleva a que los juicios se detengan en la fase en la que están, hasta que el acumulado llegue a esa fase, realizándose las audiencias necesarias; cabe destacar que no hay límite de acumulaciones, de ello se desprende que sea un recurso muy utilizado. Y en este punto, las JCyA tienen mucha responsabilidad pues permiten las acumulaciones de demandas de titularidad sin ajustarse totalmente a los procedimientos, bajo el argumento de que no se le puede negar el derecho a los sindicatos demandantes. Esto lo veremos de manera más ilustrada en el caso de Metaldyne.

El estudio de Bouzas, antes citado, sobre los contratos de protección patronal arroja datos interesantes que hablan mucho de la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Escudadas éstas en parapetos legales argumentativos que se remiten a una interpretación laxa de la ley, una interpretación falta de criterio y de ética, las autoridades se limitan a validar, a legalizar prácticas que no diremos que están contra el espíritu de la ley porque eso carece de importancia, legalizan, avalan y protegen prácticas que van en detrimento de la vida de los trabajadores, que afectan a millones de seres humanos que no alcanzan a llegar a una nivel digno de vida, que entregan sus vidas en el centro de trabajo a cambio de nada, por ejemplo: en un periodo de siete años, de 2001 a 2008, en la JLCyA del DF los contratos colectivos de trabajo registrados o con movimiento en la Junta, léase revisados, no alcanzan los 40 mil; el 83% de los contratos revisados en una muestra aleatoria no realizan el reparto de utilidades; una gran cantidad de contratos que se hacen a partir de un “machote”, es decir, que una misma plantilla sirve para elaborar diversos contratos, sólo cambiando las fechas y los datos de las empresas y sindicatos; “la contratación colectiva en el Distrito Federal se encuentra en pocas manos y, entre estas, los delanteros son perfectamente identificables ([Ramón] Gámez, [la familia] Mendoza y otros)”⁴⁸

Esta misma Junta acepta contratos colectivos que corresponden a industrias de competencia federal (como veremos en el caso Metaldyne), y en una muestra fehaciente de la inoperancia de las Juntas,


el mismo Bouzas apunta que durante la gestión pasada del GDF, la Junta Local se da a la tarea de depurar los archivos que habían acumulado contratos durante décadas, llamando a las partes a la Junta para saber si realmente existía la relación.

Existe también el no ejercicio de facultades que permite fenómenos como el contratismo de protección patronal y la subcontratación. Las Juntas tienen un área de inspectores de trabajo. Esta facultad de la Junta permite que se echen atrás las irregularidades en las empresas sobre todo en cuestión de tercerización. En este caso pude llamar a las partes para que el sindicato pueda demandar el respeto al contrato colectivo firmado.

En el caso de los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP), las Juntas actúan en contra de la ley misma; puesto que la autoridad laboral debe ser garante del cumplimiento de la ley, la Junta no debía permitir la existencia de estos contratos, no obstante los validan y aún más, toman partido por los sindicatos de protección patronal en procesos organizativos. Al respecto Carlos de Buen argumenta, glosando una cita de Mario de la Cueva donde afirma que la práctica del contratismo de protección es ilícita:

“La situación es todavía más clara, pues las fracciones IV y V del artículo 133 de la LFT vigente, prohíben a los patrones obligar a los trabajadores “por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan”; así como “intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.”⁴⁹

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, validan y legalizan simulaciones. Escudándose en falaces argumentos que se remiten a las formas en las cuales se llevan a cabo los actos se trata, como ya lo dijimos, de actos jurídicamente simulados, y como suele ocurrir en esos casos, se recurre a la apariencia de la legalidad para esconder una acción que no es solamente ilegítima, sino abiertamente ilegal. “Los CCPP violan la libertad sindical al obligar a los trabajadores a pertenecer a un sindicato determinado; violan su derecho a la negociación colectiva al someterlos a la voluntad patronal expresada en un falso CCT que no es producto de negociación alguna, y violan también su derecho a la huelga, pues este tipo de sindicatos, aun cuando llegan a presentar algún emplazamiento, lo hacen solo para cubrir las apariencias, sin ninguna intención de estallarlas.”⁵⁰



La Violencia Como Mecanismo de Control Obrero

Desde su origen, la administración de la justicia laboral en el México posrevolucionario no puede concebirse sin el empleo de la violencia. Nos referimos a la violencia que los tribunales ejercen de manera directa y a la que cobijan o animan, como un todo con múltiples vectores y peculiaridades.

Los alcances y la profundidad de la violencia relacionada con las Juntas, sin duda, toman por sorpresa a quienes no están familiarizados con la sociedad mexicana o que perteneciendo a ella no disponen de información o, habituados a la del conjunto, sintomáticamente no la reflexionen, dándola por natural.

Los sindicatos, los asesores legales y los académicos independientes la caracterizan en términos genéricos, como violencia física y psicológica. De tal manera en la segunda se pierden formas singulares de la primera y queda semiculta otra cara de esta: la económica.

Al hablar de ellas, la violencia física y psicológica suelen constreñirse por un lado a las operadas por las patronales, los sindicatos charros y los grupos de choque en el entorno de los centros de trabajo y las afueras de las Juntas y no dentro de éstas en una diversidad de acciones. Por otro, la intervención de la policía sobre todo, pero en ocasiones también del ejército y los cuerpos de inteligencia, se visualiza nada más al estallar conflictos colectivos, y no en otros momentos de igual o mayor trascendencia.

En cuanto a la violencia económica, se la subvalora. En su ejecución a través de los despidos injustificados, el escamoteo de las indemnizaciones por motivos diversos que la ley marca y las declaraciones de inexistencia de las huelgas, hay un universo individual y de grupo no estudiado en su triple consecuencia: la propiamente financiera, la moral y la social.

De acuerdo a datos oficiales y estudios de especialistas, el 90 por cientos de las demandas individuales y colectivas que presentan los y las trabajadoras mexicanas, se pierden. Las formas de coacción que eso significa, son de diversa especie. La que salta a la vista pública, es la de carácter físico que involucra a grandes conflictos y sindicatos durante sus más álgidos momentos. Encontramos así, por ejemplo, la muerte el 19 de febrero de 2006 de 69 mineros en la mina Pasta de Conchos, por negligencia de la empresa en abierto contubernio con la Secretaría del Trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje Federales. O el asesinato de dos trabajadores en la siderúrgica Lázaro Cárdenas, el 20 de abril de 2006. Ambas ligadas a la persecución al Sindicato Minero, Metalúrgico, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SMSSRP).

Sin embargo, la violencia que se ejerce desde y alrededor de las JCyA es variada y diversa, con matices y grados. Intentaremos abordar algunos tipos: la institucionalización de la violencia y la corrupción.

Sin duda, una de las características que se desprenden de la relación Estado-poderes locales-JCyA es la institucionalización de la violencia que se ejerce para mantener el control sobre los trabajadores. Es una violencia que si bien no se encuentra normada ni legislada en ninguna parte, es reconocida y en buena medida, aceptada por el conjunto de actores en el mundo del trabajo.

Son estas normas no escritas las que determinan el avance o estancamiento de los procesos, demandas, y demás tramites que las JCyA atienden.

La falta de profesionalización de funcionarios, en origen y por la discontinuidad práctica de la

carrera que la ley permite, los hace proclives a la dependencia, la ineficiencia y los malos manejos. La corrupción forma parte integral del aparato y de la violencia que ejerce, en dimensiones tan apabullantes como las de la discrecionalidad, interviniendo a todo lo largo de los diversos procesos, en sus pequeños y grandes momentos. Nuestro trabajo tampoco consigue fijar cuantitativamente el problema y lo sustenta testimonialmente.

Los y las funcionarias de las Juntas aprovechan las gestiones de los múltiples pasos ordenados por la Ley y/o las instituciones mismas, para lucrar. La red entretejida entre ellos, los sindicatos de control y/o protección patronal y las cámaras empresariales, tiene una larga historia y se ciñe a códigos bien establecidos.

Hablamos, de modo fundamental, de una corrupción institucionalizada, que por fuerza no puede sustraerse a los Titulares de los Tribunales y a los Secretarios y Subsecretarios del Trabajo, quienes quizás dan una expresa aprobación y participan o pueden participar en tratos con representes sindicales y empresariales en las Juntas y fuera de ellas.

Un personaje nocivo para la libertad sindical y los derechos laborales es el "Coyote". De esta manera se les llama a las personas que en la entrada de la JCyA ofrecen a los trabajadores llevarles su demanda. Estas personas se dedican a litigar, no necesariamente son abogados pero aprovechando la necesidad y la ignorancia en la materia, de los trabajadores ofrecen sus servicios. Debido a lo prolongado de los juicios, los coyotes ofertan sus servicios prometiendo una pronta solución al conflicto. Esto ocurre cotidianamente los funcionario menores de las Juntas no intervienen, escudándose en que se ajustan al procedimiento. Su presencia puede verse en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en mayor medida pero también en las procuradurías de la defensa del trabajo.

Los coyotes actúan en los juicios de manera individual, cada uno lleva los juicios de los trabajadores que caen en el engaño. El modo de operación es el siguiente: los trabajadores llegan a la Junta de Conciliación y Arbitraje para asesorarse cuando son despedidos o, en algunos

casos, cuando buscan cambiar de sindicato. Los coyotes se concentran en la entrada de la JCyA, ahí abordan a los trabajadores, "hacen plática" y a partir de ahí "enganchan" al trabajador diciendo que ellos tienen amigos en la junta que les pueden ayudar a acelerar los trámites.

