



# Solidaridad internacional en acción



La relación entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica (UE) y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT)

**Robin Alexander**



# Contents

Elogios para la Solidaridad internacional en acción

Prólogo

Introducción

Parte 1: La UE, el FAT y nuestra Alianza Estratégica Organizativa

El Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y de Maquinaria de América (UE)

El Frente Auténtico del Trabajo (FAT)

La Alianza Estratégica Organizativa UE-FAT

Parte 2: Esfuerzos organizativos y la lucha por los derechos laborales

El FAT confronta a **General Electric** en Ciudad Juárez

Desafíos financieros y la creación del CETLAC

La Lucha por ganar recuentos también era una lucha por un cambio institucional: Desafíos a los contratos de protección patronal y a las barreras institucionales que impedían la libertad sindical

La Alianza de las y los Obreros de **Echlin**

**DMI** (anteriormente conocido como **Metaldyne**)

Un Camino de Doble Sentido

Parte 3: Intercambios de trabajador-a-trabajador

Convergencias del sector público

Intercambio de cooperativas

Instituto de Organizadores

Intercambios culturales

Comunicación

Parte 4: Profundizando y ampliando la solidaridad internacional: Construyendo un movimiento más amplio

Foro Social Mundial

La Alianza Tri-Nacional de Solidaridad (TNSA)

Parte 5: Reforma a la Ley Federal del Trabajo

Conclusión

Fotografías

Con gratitud...

Apéndice 1: Los Presidentes más recientes de México, duración del mandato y afiliación partidaria

Apéndice 2: La Ley Federal del Trabajo y los contratos de protección patronal

Apéndice 3: Glosario

Apéndice 4: Diccionario de términos laborales utilizados en México



*“Solidarity Without Borders / Solidaridad sin fronteras” gráfica creado por el caricaturista Gary Huck. ©UE.*

*Fotos de portada: PARTE SUPERIOR: Foto solidario enviado del FAT a las Secciones Locales 506 y 618 de la UE en Erie, Pensilvania durante su huelga de 11 días en contra de Wabtec en febrero y marzo de 2019. ©FAT. EN MEDIO: Presidente Jim Cook de la Sección Local 623 de la UE (a la derecha) estrecha la mano con el representante del FAT Felipe Ortuño en una manifestación en Leetsdale, Pensilvania, justo fuera de Pittsburgh, octubre de 1997. ©UE. PARTE INFERIOR: Afiliados de la Sección Local 150 de la UE y el Farm Labor Organizing Committee (FLOC) o Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas (FLOC por sus siglas en inglés) en Carolina del Norte participan en los Días Internacionales de Acción por la Libertad Sindical en México, febrero de 2011. ©UE.*

©2022 Robin Alexander

Fecha de publicación: enero de 2024

ISBN 979-8-218-34654-6

## Elogios para la Solidaridad internacional en acción

“Robin Alexander ha escrito lo que es una biografía política, un análisis de la lucha por un sindicalismo militante y democrático en México, y un sólido argumento por la solidaridad internacional de la clase trabajadora. Éste es un estudio convincente de los esfuerzos de un sindicato estadounidense — el Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica (UE) — y una federación laboral independiente mexicana — el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) — para forjar una alianza de trabajo estratégico. Lo que hace tan interesante el estudio es que evalúa la experiencia de ir más allá de la ‘solidaridad resolutive’, por ejemplo, la sobre dependencia de la aprobación de resoluciones en congresos donde no ocurre nada más y, en cambio, pone énfasis en los enfoques y medidas que se pueden emprender para fortalecer al poder de las y los trabajadores a través de las fronteras. Éste es el libro que se necesita para precipitar el pensamiento estratégico más profundo en nuestros esfuerzos por construir la solidaridad internacional de las y los oprimidos frente al capitalismo autoritario que ha ido aumentando en este mundo”.