Debe considerarse que en el imaginario mexicano, el mundo del derecho laboral, y en general todo el sistema de justicia tiene un marcado estigma de corrupción, así que es lógico que los trabajadores vean en la corrupción una opción viable para poder ganar el juicio, eso se puede sintetizar en el dicho popular de: "el que no tranza no avanza" acuñado en los años dorados del priísmo; a ello hay que añadir que es famosa la demora de los juicios laborales sin la garantía de que los trabajadores, aún teniendo la razón puedan ganar. Una vez enganchado el trabajador, el coyote cita al trabajador en algún lugar cercano a la Junta para elaborar la demanda, una demanda de "machote" que se elabora sólo para cubrir el trámite, junto con la demanda, el coyote hace firmar al trabajador papeles en blanco que posteriormente se constituirán en el arma para despojarlo de la mayor parte de lo que gane en el juicio, si no es que todo. De nueva cuenta aparece el problema de la representación, la autoridad reconoce al coyote como legítimo y ante la falta de claridad en la legislación laboral, ésta se hace incomprensible para quienes no ejercen la profesión, de modo que resulta imposible a un trabajador comprender lo que se está desarrollando en el juicio. Una vez iniciado el juicio, el coyote comienza a extorsionar al trabajador requiriéndole dinero "para que se mueva el asunto", "para las copias", "para el Secretario", "para el actuario" y "para los gastos de representación". De hecho, el dinero requerido para algunos aspectos es cierto, aunque no en las cantidades que se le requieren; quien participa de un juicio, está habituado a que en la audiencia hay que "darle para el refresco" a los mecanógrafos al final de las audiencias, a los archivistas para ver el expediente o cualquier documento que tengan en sus manos, a los actuarios para que notifiquen, y en general a los funcionario menores con los que cotidianamente se trata; las cantidades oscilan de los cincuenta a los quinientos pesos y dependiendo del monto es el trato que se da al litigante o al actor del juicio. Si el patrón demandado muestra disposición para llegar a un acuerdo, el coyote tratará de presionar para obtener la mayor cantidad de dinero posible;

en algunos casos, esta buena voluntad del patrón es interpretada por el coyote como una señal que indica recursos a disposición, entonces inicia una serie de maniobras para alargar el juicio y obtener más beneficios con los salarios caídos. Al concluir el juicio el trabajador en el mejor de los casos obtiene una pequeña parte de lo que le corresponde, y la mayor parte de ésta se la queda el coyote. Esto a final de cuentas, inhibe el uso de sus derechos a los trabajadores.

Con el trato cotidiano, un trato viciado que genera dependencia y favoritismo por medio de las mordidas, se trazan relaciones entre los coyotes y los funcionarios de las Juntas, mismas que son aprovechadas en el desarrollo de los trámites y juicios. Según información periodística, Segundo García Hinojosa es conocido como el rey de los coyotes, tiene un despacho que oferta sus servicios a más de 300 empresas y presume amistad con los magistrados Carolina Pichardo Blake y Marco Antonio Bello, además de “relaciones al interior de las Juntas de Conciliación Local y Federal; con el presidente coordinador general del Magistrado del Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito; José Sánchez, presidente del Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito; María Teresa de Jesús Oñate Rodas, secretaria general de Asuntos Individuales; Martha Angélica Gómez Vázquez, presidenta de la Junta Especial número 4, y Eduardo Salgado Gutiérrez, presidente de la Junta Especial número 5.⁵¹

Otros personajes del mundo de los coyotes son: Víctor Manuel Rodríguez González, alias El Pantuflas; Eusebio Cozayatl y Gerardo Cuéllar. Aunque son personajes conocidos y sus acciones criminales son del dominio público nos se les finca ninguna responsabilidad judicial, nuevamente, la ley y la estructura de justicia laboral permiten y asimilan el desarrollo de estos personajes.

Las relaciones se dan con otro tipo de personajes funestos, los golpeadores. Los coyotes sirven como enlace con ellos, son un contacto para quien requiere de los servicios, algunas otras veces se coluden para actuar en un juicio individual, o en ocasiones en los conflictos colectivos se puede ver cómo actúan de manera coordinada.

Las mafias de coyotes son parte ya integrante del mundo de las Juntas de Conciliación, son incontables las denuncias contra este tipo de personas, denuncias públicas que piden acabar con el fenómeno, denuncias hechas incluso por presidentes de las Juntas, sin embargo es tal el poder de estas mafias y tal el grado en que se han integrado al aparato de justicia que no se han podido desembarazar del fenómeno. Intentos de las autoridades han fracasado ante la resistencia de estos grupos.

Como puede deducirse, en el proceso está implícita una constante violencia psicológica cuyos efectos y mecanismos están aún por descubrirse y analizar.

Golpeadores

El fenómeno de los golpeadores es un fenómeno complejo y muy difícil de evidenciar. De hecho requiere de una investigación amplia y sumamente cuidadosa ya que implica poner en riesgo la integridad física. Los golpeadores operan dentro de los juicios según la necesidad de los patronos o de quienes vean afectado sus intereses por las acciones de los trabajadores. Podemos describir a grandes rasgos el modus operandi de los golpeadores como una acción ya muy extrema, como una acción de alto impacto. Es un recurso muy fuerte y traumático pues tiene la función de amenazar y de trastocar la integridad física de los querellantes.

La acción de los golpeadores puede tipificarse así:

- i. Su presencia en las audiencias logra un efecto psicológico sobre los querellantes. La presencia de golpeadores en las audiencias no es rechazada por la autoridad, no se inhibe, puesto que en apariencia son personas que están en el lugar en el que se desarrolla una diligencia pública. La acción del golpeador se limita en este caso a su presencia y a la intimidación verbal, algunas veces realizan algunas acciones físicas contra los presentes en las audiencias, como empujones o patadas discretas. En algunos casos llegan a mostrar armas de fuego para intimidar o para obligar a los querellantes. Los golpeadores actúan a una señal convenida con quien los contrata.

ii. Otro caso es el de la intimidación en las inmediaciones de la Junta. El trabajador o el grupo es ubicado y señalado por los contratantes de los golpeadores, éstos hostigan al trabajador a las afueras y lo siguen hasta donde se desarrollan las audiencias.

iii. Otro tipo es el de la agresión física directa contra los trabajadores realizada generalmente en las inmediaciones de la Junta. En estos casos el grado de violencia y las consecuencias varían dependiendo de las necesidades de quienes los contratan. Van desde una golpiza moderada hasta la golpiza que provoca la intervención médica en diferentes grados.

iv. Un tipo más es el de la violencia en grupo, los golpeadores son contratados en grupos para llegar a realizar acciones que tienen que ver con las acciones procesales de la junta. El uso en masa de los golpeadores se da principalmente en los recuentos por la titularidad de contratos colectivos de trabajo.

La naturaleza de la estructura organizativa de estos grupos les permite subsistir y, ante todo, el papel que juegan dentro de los tiempos en los que se desarrolla un juicio les hace imprescindibles para los sindicatos charros, de protección y patronos. Se tienen identificadas, según la JLCyA DF alrededor de doce bandas.⁵²

Por lo general, las estructuras de los grupos son reducidas. Sólo algunas personas que actúan como jefes de los grupos son permanentes. El grupo reducido se encarga de administrar las ganancias, existe otro grupo que se encarga de pactar y ofrecer los servicios en diferentes espacios. Existe otro elemento que contacta a quienes ejecutan las acciones. Por la naturaleza de la estructura de estos grupos, las acciones que se realizan en contra de ellos no llega a limitar su capacidad de acción puesto que las acciones para desmantelarlos sólo alcanzan a afectar a los elementos que son ocasionales, a los que ejecutan la acción, mientras que los líderes de los grupos no son tocados, generalmente porque miembros de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje les advierten de las acciones policiales antes de que se realicen o por una clara omisión de los agentes policiales. Hay grupos identificados, como los chiquiticos que trabajan habitualmente con la CTM; las autoridades de la Junta saben los

nombres o apodos de algunos líderes: el Nazi, el Godzilla, el Robocop y el Choncho quien inclusive se promociona con volantes (que anexamos).

De hecho, las acciones policiales en contra de estos grupos son sumamente raras puesto que para que se dé una debe haber una querrela ante el Ministerio Público, lo cual sucede en muy contadas ocasiones. Largas décadas de impunidad y de confabulación entre los líderes charros y el poder económico de los sindicatos de protección patronal que los emplean les permiten actuar impunemente.

Hay un grupo sólido de golpeadores que son permanentes. Estos se caracterizan por su corpulencia, muchos de ellos son reclutados en los gimnasios del centro de la ciudad, algunos de ellos son luchadores semi-profesionales. Algunas centrales sindicales tienen a sus golpeadores “de planta”, la CROC en el Estado de México, por ejemplo, tiene un grupo de golpeadores que se concentran en un gimnasio, y pasan el día ejercitándose o practicando artes marciales. Otros grupos como la CTM también tiene sus grupos permanentes; la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC) tiene algunos y debe señalarse que esta central es sumamente violenta en los conflictos de titularidad. Los golpeadores de la JLCyA DF ofrecen sus servicios al mejor postor, pero tienen sus zonas establecidas para contratar gente. Hay otros casos en los que se utiliza a “porros” de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) o del Instituto Politécnico Nacional (IPN), que son grupos de choque estudiantiles formados y controlados en un primer momento por el Partido Revolucionario Institucional (PRI) del DF, y que se han acoplado sin problema con grupos perredistas del norte de la Ciudad de México.⁵³

Pero existen otros golpeadores que son contratados en las zonas marginales de la ciudades son jóvenes y carecen de empleo, reciben una cantidad de 100 a 300 pesos por servicio. Ellos son requeridos cuando se necesita una cantidad considerable de personas como en el caso de los recuentos. La mayoría de las veces, los jóvenes se presentan inhalando solventes o en estado de ebriedad. Golpeadores que ofertan sus servicios en la JLCyA DF recurren a los jóvenes de dos vecindades cercanas a la Junta, en la colonia Doctores. En otros casos llegan a reclutar gente

en afuera de la estación del metro San Lázaro, reclutan a personas que llegan al Distrito Federal y quedan varados en esa zona esperando un trabajo, así, llega el jefe de los golpeadores ofreciendo de cien a doscientos pesos para ir a una servicio; otras ocasiones acuden a las zonas donde hay personas con oficio ofreciendo sus servicios, por ejemplo, en el estallamiento de la huelga de Belém: “llegaron con los golpeadores unos que tenían en la mochila su letrero donde se anuncian para pedir trabajo”⁵⁴

Como se apunta anteriormente, hay un grupo de golpeadores fijo que dirige las acciones y tienen los tratos con personajes de mayor jerarquía de los sindicatos de protección patronal, charros y con los patrones. De hecho, los despachos patronales de mayor prestigio cubren el gasto de los golpeadores si lo requieren las circunstancias, pero lo hacen por medio de terceros. Pero resulta necesario apuntar que van adquiriendo cierta independencia y van diversificando sus actividades, entre ellas la extorsión. Esta opera de la siguiente manera: cuando los trabajadores llegan a un acuerdo con los patrones sin concluir todo el juicio, ambas partes firman un convenio y el trámite se realiza en un área de la JLCyA del D.F. Una parte considerable de los pagos que se realizan en estos acuerdos se hace en efectivo; así, los golpeadores al estar advertidos de la cantidad del acuerdo, llegan, en el mejor de los casos a extorsionar a los trabajadores pero muchas otras veces son robados en su totalidad. Esto es posible por la complicidad de los coyotes.

La diversificación de actividades incluye su participación en otros procesos legales. Miembros de los grupos están apostados en las entradas del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal ofreciendo también sus servicios pero en este caso para desalojo de predios, además de garantizar el cobro de deudas; asimismo cerca de las instalaciones de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo se detecta su presencia junto a las de los coyotes. De hecho, esta zona de la colonia Doctores de la Ciudad de México es zona de golpeadores, en algunos bares se les puede contactar, así como en cafeterías y loncherías de la calle doctor Andrade, a un lado de la JLCyA, en la misma calle doctor Andrade y en la esquina que hace con doctor Río de la Loza es cotidiano ver un grupo apostado a un lado de una agencia automotriz.

Quienes laboran en la JLCyA del D.F. saben de los golpeadores, se identifican lugares de contacto en las intermediaciones del inmueble. Uno de ellos es el Bar Lauro ubicado a media cuadra de la Junta, en la calle doctor Andrade, no. 18, colonia Doctores. En el curso de la investigación accedimos al local y pudimos encontrar que en dicho bar se concentran algunos golpeadores para ofrecer sus servicios, el Bar Lauro sirve a éstos como oficina. Al lugar llegan personas a requerir los servicios pero también acuden habitualmente a comer y a beber coyotes y representantes de sindicatos de protección patronal. Fuimos testigos de la negociación de un servicio requerido por un joven que se ostentaba como trabajador de televisa. El lugar está vigilado, desde afuera por algunas personas que parecen acomodadores de carros, además de que el personal tiene relación habitual con los golpeadores. Tuvimos que retirarnos porque nuestra presencia ya resultaba sospechosa.

En tiempos recientes, la violencia se comienza recrudecer, quizá sea por la generalización, debido quizás a la misma espiral de violencia en la que se encuentra el país, además de ser alentado por la impunidad con la que actúan, el hecho es que comienzan a ser comunes las amenazas y ataques donde están implicadas armas de fuego. Los golpeadores, llegan armados y realizan breves secuestros en los que obligan a una de las partes a realizar las acciones que sean necesarias.

En julio pasado, un líder sindical fue víctima de un intento de secuestro por varios sujetos armados con rifles AK-47, quienes fueron contratados por otro sindicato luego de que ambas organizaciones tuvieran diferencias en torno a la propiedad de un terreno.

Las mafias de golpeadores y de líderes sindicales han encontrado ya un espacio en la sociedad mexicana. Aunque sus acciones son criminales son socialmente aceptados y son solapados por las autoridades. Hay personas que se han hecho enormemente ricas apoyándose en el aparato de la justicia laboral. Estos fenómenos llegan a lo absurdo, como es el caso los hermanos Domínguez Rivero, y su temible CTC, que hacen de la violencia su rúbrica. Hay aún legendarios pistoleros, gánsteres sindicales, como el caso de Wallace de la Mancha, con una amplia y temible leyenda que forjaron asesinando obreros al norte del Valle de México.

Sobre Wallace de la Mancha está ese imborrable episodio de la lucha sindical reciente: en Pettibone los obreros se afilian al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y del Acero (SNTIHA) para sacar a la CTM, cuando se acerca la fecha de recuento, Wallace de la Mancha convoca a una asamblea a los obreros, en la asamblea toma a uno de ellos, ya de edad avanzada, y le coloca una bolsa de plástico en la cabeza para asfixiarlo, de la Mancha obliga de este modo a los obreros a firmar su renuncia para que no voten en el recuento. Al obrero que estaba siendo asfixiado le quitaron la bolsa hasta que el último trabajador firmó su renuncia; sobre este capo también pesa la responsabilidad del asesinato de Cleto Nigmo Urbina, obrero de la Ford asesinado dentro de la planta por promover un movimiento para liberarse de la CTM. Y al lado de Wallace de la Mancha está uno de sus pistoleros Guadalupe Uribe, quien fue consignado por el asesinato en la Ford de Cuautitlán. Lupe Uribe, al salir de la cárcel fue recompensado con concesiones para el transporte público, a finales de los años noventa controlaba 40 mil unidades de transporte público. Aunado a estos personajes está Ramón Gámez, el zar de los contratos de protección patronal.⁵⁵

Es Ramón Gámez y Domínguez Rivero quienes tienen varios eventos con los trabajadores de la JFCyA, según narra un actuario que pide omitir su nombre:

“Yo era actuario de huelgas; como me peleé con un jefe me mandaron de castigo a colectivos (...) al principio estaba muy enojado, porque en huelgas pues hay mucha lana, por la urgencia (...) que me urge, órale, ahí está, que dennos más tiempo, órale, venga (...) y ya en colectivos me di cuenta de que también hay lana, aquí quieras que no, hay lana. Hay gente muy generosa, no está mal. Aquí conocí a varios, a don Ramón Gámez (...) don Ramón nos hacía muchas fiestas. A fin de año llegaban los camiones y nos llevaban de fiesta, baile comida y bebida. (...) luego llevaban a puros hombres, y nos metían en un table dance, ahí a había viejas para todos, chupe para todos, la que quisieras, muy bonito, así eran las fiestas de don Ramón. Lástima que ya no está don Ramón (...) eso lo hacía una o dos veces al año (...) Luego nos hacían a puros actuarios (...) También me tocó ir al rancho de don Abel Domínguez, donde tiene su zoológico, ahí por Tecámac; muy bonito el rancho,

muy grande, por la desviación a Zumpango, te metes por ahí llegas a su rancho. Ahí también se hacían las fiestas, íbamos puros de la Junta, y ya sabes, hasta rifaban cosas. Había también mucha comida, barbacoa, carnitas, mucho tequila, luego llevaban conjuntos, varios, el Buki, muy bonito, grupos buenos.”⁵⁶

La periodicidad de los eventos, el trato cotidiano de los operadores de estos líderes establece una sólida red de complicidades. La terrible práctica diaria se ha arraigado en las juntas de conciliación. Es tan grave el problema, que los mismo funcionarios no son conscientes del significado de estos eventos, ni mucho menos de el origen de los recursos de los mismos. De hecho, la figura de los líderes corruptos concita respeto y admiración.

Violencia económica

Junto a esta violencia física, nos topamos con una violencia económica de amplio espectro que muchas veces pasa desapercibida a pesar de sus terribles efectos. Puede observarse en los cientos de miles de demandas individuales por despidos que las leyes reconocen como injustificados. Se trata de demandas que para ser discutidas por primera vez por los tribunales en la materia, deben esperar entre seis y nueve meses. Esperar para, normalmente, recibir del empresario la promesa de reinstalación, que el mismo día en la cual se cumple, se convierte en un nuevo despido injustificado.

Según un estudio del doctor Alfonso Bouzas, de las demandas individuales presentadas, el 50 por ciento se resuelve por acuerdo entre las partes, y del restante, en el cual se requiere sentencia del tribunal, apenas tres por ciento resultan en el pago de la cantidad acordada.

Los números ilustran la inoperancia de las Juntas y el dolo en ello. Es así empezando por ése 50% de los casos en que las trabajadoras y trabajadores se avienen a la conciliación y no van más allá. El fenómeno no puede cuantificarse, pero en un porcentaje que los asesores legales honestos certifican como absolutamente mayoritario, se debe a dos motivos.

Uno de éstos proviene de la creciente carencia en el trabajador o trabajadora, de documentos

que prueben las condiciones reales de la relación laboral, como resultado de prácticas patronales que violentan la legislación en términos groseros, con la anuencia de la Suprema Corte. El otro es el temor de los demandantes a que sus abogados y/o los funcionarios de los tribunales los embauquen en concierto con las empresas, o por la intimidación directa de éstas y de la contenida en el consejo usual de las Juntas: contentarse con menos de la mitad de la indemnización señalada por la LFT.