—Bill Fletcher, Jr., coautor de *Solidarity Divided (La Solidaridad dividida)*, autor de “*They’re Bankrupting Us*” - *And Twenty Other Myths about Unions* (“Nos están llevando a la quiebra” - y veinte otros mitos sobre los sindicatos) y expresidente del Foro TransAfrica

“En este libro se detalla la historia de la reforma a la ley laboral en México, llegando ahí a través de microhistorias de algunas de las luchas para vencer a los sindicatos corruptos charros, así como de los intercambios trabajador-a-trabajador entre afiliados de la UE y el FAT, y varios proyectos culturales transfronterizos. Como consecuencia, el proceso de la reforma realmente se presenta como una culminación de las luchas de las y los trabajadores y no como una imposición de arriba ni como el resultado de las manipulaciones técnicas de abogados”.

—Ashwini Sukthankar, excoordinadora de la *International Commission for Labor Rights (ICLR)* (Comisión Internacional de los Derechos Laborales) y exdirectora de las campañas globales de *UNITE-HERE!* (¡Únanse-Aquí!)

“En un momento en que necesitamos a los sindicatos a nivel global quizás más que nunca, la historia de la relación transfronteriza UE-FAT nos da justo la inspiración y el modelo necesario”.

— Kate Bronfenbrenner, directora de investigación laboral educativa de la Escuela de Relaciones Industriales y Laborales, Universidad de Cornell

“La globalización corporativa ha destruido a millones de buenos empleos en los Estados Unidos a través de tratados de comercio como el Tratado de Libre Comercio. El libro de Robin Alexander muestra que la manera más efectiva para que se defiendan las y los trabajadores es la creación de alianzas con los trabajadores de otros países. Su relato de la alianza de nuestro sindicato con el FAT muestra como los intercambios trabajador-a-trabajador pueden transformar las actitudes y vidas y como la solidaridad internacional puede obtener victorias verdaderas para las y los trabajadores”.

—Carl Rosen, presidente general de la UE

“Como un afiliado, activista y dirigente de la UE y de su trabajo internacional, recomiendo encarecidamente el trabajo de la compañera Alexander y este libro como parte decisiva para comprender qué es el trabajo internacional sindical solidario de “afiliado-a-afiliado”. Su informe nos da una perspectiva valiosa y profundizará la comprensión de la necesidad y la posibilidad de que las y los trabajadores de los Estados Unidos puedan estrechar sus manos con sindicalistas y trabajadores de otros países”.

—Peter Knowlton, presidente general de la UE, jubilado

“Este libro de Robin Alexander es una fuente excelente para comprender lo que la solidaridad ha significado para las y los trabajadores en un estado de *‘right to work’* (derecho a trabajar) como es Carolina del Norte. Aunque la ley que prohíbe la negociación colectiva aún no ha sido revocada, los aprendizajes, herramientas y redes que hemos creado; las peticiones, delegaciones, trabajadores que hemos conocido; las audiencias y aun unas pocas acciones legislativas — todos han sido parte valiosa de la relación UE-FAT, una relación que nos ayuda a seguir adelante ¡con nuestros ojos enfocados en el premio”!

—Larsene Taylor, presidenta de la Sección Local 150 de la UE, jubilada

# Prólogo

Por Arturo Alcalde Justiniani\*

Cuando observamos los impresionantes cambios laborales que en un periodo de tan solo cuatro años se han desarrollado en nuestro país, es común preguntarnos sus causas, el cómo fue posible transitar de un mundo de control corporativo, con altos niveles de corrupción y simulación, con jueces sometidos, a otro modelo: a un nuevo sistema de justicia independiente, en donde los trabajadores recuperan su derecho al voto libre, directo y secreto para firmar y revisar sus contratos colectivos y también para elegir a sus dirigentes. En fin, estamos frente a un nuevo panorama de justicia y democracia laboral que, si bien pasa por un periodo de transición, ya se refleja en distintos aspectos de la realidad del país.

Estas interrogantes sobre las causas del cambio se responden con la presencia de factores tanto internos como externos. Durante muchos años los trabajadores mexicanos vinieron luchando en favor de sus derechos y, para ello, acudieron a la solidaridad internacional para fortalecerse, dando a conocer los obstáculos que explican la falta de democracia y los salarios tan bajos en el país. Asimismo, la negociación del TLCAN a principios de los noventa, entre los gobiernos de México, EU y Canadá, abrió una oportunidad para el encuentro entre organizaciones de los tres países, quienes demandaban más allá de la apertura comercial y financiera, acuerdos para lograr un desarrollo económico con justicia y libertad. En este contexto se dio el inicio de alianzas que llevaron en las últimas dos décadas, a trabajar conjuntamente con elementos progresistas adentro de nuestros gobiernos.