El otro 50%, conducido a juicios que se prolongan hasta por 20 años, en el grueso de los casos renuncia a continuar hasta en final, normalmente en la primera etapa.

Calculemos el impacto de estas cifras en un mercado laboral donde en los últimos treinta años se han perdido millones de empleos, lanzando a más de una tercera parte de la fuerza de trabajo a las actividades informales. Un mercado que ofrece empleos crecientemente precarios, en los cuales avanzan las prácticas de subcontratación y que suelen exigir la renuncia a todo derecho, explícitamente o con la firma de papeles en blanco. Un grupo de trabajadores que participaron en el movimiento por el cambio de sindicato en Metaldyne fueron despedidos. Del total de despedidos, un grupo de seis trabajadores demandó en conjunto por su reinstalación. El despido ocurre el 28 de noviembre de 2008, tras meses de espera se les fija finalmente fecha de audiencia. El juicio se desarrolla y el 28 de mayo 2010, por orden de la JFCA se les reinstala. Llegan a la planta y la empresa afirma al actuario que los acepta; al salir el actuario son despedidos de inmediato. La Ley no contempla ninguna sanción contra la empresa por dichos actos. Los trabajadores tuvieron que demandar de nueva cuenta. Y el juicio continuó, hasta que finalmente en el año 2011 llegan a acuerdos con la empresa y termina el conflicto, obviamente los trabajadores no fueron reinstalados.

La rama de la construcción

Otra forma de extorsión en la que están implicados sindicatos charros y de protección patronal, se lleva a cabo en la industria de la construcción. Esta forma es de uso cotidiano y lleva ya muchos años en operación y funciona de la siguiente manera. Como mencionamos anteriormente, el uso de los instrumentos legales del sindicato: la toma

de nota y el registro sindical es utilizado como una concesión al líder local para que obtenga un beneficio económico. Así, las personas al servicio del líder local se dan a la tarea de asediar las construcciones pequeñas de vivienda en las colonias populares de la ciudad de México. Dado que se está realizando una obra en alguna vivienda y hay trabajadores de la construcción laborando, los sindicatos amenazan con emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo. Así, quienes realizan las pequeñas modificaciones en sus casas se ven obligados a pagar una cuota a los sindicatos que les amenazan con estallar huelga de no hacerlo y así impedir la construcción. Dado que la junta les acepta estos emplazamientos, es sumamente fácil para los charros obtener beneficios de esta forma de extorsión, puesto que en ningún momento negocian o procuran mejoras en las condiciones y salarios de los trabajadores independientes de la construcción. Sin embargo, en caso de que quien construye se niegue a participar los charros llegan las construcciones y acompañados de una gran cantidad de golpeadores toman la construcción con violencia. Son incontables los casos en los que resultan heridos los trabajadores y los empleadores. Es común ver las construcciones con una placa que dice que la obra "está controlada" por un sindicato y tiene el logotipo de la CROC, la CTM, la CTC o cualquier otro sindicato.

Pero hay otros casos, donde las construcciones son mayores e implican una plantilla de obreros de cientos, en estos lugares, las luchas por el cobro de la protección son mucho más violentas.

Este es un caso que ilustra el desarrollo de este tipo de conflictos. En el año 2005 se construyen 16 salas de exhibición del Cinépolis, ubicado en Plaza Jardín, en la esquina de Av. Bordo de Xochiaca y Av. Netzahualcóyotl en Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México. Este tipo de obras funcionan así: Cinépolis contrata constructoras que le hacen los cines y los acondicionan, las compañías hacen trabajos específicos dependiendo del desarrollo de la obra. Concurren entonces diversos trabajadores que se contratan o los subcontratan para la obra, mientras Cinépolis no asume responsabilidad con los trabajadores. En las obras coexisten diversas subcontratadoras en un mismo tiempo. Las condiciones de los trabajadores son muy precarias. El día viernes 5 de diciembre de 2008 como a las 4:00 pm., dos golpeadores de la CROC entraron sin autorización a la obra en construcción, el objetivo: cobrar una deuda que según ellos el Ing. residente

Luís Arroyo había adquirido con el sindicato por concepto de retiro de escombros y basura, producto de la construcción de dicho cine, pero según testigos nadie había solicitado el servicio. Meses antes del incidente, los representantes de la CROC llegaron con lujo de violencia, inclusive portando armas de fuego a parar la obra porque no habían llegado a un acuerdo con la empresa.

Los dos representantes de la CROC intentaron detener la obra diciéndoles que “no pueden laborar hasta que el ingeniero pague”. Varios de los trabajadores se detienen, bajan de andamios y escaleras para ver qué pasa; mientras, los cobradores de la CROC llegan hasta la parte del lobby donde se encuentran trabajando dos pintores para ordenarle a uno de ellos que pare sus labores. En respuesta, el otro pintor, indignado, aconseja a su compañero: “mándalos a chingar a su madre y sigue trabajando”. El enfurecido golpeador se dirige al trabajador que le ha alzado la voz y lo enfrenta, le da una patada al pintor, quien responde con un puñetazo y comienza un intercambio de golpes entre trabajador y golpeador. Después de separarse, el del sindicato se ha quedado con la peor parte, y derrotado sale hacia la calle empezando a llamar por medio de un radio al resto de sus compañeros; dentro los trabajadores siguen en sus actividades, pero unos minutos después, entran entre 15 y 20 golpeadores de la CROC, quienes llegan a lavar el orgullo de su jefe humillado buscando “al de camisa amarilla”. En ese momento, Carlos, un carpintero que no

está enterado de lo sucedido, es señalado, pues trae una casaca beige, que los golpeadores confunden con amarillo; gritan y lo señalan; Carlos, al mirar la desproporción de fuerzas, más de diez contra uno, echa a correr para ponerse a salvo, pero tropieza, cae al suelo y comienzan a patearlo, para después, al estar ya inconsciente, uno de los golpeadores le da dos martillazos en la cabeza. Al percatarse de ello un trabajador en plena desesperación, y con el fin de ayudar al compañero caído comienza a repartir golpes al resto de los agresores; sin embargo la desproporción de fuerzas sigue siendo injusta y sale perseguido por seis golpeadores hasta el área de estacionamientos. Llega a resguardarse con la policía estatal que vigila la plaza.; la policía detiene al trabajador y a los agresores, todos son remitidos a una agencia del ministerio público para hacer aclaraciones. Es en ese lugar donde varios testigos identifican a los miembros de la CROC como los ejecutores del crimen cometido en el interior del cine, levantándose una denuncia penal por homicidio en primer grado.

En el interior del lobby Carlos ha quedado tendido en el suelo. Llegan los paramédicos e intentan revivirlo, pero muere.

La construcción fue desalojada por la policía estatal mientras todo se calmaba, para el día siguiente todo volvió a la normalidad, el corporativo Cinépolis había pagado al sindicato de la C.R.O.C. y no ahondó en las investigaciones del homicidio; el trabajador asesinado era subcontratado por otra empresa.⁵⁷

6

Casos

Central de abastos

En la ciudad de México, hay un lugar donde se compran y se venden artículos de consumo básico de la población al mayoreo. Se dice que es el mercado más grande de Latinoamérica, la Central de Abastos. Esta entidad pertenece al gobierno del Distrito Federal, y lo administra por medio de un fideicomiso. El presidente de dicho fideicomiso es el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

En la Central de Abastos, hay diferentes áreas, en una de ellas se compran y venden productos del campo, en esta zona están distribuidos baños públicos. De acuerdo con la política del gobierno del Distrito Federal, servicios que prestaba éste se han concesionado a empresas privadas. Tal es el caso de los baños públicos. En los baños de esta zona, las trabajadoras comienzan un movimiento para sacar al sindicato de la CROC, era el inicio del año 2001. Es hasta el 25 de abril de 2002 que se realiza el recuento y se gana. Tras el triunfo, a finales del año 2002 mientras el asesor del Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios Similares y Conexos del D.F. (STRACC), José Luz Trejo, repartía el contrato colectivo de trabajo para comenzar a capacitar a los trabajadores:

“llegué a los baños a repartir del contrato colectivo a las compañeras (...) un supervisor vio que lo estaba repartiendo y se lo arrebató a una compañera (...) entonces le reclamé al supervisor, defendí a la compañera y nos hicimos de palabras (...) el supervisor se me fue a los golpes, para esto había varios golpeadores alrededor del baño, mezclados con la gente, y entonces llegan los golpeadores, me tiran al piso y me comienzan a golpear hasta que me dejaron tirado.”⁵⁸

Durante la agresión no se presentó ninguna autoridad, a pesar de que es una zona vigilada. Esta maniobra se realizó como un castigo por echar al sindicato de la CROC. Durante varios meses golpeadores se presentaban en los baños para intimidar a las trabajadoras, les decían: “por qué hicieron eso, debería darle gracias a la empresa que tienen trabajo, a su edad ya no van a poder conseguir trabajo.”

La empresa Oficinas Secretariales, se dio a la tarea de bloquear el trabajo del sindicato además de no cumplir con el contrato colectivo, hecho que motivó el estallamiento de una huelga el 12 de septiembre de 2003 que concluyó el 2 de agosto de 2004.

La relación entre empresa y sindicato se mantiene algunos años. El 15 diciembre de 2007, la Central de Abastos (CEDA) decidió asignar el servicio de baños, aparentemente sin licitación alguna, a una empresa privada denominada Operadora Empresarial SAFE, SA de CV (OESSA), de reciente creación, con capital social de 50 mil pesos (en consecuencia, insolvente para cumplir con las obligaciones que asume), y cuyo objeto primordial, según su acta constitutiva, es la adquisición de instrumental médico, fabricación de prendas de vestir y venta de computadoras. El permiso o concesión no se limitó a la reducida área de flores y hortalizas, sino que abarcó 50 baños adicionales, básculas, estacionamientos y casetas de peaje todas dentro de la CEDA.