El libro de Robin Alexander que tienen en sus manos da cuenta en ámbitos concretos de cómo se fueron sembrando semillas de solidaridad entre sindicatos que luego dieron hartos frutos. Alejada de pretensiones académicas, la autora describe en primera persona los detalles de una hazaña unitaria entre organizaciones de México y Estados Unidos que difícilmente encontraremos en otras narrativas. Su libro es como un viaje que vamos compartiendo en distintos lugares y con múltiples personajes con una hoja de ruta muy clara que describe en una frase: “no estamos exigiendo la luna, solo respeto y un salario digno”. Detrás de esta afirmación hay un profundo compromiso por el cambio en favor del trabajo digno no solo en nuestro país sino en todo el mundo. Se trata de un camino en doble sentido no solo del norte al sur, sino del sur al norte, prueba de ello fue la lucha de los servidores públicos de Carolina del Norte. Los resultados – rechazando gobiernos de la derecha en ambos países y eligiendo un gobierno progresista en México — no son ajenos a estos esfuerzos.

Robin construye su relato de vida con una particular sensibilidad con los y las luchadoras sociales. No se ostenta en triunfos o tareas que no le pertenecen, sino que tiene extremo cuidado en mencionar nombres, aportes jurídicos, materiales o económicos de cada quien. Lo que más impresiona de este bello texto es su respeto a los demás y para lograrlo los hace hablar en primera persona, especialmente en los procesos de evaluación, después de cada jornada. No incurre en el común error de la autocomplacencia, sino que, a pesar de que es un personaje clave en la construcción de esas relaciones, las describe dando a todos su mérito.

El libro tiene como eje de referencia el pacto de solidaridad entre dos organizaciones que fueron encontrando afinidades en el camino y construyendo lazos de unidad sólidos y permanentes: el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y la *United Electrical Workers (UE)*. El relato plantea como se pudieron unir fácilmente por sus prácticas honestas, su interés común para defender auténticamente a los trabajadores sin atavismos burocráticos, pero, sobre todo, como sobrevivientes a la adversidad. Favoreció esta relación la autenticidad de su trabajo y la claridad de que el origen de sus problemas trascendía las

fronteras nacionales. Pero estas relaciones no se construyen de manera automática, sino que es necesario que existan operadores de esa relación, y Robin ha sido una persona fundamental en esa obra, que rebasó el espacio de un pacto sindical y trascendió a formas más amplias de acción internacional común, tanto en el ámbito trinacional (México, EU y Canadá/Québec), como con otros países del mundo.

Quienes compartimos con Robin durante muchos años una acción común, nos impresionaba su carácter incansable, para algunos, francamente agotador. Antonio Villalba dirigente del FAT, decía: “vamos a inventar algún pretexto para descansar, porque con las pilas que tiene Robin, no hay descanso posible”. En los viajes de intercambio entre trabajadores que organizaba tanto en México como en EU, los compañeros y las compañeras regresaban muy contentos, satisfechos, pero exhaustos. Robin tenía prisa por construir relaciones perdurables en el corto plazo. Buscaba siempre aprovechar el tiempo porque sabía del valor de esas experiencias: “no hay sustitutos para los intercambios entre trabajadores”, nos dice en su libro, pero también porque estaba segura de que el esfuerzo para lograrlas dependía del buen uso de los pocos recursos económicos accesibles de los que, por cierto, da cuenta puntual en su relato.

El texto de Robin hace un recuento de las luchas, que gracias a su capacidad y sin duda, al apoyo del militante y dirigente del FAT, también incansable como ella, Benedicto Martínez, logra recuperar en detalle. La acción unitaria entre las dos organizaciones cubre distintos ámbitos: el sindical, cooperativo, jurídico, político y también artístico, ángulo poco común, pero presente también. Baste mencionar el caso de Itapsa-Echlin, que históricamente fue el primer paso legal en favor del voto secreto en nuestro país, al obligar a los gobiernos a suscribir un compromiso en favor del voto secreto, padrón confiable y lugar seguro para los recuentos sindicales. La bella historia de los murales en ambos países da cuenta de otra faceta de los frutos logrados en esta fraterna relación.

En los tiempos actuales de implementación de la reforma laboral en México, fruto de un régimen democrático en construcción, en el que se arman puentes entre lo viejo y lo nuevo, textos como el de Robin Alexander, adquieren importancia adicional por su carácter informativo y formativo, con ese enfoque global que se construye con pequeños ladrillos, día tras día. Por ello, sus escenarios son las reuniones nocturnas, los círculos de estudios, los Intercambios de experiencias, las movilizaciones de los y las trabajadoras y también, los aportes materiales y económicos que desde la base dan vida a la solidaridad. Como apunta Robin, “lo más valioso de esta experiencia internacional, es fruto de varios esfuerzos colectivos, pero contruidos siempre de abajo para arriba”.

Es indudable que un documento como éste, sólo puede ser fruto de un gran compromiso, el de alguien que asumió la lucha por la democracia, independencia y justicia laboral en México, como es el caso de Robin. Sin ella, mucho de lo que aquí se relata, no hubiera sido posible. Gracias Robin por tu compromiso con nosotros. Ya eres parte de la historia y de los logros que estamos alcanzando.

*\*Arturo Alcalde Justiniani es uno de los abogados laborales más respetados. Con su bufete en la Ciudad de México, se ha dedicado más de cincuenta años a la lucha por la justicia laboral y ha proporcionado a lo largo del país representación legal a sindicatos, a trabajadores aspirando a formar sindicatos democráticos, y a trabajadores despedidos. Sirve como el asesor legal del FAT y ha dado asesoramiento jurídico a muchos otros sindicatos y movimientos democráticos en su lucha por la libertad sindical durante varias décadas. Además, es un conferencista y autor de numerosos artículos y libros, incluyendo la publicación de la Ley Federal del Trabajo: Reforma 2019 comentada de la cual fue autor, junto con Alma Ruby Villarreal y Eugenio Narcia Tovar.*

# Introducción

Las siguientes páginas cuentan la historia de la Alianza entre la *United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE)* (Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria de América (UE) y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) de México desde mi perspectiva como la primera Directora de Asuntos Internacionales de la UE.

Esta relación se convirtió con el tiempo en el enlace internacional de más largo plazo y de profundidad de la UE — comenzamos a trabajar juntos en 1992 — y el alcance del trabajo emprendido por nosotros llegó a incluir luchas por la organización sindical, desafíos legales a nivel internacional, talleres educativos, proyectos culturales, recaudación de fondos, publicidad y alianzas con una variedad de sindicatos y demás organizaciones que estaban luchando por crear un mundo mejor. Fue un trabajo emocionante, gratificante y desafiante y se extendió orgánica y exponencialmente tras varias décadas.

Debido a la extensa cantidad de material a mi disposición, he seleccionada varios esfuerzos organizativos e intercambios de trabajador-a-trabajador que fueron de particular importancia, dejando de lado a muchos otros. Para poder apreciar los impedimentos que confrontaron los trabajadores al organizarse en sindicatos independientes y democráticos en México, es importante tener un conocimiento de la ley laboral y la política mexicana. Igual de importante es el reconocimiento de la necesidad de la reforma a la ley laboral y la tremenda victoria que representó lograrla. Por eso, he incluido información esencial dentro del texto. A la medida de lo posible, también he incluido material técnico dentro de las notas al pie y apéndices para los lectores que tengan interés en conocer más detalles.

Finalmente, aunque he dividido esta historia en secciones, no es simplemente cronológica; varios tipos de trabajo ocurrieron a la vez en caminos paralelos, frecuentemente estos caminos se cruzaron e hicieron avanzar muchos de los mismos retos y objetivos. Mientras fuimos adquiriendo experiencia y analizamos lo que estábamos haciendo, también estábamos enfrentando nuevos desafíos y aprovechando nuevas oportunidades. Mientras el alcance y profundidad del trabajo aumentó con rapidez, pudimos lograr aún más, gracias a las relaciones que habíamos construido a lo largo del tiempo.