Desde un principio los representantes de la empresa comenzaron a negarse a negociar y a asumir responsabilidades con los trabajadores, puesto que manifestaron que ya tenían “su sindicato.”

Las condiciones en el trabajo fueron empeorando, hasta que el 29 abril del 2008, la empresa Operadora Empresarial SAFE por conducto de su responsable de mantenimiento Sr. Armando Vega, reunió con engaños, a todas las trabajadoras y trabajadores afiliados al STRACC aproximadamente a las 13:30 horas del día 29 de abril del 2008, y los subió a un microbús diciéndoles que iban a una “junta informativa” y que para que estuvieran cómodos los trasladarían a otro lugar fuera de la Central de Abasto. Después de varias vueltas por distintas calles, por fin llegaron al Hotel Abastos Plaza, aproximadamente a las 14:30 horas. Ya en ese lugar el Contador Público, Julio Parra Campos, quien se ostenta como Gerente General, los llamó una por una para que pasaran a una sala del Hotel en donde los estaban esperando tres hombres que se ostentaron como Actuarios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, uno de ellos de nombre Gabriel Antonio Moreno Díaz, adscrito a la Junta Especial número 15 (que no tienen nada que hacer allí, pues el Contrato y Registro del Sindicato son de Jurisdicción Local), cuatro abogados y dos abogadas de nombre desconocidos del despacho Baker & McKenzie, S. C. Una vez dentro de la sala, los representantes de la empresa les plantearon a los trabajadores que estaban despedidos, que ya no podían regresar a trabajar porque iban a ser sustituidos por otros trabajadores a partir de ese día por lo que resultaba inútil intentar regresar a sus labores; amenazaron además con que si no firmaban su renuncia los iban a demandar por la vía penal argumentando robo. Cabe mencionar que todas las personas, tanto de la empresa como los actuarios de la Junta estuvieron presionando a los trabajadores para que firmaran su renuncia por más de cuatro horas, logrando despedir injustificadamente y obligándolos a firmar su renuncia a 14 trabajadores.

El resto que se negó, intentó salir de la sala pero les impidieron la salida dos de las personas que se ostentaban como parte de la empresa, quienes colocaron en la puerta una mesa que la bloqueaba totalmente.

Los trabajadores manifestaron que no era justo su despido y que no firmarían nada, pues lo único que querían era su trabajo y que si no los dejaban salir de la sala iban a pedir auxilio, pues estaban secuestradas, de esta forma los dejaron salir, no sin antes advertirles que ya no regresarán a

trabajar pues ya tenían gente preparada para que los supliera.

Durante los siguientes días, las y los trabajadores se presentaron a sus lugares de trabajo en sus horarios correspondientes y la empresa siguió presionándolos para que firmaran su renuncia, quitándoles su lugar de trabajo y enviándolos a otros baños, ejerciendo violencia verbal en todo momento.

El 6 de mayo 2008 en el turno matutino, los representantes de la empresa se presentaron en los baños, acompañados de un grupo de agentes judiciales y policías auxiliares, exigiendo nuevamente a las y los trabajadores la firma de sus renuncias, advirtiéndoles que serían sustituidos por trabajadores subcontratados por OESSA a través de una empresa tercera (la subcontratista contrata a otra subcontratista); acto seguido, la policía ejecutó el desalojo y detención de todos los presentes. La violencia fue tal que varios trabajadores fueron lesionados, entre ellos dos representantes sindicales: Hilda Ramírez García y Héctor Hernández. Fueron detenidos: Hilda Ramírez García, Ezequiel García Vargas Mario Hernández Ortega, Abraham Hernández López, Manuel Ramírez Moreno, Martín Huerta Ruíz, Jorge Mendoza Bobadilla, Francisco Germán Ramírez, Adrián Quezada, Héctor Hernández, Oscar Cantú Reyes, Oscar Cantú Frías y José Luis Trejo Torres.

Los detenidos fueron trasladados a la agencia del Ministerio Público, ubicada a un lado de la dirección general de la Central de Abasto. El supuesto fundamento del operativo policíaco fue una denuncia de los patrones por “ejercicio ilegal del propio derecho”, alegó la empresa, que por tal motivo sus trabajadores merecían prisión de tres meses a un año, sosteniendo que reclamar su derecho a seguir trabajando era fundamento del delito. En las instalaciones de la policía, el representante empresarial declaró abiertamente: “si ustedes firman la renuncia saldrán libres”. Jorge Mendoza Bobadilla y Francisco Germán Ramírez salieron de inmediato pues dentro de la oficina del Ministerio Público firmaron sus renuncias. Después de 14 horas de detención, salieron libres bajo reserva.

El sindicato había hecho un emplazamiento a huelga para el 30 de mayo. En la primera audiencia

de conciliación en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Los patrones demandados, Operadora Empresarial SAFE, SA de CV, y el Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México, respondieron que no existe relación de trabajo con los actores, que no tiene relación con el sindicato STRACC y para probar su dicho mostraron, entre otras pruebas documentales las bajas al Seguro Social, realizadas entre el 12 de diciembre del 2007 y el 03 de enero del 2008, precisamente de los y las trabajadoras despedidos injustificadamente el 29 de abril pasado.

Asimismo, señalaron que tienen un contrato colectivo de trabajo firmado con el Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Oficinas Particulares de la República Mexicana, con vigencia a partir del 7 de abril del 2008, depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF, bajo el expediente Folio 05715

“se realizaron varias audiencias antes de la huelga para llegar a un arreglo, pero la empresa se negó a llegar a un acuerdo, y seguían ofreciendo la liquidación de los trabajadores (...) llevaban como 50 golpeadores a las audiencias; hombres y mujeres y las golpeadoras amenazaban a las compañeras (...) había una compañera embarazada y le decían: “te vamos a sacar al hijo a madrazos” (...) en la Central había golpeadores en todos los baños y amenazaban a las trabajadoras que se seguían presentando aunque no las dejaban trabajar”⁵⁹

Finalmente el 30 de mayo las y los trabajadores llegaron a los baños para estallar la huelga. Para dar fe del estallamiento de la huelga los y las trabajadoras estuvieron acompañados de actuarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., así como por inspectores de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del D.F., quienes fueron recibidos por más de 500 golpeadores que pretendían impedir el ejercicio del derecho de huelga como lo marca la ley, y a los que supuestos funcionarios de la Central de Abasto incitaban para que los insultaran y amenazaran con golpearlos.

El grupo de quinientos golpeadores se apostó en los baños para impedir que los trabajadores tomaran el control de las instalaciones. Se logró identificar a uno de los jefes de los golpeadores que participa constantemente con la CTC. El

grupo era de jóvenes en su mayoría no mayores a los veinte años. Ante estas condiciones los actuarios dieron fe de que los trabajadores habían suspendido las labores. Los funcionarios y los y las trabajadoras se retiraron y las instalaciones quedaron resguardadas por los golpeadores.

En el mes de julio, el fideicomiso reinstaló en otras áreas a las trabajadoras y los trabajadores, y asumió su responsabilidad con ellos.

En este caso debe destacarse que el gobierno del Distrito Federal actuó como patrón y como autoridad laboral, pues tanto el Fideicomiso de la Central de Abastos como la Junta Local son organismos que dependen directamente del ejecutivo local. Esto hace mucho más difícil la defensa de los trabajadores, en tanto que la junta evidentemente cuida los intereses del gobierno de Distrito Federal.

Han Young

La empresa se ubicaba en Tijuana, Baja California, y estaba dedicada al ensamble y soldadura de chasis y plataformas para tráiler y tractores para Hyundai Precisión América. En el año 1997, los trabajadores se organizan para sacar al sindicato de protección patronal de la CROC: Unión de Trabajadores de Oficios Varios “José María Larroque.” El 6 de agosto de 1997 se presenta la demanda de titularidad. Tras difíciles meses durante los cuales se desarrolla el proceso de organización se llega al día del recuento el 6 de octubre de 1997, mismo que ganan los y las trabajadoras por absoluta mayoría. Por presiones de grupos de poder de la región a los que ha recurrido la empresa se busca desterrar al sindicato. Así, comienza a desplegarse una maniobra destinada a terminar con la organización de los trabajadores. Al concluir el recuento, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje otorga un registro sindical a Enrique Hernández, uno de los trabajadores más activos del movimiento, y a José Ángel Peñaflor, asesor jurídico; ambos eran identificados por la empresa como líderes de un grupo activo y numeroso. El registro del Sindicato de Industria y Comercio “6 de octubre” del estado de Baja California se otorga a condición de que se demande la titularidad del Contrato Colectivo al Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS) para sacarlo del Estado, condición que es aceptada.

Mientras esto ocurre, las condiciones de trabajo al interior de la fábrica empeoran, de modo que el STIMAHCS, al recibir el laudo, emplaza a huelga para revisar el contrato colectivo. La empresa se niega a la revisión, aprovechando las maniobras hechas tiempo atrás para dividir a los trabajadores. Ante la negativa de negociar se estalla la huelga. Pocos días después de estallada la huelga el sindicato "6 de octubre" demanda la titularidad al STIMAHCS. La junta local admite de inmediato en el trámite y cita a las audiencias; con velocidad nunca antes vista, a las pocas semanas de haber recibido la demanda se realiza el recuento, en plena huelga. Tratando de evitar la división, por parte del STIMAHCS no se hace más trabajo de convencimiento para ganar el recuento, esto a condición de que sean los trabajadores quienes garanticen que se mantenga la independencia ganada en el primer recuento. El sindicato 6 de octubre resulta ganador. Cuando la junta local certifica el triunfo de este nuevo sindicato se da por terminada la huelga; es la misma la junta la que acepta la promoción de terminación de la huelga. La huelga se levanta, tras el levantamiento, la empresa se lleva la maquinaria a otro domicilio. Despide a todos los trabajadores, y se deshace del sindicato. Al poco tiempo comienza operaciones nuevamente con otra razón social.

ITAPSA SA de CV

Una filial del grupo industrial Echlin de capital estadounidense, se dedicaba a la fabricación de autopartes. A finales de 1996 un grupo de obreros y obreras comienza el proceso de organización para sacar a la sección 15 de la CTM, Francisco del Olmo es el dueño del contrato colectivo.

El 26 de mayo de 1997, el STIMAHCS demanda la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. Como respuesta a la demanda, la empresa despide a aproximadamente 35 trabajadores. Tras varios meses de juicio, retraso que se debió a la acumulación de dos sindicatos, la Junta Federal fija el recuento para el 28 de agosto de 1997. El 27 de agosto por la tarde, es decir, horas antes del recuento la CTM, de del Olmo presenta un incidente de nulidad alegando no haber sido notificado en su domicilio, el incidente es aceptado por la Junta. En claro contubernio con las autoridades, el incidente es notificado al STIMAHCS a las nueve de la mañana del 28 de agosto, esto es, una hora

antes del recuento las autoridades anuncian su suspensión. Esta acción tenía un objetivo claro: la empresa se enteró de que los trabajadores simpatizantes del STIMAHCS se concentrarían en una casa cercana a la planta, en el lugar estarían los obreros del segundo y tercer turnos. Al saber el domicilio, la empresa envía a una grupo de golpeadores a video filmar todo lo que suceda en las inmediaciones de la casa, así logra identificar a los simpatizantes del STIMAHCS. El resultado es que al día siguiente Empresa y Sindicato despiden a otro gran número de trabajadores. Días después, se programa la nueva fecha de recuento para el 9 de septiembre.

La acción el 9 de septiembre se desarrolló de la siguiente forma:

A las 4:30 a.m. Se reunieron alrededor de 25 personas entre trabajadores, militantes y asesores del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), a dos calles de distancia de la empresa. Se dirigieron a la empresa para instalarse en la entrada principal, un momento después, como a las cinco de la mañana, abrieron la puerta de la empresa y del interior salieron cerca de 60 golpeadores jóvenes, los cuales con amenazas los desalojaron. Dada la diferencia de fuerzas deciden retirarse.

Por información de los trabajadores se supo que la noche anterior al recuento un auto Ford Thunderbird de color blanco con placas 828GTH introdujo armas de fuego en el interior de la empresa y que el grupo de choque estaba integrado por 170 golpeadores que se hacen llamar los "chiquiticos", comandados por Daniel Castillo. También les informaron que la empresa no había dejado salir a ningún trabajador del tercer turno al concluir éste. A estos trabajadores se les concentró en un departamento de la fábrica, prácticamente secuestrados escucharon por horas las amenazas que representantes de la empresa y la CTM les hacían, tales como: "Si el FAT gana cerraremos la empresa, piensen en su trabajo y en sus hijos", además de amenazas de golpes a los simpatizantes del cambio de sindicato.

Alrededor las 11:00 a.m. comenzó el recuento. Los trabajadores salieron al patio en donde había algunos individuos armados, algunos de estos, se subieron en las azoteas y en los árboles de la empresa, uno portaba un rifle, a modo de francotirador. El recuento se llevó a cabo en una

oficina que se ubica al final de un pasillo largo. Dentro de la oficina se, encontraban: el gerente, el jefe de personal, y empleados de confianza, los representantes de la CTM con un grupo de golpeadores, y tres asesores del FAT. Frente a todos ellos, cada trabajador tuvo que decir de su propia voz: su nombre, el departamento donde trabajaba y por quien era su voto. Anteriormente cada trabajador tenía que recorrer el pasillo en el cual se ubicaban los golpeadores en ambos lados, todos armados con toletes y petardos, quienes se dirigían a cada trabajador de manera amenazadora diciéndoles: “Ya sabemos quién eres, sabemos dónde vives, piensa en tus hijos y tu esposa”. A los trabajadores que tenían identificados como simpatizantes del STIMAHCS los golpeaban en los tobillos y piernas. Bajo este clima de violencia e intimidación se desarrolló la votación.

A pesar de la insistencia de los asesores del STIMAHCS a los actuarios, de que asentara la violencia que se estaba ejerciendo, la autoridad nunca actuó, ante cada solicitud la autoridad respondía: “no veo nada”.

El resultado del recuento evidentemente favoreció a la CTM, los y las trabajadoras fueron despedidas tras el recuento.

Debe señalarse lo siguiente: Francisco del Olmo era secretario general de la sección 15 de la CTM, el asesor legal y que en los hechos funcionaba como representante de la CTM en la planta era Carlos Aceves. La sección 15 de la CTM ha sido una empresa de la familia del Olmo desde su fundación. El fundador de dicha sección fue Joaquín del Olmo Martínez, que a su muerte la heredó a Francisco Joaquín del Olmo Velázquez. Carlos Aceves del Olmo, en el año 1997 era aún Diputado Federal en la 56 legislatura, cargo que ocupó nuevamente de 2000 a 2003 y actualmente es Senador de la República. Nuevamente podemos ver cómo los sindicatos corporativos se insertan en las instituciones.

Metaldyne, México, hoy DMI, Iztapalapa.

Es una empresa multinacional dedicada a la fabricación de autopartes con plantas en diversos países de América, tiene como clientes a Ford, GM y Chrysler, entre otros. En la primavera del año 2008 inicia el proceso de organización de

los trabajadores de la empresa en ese entonces llamada Metaldyne México S.A. de C.V., como es común, en esa empresa existía una sindicato de protección patronal, los trabajadores deciden afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares para pelear la titularidad. Desde un principio, se encontraron con una irregularidad: la empresa tenía depositado su contrato colectivo de trabajo en la JLCA del DF, a pesar de que legalmente dicho CCT pertenece al ámbito de la JFCA; de hecho, los trabajadores sólo conocían ese contrato y tenían en su poder el último convenio de revisión firmado entre la empresa y el sindicato con los sellos de depositado en la JLCA. El sindicato que detentaba este contrato era la Asociación Sindical de Obreros y Empleados de la Industria Ferretera, del Metal, Similares y Conexos del Distrito Federal, cuyo secretario general es Ramón Humberto Ojeda Silva, en ese tiempo vicepresidente del Congreso del Trabajo.

A pesar de la irregularidad se presentó la demanda de titularidad de ese contrato el 30 de octubre del año 2008.

La primera audiencia del juicio se celebra el 13 de enero del año 2009, en esa audiencia el apoderado legal de la empresa pide a la JLCA se declare incompetente, aún cuando la empresa firma y deposita los contratos, pues, él lo dice, la empresa tiene depositado otro contrato colectivo de trabajo en la Junta Federal con un sindicato distinto: el Sindicato de Trabajadores de Productos Metálicos, Anexos y Similares de la República Mexicana .el objetivo del abogado es que se archive el expediente y finalice el proceso legal. Debe señalarse que en este contrato aparece un secretario general y como apoderado legal aparece Ramón Ojeda, además de que el domicilio para recibir notificaciones es el mismo que el de la Asociación Sindical de Obreros y Empleados de la Industria Ferretera, del Metal, Similares y Conexos del Distrito Federal.

En los siguientes meses, se logra que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCyA) acepte la demanda proveniente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCyA) y es hasta el 20 de agosto del año 2009 cuando señala fecha para la primera audiencia, pues el juicio inicia nuevamente. Sin embargo, la audiencia no puede celebrarse ya que el actuario se niega a notificar debido a que los números del domicilio no son

claros, por lo que hubo que ubicar la dirección que el sindicato presenta en el registro de asociaciones y realizar nuevamente la notificación. En una nueva fecha de audiencia ni la empresa ni el sindicato se presentan, por lo que se cita otra vez a la audiencia.

Es hasta el 28 de octubre del año 2009 que se realiza la audiencia, y en esta audiencia el sindicato demandado, el de protección patronal, promueve un incidente en el que cuestiona la personalidad del secretario general del STIMAHCS para presentar la demanda de titularidad; hay que aclarar que el argumento del sindicato demandado es que la demanda de titularidad debe ser hecha por todo el comité ejecutivo del sindicato y no sólo por el secretario general, evocando los estatutos del sindicato a pesar de que los estatutos del STIMAHCS son claros y facultan al secretario para tales acciones, debe resaltarse que los estatutos del sindicato se presentan como parte del expediente, sin embargo la Junta se “reserva” para estudiar el incidente y es hasta medio año después, el 26 de abril de 2010 que la Junta declara improcedente el incidente.

Mientras la Junta se reserva en la empresa se despide a los trabajadores y se inicia una campaña de hostigamiento.

Resuelto el incidente se reactiva el juicio y a partir de este momento comienzan a presentarse diversos sindicatos pidiendo la acumulación en el expediente demandando la titularidad del contrato:

- Enero del 2009, Sindicato de Trabajadores y Empleados de los Servicios Automovilísticos y Transportistas del Distrito Federal,
- 26 de mayo, Unión Nacional de Obreros y Empleados de Autotransportes y Comercios de la Industria Automotriz, Similares y Conexos
- El Sindicato Nacional de Trabajadores Rama Metálica, Automotriz, Similares y Conexos pide acumularse, mientras en el mes de mayo de 2010 deposita un nuevo CCT en la Junta Federal aprovechando el cambio de razón social, y aparece como un contrato nuevo entre este sindicato y DMI Iztapalapa. La Junta Federal acepta este contrato colectivo.