La Parte 1 introduce a la UE y el FAT y cómo llegamos a formar lo que llamamos la Alianza Estratégica Organizativa UE-FAT. Las secciones que siguen describen varios aspectos de nuestro trabajo.

La Parte 2 se enfoca en la organización obrera, las barreras institucionales que enfrentan los sindicatos independientes y democráticos y su lucha a largo plazo para vencer estos obstáculos y reformar la ley federal del trabajo.

La historia comienza en Ciudad Juárez, con la lucha de organización sindical de unos 1,300 trabajadores de la empresa *General Electric*. Éste fue el primer esfuerzo emprendido por la Alianza UE-FAT, donde iniciamos nuestra relación y desarrollamos algunos de los elementos que llegaron a caracterizar nuestro trabajo. Aunque esta lucha terminó en una derrota, incluyó aprendizajes muy valiosos sobre los retos que los sindicatos independientes mexicanos enfrentan cuando desafían los obstáculos institucionales planteados por el gobierno, los sindicatos oficiales corruptos y los patrones. Enseñó también la necesidad de reformar la ley laboral para contrarrestar la versión extrema de los contratos colectivos conocidos como “contratos de protección patronal”.

Aunque habíamos conocido al FAT a través de nuestra lucha común en oposición al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) — mejor conocido como uno de los Acuerdos Paralelos del TLC — se había converti-

do en un mecanismo que utilizamos para destacar la necesidad de reformar la ley laboral y comenzar a cambiar los términos del discurso público. Esta parte también incluye dos esfuerzos organizativos adicionales y ofrece una visión general de la ley laboral mexicana, la cual asienta la base de las partes finales del libro.

La Parte 3 examina nuestros esfuerzos por establecer relaciones internacionales efectivas con una perspectiva desde la base, en la cual las y los trabajadores juegan un papel significativo. La primera delegación trabajador-a-trabajador estaba conformada por trabajadores de *General Electric* de los Estados Unidos que viajaron a Ciudad Juárez para apoyar a sus contrapartes mexicanas. Estos intercambios llegaron a ser una característica importante de nuestra Alianza UE-FAT e incluyó tres ejemplos de ello: los intercambios entre las y los trabajadores del sector público de los Estados Unidos, México, Québec y Japón, que nombramos Convergencias Internacionales del Sector Público; un par de talleres de capacitación sobre la organización sindical, involucrando a trabajadores de base y organizadores de los Estados Unidos, de Québec y de México; y otro par de intercambios de trabajadores de cooperativas ubicadas en los Estados Unidos y en México.

Mientras intentamos que estos intercambios fueran educativos, y además tuvieran el objetivo de formar líderes, también fueron importantes en el desarrollo del trabajo de la propia UE. He incluido como ejemplos el impacto significativo y muy positivo del trabajo internacional sobre los esfuerzos organizativos de la Sección Local 150 de la UE y de Trabajadores Negros por la Justicia en Carolina del Norte y en el trabajo de combatir al sentimiento antiinmigrante en Connecticut.

Esta sección también describe nuestros esfuerzos por desarrollar una comunicación continua para informar y promover apoyo por medio de la creación de una red de base. Aunque todo esto comenzó durante la lucha sindical en contra de *General Electric* en Ciudad Juárez, evolucionó al incluir la creación de *Mexican Labor News and Analysis (MLNA)* (Noticias y Análisis Laboral de México); unos intercambios culturales extraordinarios que resultaron en la creación de varios murales; la publicación de dos historias del FAT; y el desarrollo de un sitio web como una herramienta educativa innovadora que permite al usuario seleccionar sus necesidades de consumo de una lista de productos posibles como si fuera una o un trabajador mexicano o estadounidense — el programa de computadora compara el poder adquisitivo para los gastos básicos de comida, vivienda u otras cosas necesarias, acorde a los salarios de mujeres y hombres que hacen un trabajo parecido en México y en los Estados Unidos.