Tras las acumulaciones, finalmente, el día 7 de octubre del año 2010, la JFCyA fija la fecha del recuento para el siguiente día, el 8 de octubre de 2010 por la tarde. Este día los trabajadores manifestaron su voluntad y ganaron el recuento.

A finales del mes de febrero de 2011, se emite el laudo que nombra titular del contrato colectivo de trabajo al STIMAHCS. Pero el sindicato que era titular del contrato de la JFCyA promueve un amparo. Mientras que el Sindicato Nacional de Trabajadores Rama Metálica, Automotriz Similares y Conexos, promueve otro amparo.

Es hasta el mes de octubre del año 2012 cuando finalmente los amparos les son negados. Es decir: durante un año no fue reconocido el triunfo de los trabajadores, que aún después del triunfo sufrieron despidos y hostigamiento; y en este año no pudieron negociar mejoras salariales ni pudieron acceder a la revisión del reparto de utilidades. Es claro en este caso el uso de los mecanismos legales que se usan para acabar con procesos organizativos y mantener el control de los trabajadores. La lucha por formar un sindicato en esa planta en el terreno legal ha llevado años.

Belem

El gremio de los despachadores de gasolina, los gasolineros, es un caso especial, porque en este gremio los derechos básicos de los trabajadores no existen. Los gasolineros no reciben salario, al contrario pagan una cuota por derecho de piso y son obligados a vender una cantidad diaria fija de productos adicionales a la gasolina. No hay seguro social, ni cualquier otro tipo de prestaciones.

En algunos expendios de gasolina se ha logrado establecer secciones del STRACC. Una de ellas en la Estación de Servicio Belem (Auto Servicio Belem S.A. de C.V). Desde que se ganara la titularidad, en el año 2009, la empresa se niega sistemáticamente a llegar a acuerdos concretos con el sindicato. La negativa de la empresa llevó al sindicato a emplazarla a huelga. Luego de un periodo prolongado de negociaciones, aproximadamente un año, se decide estallar la huelga el 23 de marzo del 2010 a las 10 am. Miembros del sindicato presentes en el estallamiento narran:

“Media hora antes de la huelga, a las 9:30 de la mañana, un grupo de escoltas de la patrona, Rosario Rached, llegó a la esquina de calzada de Tlalpan y Coruña, donde se ubica la estación, con un autobús y una camioneta repleta de golpeadores claramente drogados (...) Llevaban armas de fuego, palos, piedras y otros objetos. Tomaron la estación, rodearon la zona donde están las bombas de gasolina para proteger a los esquiroleros, que habían llevado desde muy temprano (...) Llegaron los actuarios y se continuó con el estallamiento de la huelga. Como íbamos a poner las banderas comenzaron la agresión rociándonos con los extintores, uno de los golpeadores incluso lanzó un perro a los compañeros (...) se comenzó un connato de trifulca pero finalmente se retiraron (...) algunos compañeros salieron golpeados pero finalmente se tomó la estación.”⁶⁰

Como la empresa estaba emplazada a huelga, se apoyó en un sindicato de la CTM demandando titularidad. La fecha de recuento se fijó para el mismo día del estallamiento de la huelga. Aproximadamente dos meses después de demandar la titularidad se les fija la fecha de recuento. En el recuento la Junta utilizó como padrón de votantes una lista que previamente había ofrecido la empresa, sin tomar en cuenta la lista que ofrece el sindicato, impidiendo de ese modo que los trabajadores emitieran su voto.

Posteriormente la JLCyA declara inexistente la huelga en Belém apoyándose en una votación con base en otra lista de votantes ofrecida por la empresa. Así, la JLCyA obligó a los huelguistas a retirarse y en presencia de los actuarios se abrió la estación con personal recién contratado.

La experiencia del STRACC es una muestra de cómo luchan los sindicatos independientes con las Juntas de Conciliación. En el recuento de la estación de servicio Paga, se ubicaba un grupo de gasolineros y un grupo de golpeadores; mientras un afiliado al STRACC tomaba fotografías un golpeador comenzó a golpearlo, un par de policías estaban presentes pero no intervinieron. Los afiliados al STRACC no intervinieron para que la golpiza no se generalizara ya que el objetivo de la provocación era suspender el recuento. Finalmente una funcionaria de la Junta intervino y los separó, no se detuvo al agresor e inclusive los miembros del STRACC fueron sacados del recinto en camiones de granaderos.

Bonar, S.A. de C.V.

En el año 2009, el STRACC comienza a organizar a los trabajadores de servicio Bonar, S.A. de C.V., unos meses después de iniciar al proceso, se demanda la titularidad del contrato colectivo, éste estaba en poder de un sindicato de Salim Kalkach (CROC), ya en el juicio, la Junta de Conciliación archiva el expediente porque argumentaba que la razón social no es correcta, ya que además de la razón social se le añadió el número de estación. Conforme avanza el proceso la empresa y el sindicato comienzan a maniobrar en contra de los trabajadores. El propio Salim Kalkach llega a la estación y en la oficina de la administración ofrece las liquidaciones a los trabajadores como condición para ser contratados nuevamente, esto con la finalidad de que no votaran en el recuento. Aunado a esto, la empresa manifiesta a la Junta de Conciliación que no tiene trabajadores, puesto que quienes laboran en ella están contratados por la empresa Teucro, un outsourcing. La junta se ha negado, hasta la fecha a realizar el recuento argumentando que no puede notificar a Teucro pues las dos oficinas que tenía como domicilio han sido cerradas.

Servicio 2M

Un caso similar ocurre en servicio 2M, donde tras el proceso de organización la empresa despidió a la mayoría de los trabajadores. El contrato colectivo de trabajo lo ostenta un sindicato de Hilda Patiño. Para el recuento, la Junta acepta una lista del seguro social que le proporciona la empresa, que naturalmente incluye a personas que no laboran en el lugar, rechazó una lista del seguro social que el sindicato ofreció y que consiguió por medio de una inspección de trabajo.

Servicio Churubusco, S.A. de C.V.

En el proceso de organización de Servicio Churubusco S.A. de C.V., como parte de las maniobras para impedir el cambio de sindicato se obligó a los trabajadores a firmar su renuncia, se dio el caso extremo de que dentro de las instalaciones “encañonaron” a un despachador para firmar la renuncia. Presentaron una denuncia penal pero no ha ocurrido nada.

a nivel mundial, pero que a la vez busca consolidar a la clase dominante en las estructuras de poder de modo que se enfrasca en verdaderos combates contra las organizaciones que no le son afines. Ya sea con casos masivos como el del SME o el del Sindicato Minero o ya con casos que no por involucrar a pocos trabajadores son menores. De hecho, si consideramos que la pequeña y mediana empresa constituye el grueso de los ámbitos donde se genera el empleo y aportes para el gasto del Estado, comprenderemos por qué estas estrategias del Estado, mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para desarticular procesos organizativos enmarcados en el ejercicio de la libertad sindical. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyen el punto de articulación de los fenómenos antes mencionados, es en ella y bajo su cobijo como se hacen posibles las prácticas. Hay muchos esfuerzos, como mencionamos al inicio, encaminados a atacar todos estos vicios, pero ninguno ataca directamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Hay resultados de estudios que nos muestran la gravedad de las cosas y no han prosperado aún, por ejemplo, el diagnóstico de los Derechos Humanos en México de 2003, hace observaciones significativas:

“Como consecuencia, al ser un empleador incumplido y dar prioridad a los equilibrios macroeconómicos, las intervenciones del gobierno en el mundo de las relaciones laborales privadas, dejaron de ser de conciliación y arbitraje y de tutela de los trabajadores, como lo marcan la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, para pasar a privilegiar la protección de los intereses patronales.

Se multiplicaron la terminación de contratos sin indemnización, las jubilaciones tempranas sin autorización del trabajador y con pensiones disminuidas, la carencia y pérdida de prestaciones, por parte de trabajadores de las instituciones y empresas públicas.

Los trabajadores enfrentan una total indefensión en materia de conflictos de trabajo, debido a la subordinación, de hecho, de la justicia laboral al poder Ejecutivo, la carencia de atribuciones de las comisiones de derecho humanos en la materia y los elevados niveles de corrupción en la administración de justicia laboral.



Conclusiones

Hemos observado que el mundo sindical y en general el mundo del trabajo padece graves problemas que afectan duramente a los trabajadores. Los problemas resultan complicados en tanto la ley y las instituciones como las Juntas de Conciliación han propiciado fenómenos, prácticas y entidades cuyas actividades son de hecho criminales. El problema es mucho más complejo en tanto que todos estos fenómenos y entidades forman parte de hecho, de la estructura del sistema de justicia laboral. Las leyes y las atribuciones de las entidades son aprovechadas para desarrollar dichas actividades, también se debe tomar en cuenta la naturaleza corporativa de la misma institución, y las políticas del Estado, que no son explícitas pero que en los hechos definen una política que busca acabar con los derechos de los trabajadores con el argumento de ser competitivos

A ello se agrega el interés de las autoridades económicas por apoyar la flexibilización de las relaciones de trabajo, permitiendo mayor movilidad de la mano de obra al interior de las empresas y hacia fuera, en términos de horarios y funciones, sin incurrir en las indemnizaciones previstas por las disposiciones de Ley.”

Hace algunas recomendaciones relacionadas con el tema que nos ocupa:

- Emitir reglamentación para regular conflictos intrasindicales y observación ciudadana de procesos sindicales.
- Crear un Instituto con personalidad jurídica y patrimonio propios, con independencia y autonomía para llevar el registro de organizaciones sindicales y de contratos colectivos.
- Prohibir la afiliación corporativa a partidos políticos.⁶¹

Todos estos fenómenos pasan obligadamente por manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si se concentran los cuestionamientos sobre los fenómenos mismos y se logran aniquilar, seremos testigos de nuevas formas en tanto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sus facultades legales lo permitan. Es pues su naturaleza contraria a los trabajadores, y esto podemos observarlo con relación a la Reforma Laboral. Lo que la Reforma pretende legalizar es práctica común, y son las Juntas las que se han convertido en punta de lanza para implementarlas.

Se requiere entonces abundar en los estudios específicos sobre el funcionamiento y el papel de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los fenómenos que les rodean para poder tener una idea clara de los alcances del problema y así estar en capacidad de involucrar a más actores del mundo sindical y la sociedad en su conjunto. No debemos dejar a un lado la idea de que la transformación del país pasa por los trabajadores.

Endnotes

- 1 Origen y Evolución de las Juntas de Conciliación. Cuadernos de Jurisprudencia Número 2, enero 2008, p. 7.
- 2 Ibid.
- 3 Ibid. p.15.
- 4 El Universal 1 de Abril de 1925. Citado en Jorge Robles, “Los Contratos de Protección: un producto de la Ley Federal del Trabajo”, en Contratación colectiva de protección en México. Informe a la ORIT, Alfonso Bouzas, coord. UNAM-IIIEE, 2007, p. 62.
- 5 Zinn, Howard. La otra historia de los Estados Unidos. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2006, p. 238.
- 6 Para mayor información consultar: <http://rojoynego.blogspot.com/2011/02/batallones-rojos-el-origen-dle-mito-de.html>
- 7 Huitrón, Jacinto. Orígenes e historia de del movimiento obrero en México. Editores Mexicanos Unidos, México, 1974, p. 152.
- 8 Zinn, Howard, Idem., p. 237.
- 9 Taibo, Paco Ignacio II, Bolshevikis. Historia narrativa de los orígenes del Comunismo en Mexico, Joaquín Mortíz, México, p. 17.
- 10 Huitron Jacinto, Idem., p. 153.
- 11 Rodríguez, Miguel. Los tranviarios y el anarquismo en México, Puebla, Universidad Autónoma de Puebla, 1980, p. 32.
- 12 Schmitter, Philippe C., “Still the century of corporatism?” Review of politics, 36,1, 1974, pág. 93. Citado en Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual, Jorge Mario Audelo Cruz, Versión electrónica.
- 13 Ver Robles, Jorge, “Contacto en Italia”, en Poder Obrero historias de vida y lucha sindical, Frente Auténtico del Trabajo-Friederich Ebert Stiftung, México, 2009.
- 14 Zapata, Francisco. Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano, Fondo de cultura Económica, México, 1993, p. 29.
- 15 El régimen de Calles se caracterizó en un inicio por ser tachado de Bolchevique.
- 16 Robles, Jorge, 2007, p. 58.
- 17 Robles, Jorge. Los contratos de protección patronal, un producto de la Ley Federal del Trabajo, en Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, 2007, p. 59.
- 18 Ver en caso “Vaqueros Navarra” la declaración del Presidente de la Junta de Conciliación al Sindicato Independiente.
- 19 Lastra, José Manuel, “El sindicalismo en México”. En Anuario Mexicano de Historia de Derecho, vol. XIV, p. 43, versión electrónica.
- 20 Salvador Maldonado Aranda, Poder regional en el Estado de México: entre “grandes hombres” y “pequeños caciques”, en Relaciones, 96, otoño 2003, vol. XXIV, El colegio de Michoacán, versión electrónica.
- 21 Plutarco Elías Calles, citado por J. Encarnación Pérez en “En el sexenio cardenista”, en Martínez Verdugo, Arnoldo (ed.), Historia del comunismo en México, México, Grijalbo, 1985, p. 152.
- 22 “La clase obrera en la historia de México”, N. 10, León, Samuel y Marván, Ignacio, En el cardenismo (1934-1940), México, Siglo XXI, 1999, p.19.
- 23 Pocos días después de la expropiación petrolera se crea el Partido de la Revolución Mexicana, dividiendo a la población en cuatro sectores: campesino, obrero, popular y militar.
- 24 Aziz, Nassif Alberto. El Estado mexicano y la CTM, CIESAS México, 1990 (Ediciones de la Casa Chata) p. 95.
- 25 Robles, Jorge y Luis Angel Gómez. De la autonomía al corporativismo: Memoria cronológica del movimiento obrero en México, 1900-1980. El Atajo Ediciones, México, 1995, p. 69.
- 26 A partir del conflicto de 1948 del sindicato ferrocarrilero, se conocerá como “charros” a los dirigentes impuestos por el gobierno.
- 27 Ver el testimonio de Sabás Rendón en El sindicalismo automotriz independiente en el México de los setenta, Instituto de Cultura de Morelos, 2008.
- 28 Cirila Quintero Ramírez, “Contratos de protección y flexibilidad laboral” en Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?, Inés González, coord. Friederich Ebert Stiftung, México, 2006, p. 41.
- 29 Partido Revolucionario Institucional, sucesor del PNR.
- 30 Bouzas Ortiz, Alfonso, coord. Evaluación de la contratación colectiva en el distrito Federal, Friederich Ebert Stiftung, México, 2009, p. 24.
- 31 Cirila Quintero, op cit., p. 36.
- 32 Entrevista a Benedicto Martínez.
- 33 Manuel Fuentes Muñoz, “Cómo transitar hacia una verdadera reforma laboral incluyente que impida los contratos de protección” en Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?, Inés González, coord. Friederich Ebert Stiftung, México, 2006, p. 152.
- 34 Periódico La Jornada, consultado en 02/03/2012 <http://www.jornada.unam.mx/2009/05/15/estados/035n2est> <http://www.vanguardia.com.mx/casodepetrolerossecuestradossinavances-527551.html>
- 35 Eduardo Díaz Reguera, “Particularidades de los contratos de protección patronal: ¿dónde están las diferencias?, en Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿corrupción sindical o mal necesario?, Inés González Nicolás, coord., Friederich Ebert Stiftung, México, 2006, p. 105.
- 36 Ver: Bouzas Ortiz, Alfonso, coord. Evaluación de la contratación colectiva en el distrito Federal, Friederich Ebert Stiftung, México, 2009.
- 37 Jorge Carpizo, La naturaleza de las juntas de conciliación, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, versión electrónica, p. 46, 48-49.
- 38 Jorge Carpizo, op cit., p. 66.
- 39 Ver: http://www.conasami.gob.mx/mision_vision.html
- 40 Jorge Carpizo, op. cit., p. 30.
- 41 Reglamento interno de la JLCA del DF, versión electrónica.
- 42 Jorge Carpizo, op. cit., p. 73.
- 43 Autonomía Colectiva y Derecho Sindical. Héctor Santos Azuela <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/99/art/art8.htm>
- 44 Francisco Zapata Schaffeld, “Los contratos de protección, ¿Crisis del sindicalismo tradicional u opción de cambio? en Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?, Inés González, coord. Friederich Ebert Stiftung, México, 2006, p. 47-48.
- 45 Raúl Monge Amador “El caso de la Federación Sindical de Salvador Gámez Martínez” en Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?, Inés González, coord. Friederich Ebert Stiftung, México, 2006, p.190 .
- 46 Jorge Robles, “Toma de nota y transparencia sindical”, en 40 años, 40 respuestas Ideas para la democratización del mundo del trabajo, Inés González, coord. Fundación Friederich Ebert, México, 2009, p. 42.
- 47 Informe de labores Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 2010 <http://www.stps.gob.mx/bp/Informe%20Jfca%202010%20.pdf>
- 48 Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal, José Alfonso Bouzas, coord., Friederich Ebert Stiftung, México, 2009, p. 85.
- 49 Carlos de Buen Unna, Análisis Político. Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México, Friederich Ebert Stiftung, México, Agosto 2011, p. 10, versión electrónica.
- 50 Carlos de Buen Unna, ibid
- 51 Marielena Vega, “quién es quién en coyotes laborales” en Excelsior, 24-nov-2010, consultado en agosto de 2011, disponible en: Buena: http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id_nota=692904 <http://www.oportunidadesdenegocios.mx/testigospdfs/20101126/341e38-810cf9.pdf>

52 Existen referencias en notas periodísticas y algunos videos sobre el tema disponibles en:

Videos golpeadores en atento: <http://www.youtube.com/watch?v=jSp0YksdQsQ>, <http://www.youtube.com/watch?v=OPFKWgDOLZw&feature=related>.

Video del interior de la JLCA DF <http://www.youtube.com/watch?v=G3BLM3hO04A>.

Video golpeadores Johnson Controls <http://www.youtube.com/watch?v=qczYAYgZ4UE&feature=related>

53 Entrevista anónima con abogado.

54 Entrevista con organizador sindical.

55 Ver: Historias del Pais Que ya Cambio: Caciques, por Alberto Nájjar, versión electrónica

<http://www.jornada.unam.mx/1998/11/22/mas-caciques.html>

56 Entrevista anónima a actuario de conflictos colectivos de la JFCyA, junio 2001.

57 Entrevista con testigo presencial, trabajador de la construcción.

58 Entrevista con José Luz Trejo, organizador sindical, septiembre 2011.

59 Entrevista con José Luz Trejo, organizador sindical, septiembre 2011.

60 Entrevista con trabajador de servicio Belén.

61 Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México, Oficina del alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, 2003, p 85.