Nuestras redes de alianzas se extendieron mucho más allá de la UE y el FAT. Por lo tanto, la Parte 4 presenta una descripción de cómo nuestro trabajo incluía la participación tanto en el Foro Social Mundial como en el Foro Social de los Estados Unidos, y culminó en la creación de la Alianza Tri-Nacional de Solidaridad (TNSA por sus siglas en inglés). Posteriormente, esta Alianza presión coordinada que se ejerció a nivel local, nacional e internacional en contra del gobierno mexicano para detener sus ataques en contra de los sindicatos mexicanos independientes y para que se reformara la ley laboral con el propósito de que las y los trabajadores mexicanos lograran ejercer su derecho a la libertad sindical.

Esta sección conduce a la Parte 5, que describe la larga lucha de los sindicatos mexicanos y sus aliados internacionales por eliminar los obstáculos de la organización sindical y el éxito impresionante que representa la reforma a la ley laboral mexicana de 2019.

En las páginas finales, comparto algunas reflexiones sobre la solidaridad internacional y lo que he llegado a pensar que son algunos de los elementos esenciales en el desarrollo de las relaciones laborales. Al final del texto incluyo una sección de fotografías adicionales con vínculos a otras imágenes en el sitio web [internationalsolidarityinaction.org/es](http://internationalsolidarityinaction.org/es).

Para los lectores que no tienen tanta familiaridad con la situación en México, he incluido apéndices que detallan el periodo de mandato y afiliación al partido político de los presidentes más recientes de México, una explicación detallada de la ley laboral mexicana y de los llamados “contratos de protección patronal”, así como un glosario de organizaciones y un diccionario de terminología laboral utilizada en México.

Tal como sucede en cualquier lucha organizativa, cada esfuerzo es distinto y un organizador efectivo se basa en las prácticas establecidas y en su experiencia propia, mientras que mantenga la capacidad de analizar cada situación y operar con la creatividad e iniciativa que la situación requiera. No todo lo que intentó la UE y el FAT fue exitoso y no fue posible incluir mucho más que las experiencias destacadas aquí. Sin embargo, espero que nuestro ejemplo sea útil para otros.

## Parte 1: La UE, el FAT y nuestra Alianza Estratégica Organizativa



Representantes del FAT y de la UE en una reunión en 1993: de izquierda a la derecha: Alfredo Domínguez Araujo (FAT), Antonio Villalba Granados (FAT), desconocido, Benedicto Martínez Orozco (FAT), Bertha Elena Luján Uranga (FAT), Amy Newell (UE), Manuel García Urrutia (FAT), David Johnson (UE). Foto ©UE.

### El Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y de Maquinaria de América (UE)<sup>1</sup>

Con el fin de entender la relación entre la UE y el FAT y nuestros logros, es importante tener un conocimiento básico de quienes somos y de nuestros antecedentes. Aquí presentamos una breve descripción.

En la década de 1930, el movimiento laboral se convirtió en una fuerza poderosa de justicia económica y social en los Estados Unidos. En esa época, los sindicatos crecieron rápidamente y lograron el derecho de organizarse, negociar colectivamente y emplazar a huelga, entre otros derechos que hoy están sujetos a ataques: la jornada de ocho horas, el salario mínimo, las jubilaciones, y el seguro de desempleo, entre muchos otros programas y prestaciones de beneficio social.

La UE fue fundada en marzo de 1936 por trabajadores que habían organizado secciones de sindicatos y comités de trabajadores en fábricas de la industria de manufactura eléctrica y de ensamble de radio. Pronto fue fortalecido por la incorporación de varias secciones de trabajadores de maquinaria. En noviembre de 1938 la UE fue el primer sindicato registrado por el *Congress of Industrial Organizations (CIO)* (Congreso de Organizaciones Industriales). En la CIO, la UE se unió con ocho sindicatos indus-

---

1. Para una historia de la UE, véase *Them and Us: The Struggle of a Rank-and-file Union*, James J. Matles y James Higgins, Prentice-Hall, 1974 o [Sindicalismo, ellos y nosotros](#) (en español), publicado por la UE en 2020.

triales adicionales incluyendo al *United Mine Workers of America (UMWA)* (Trabajadores Mineros Unidos de América), el cual había abandonado a la *American Federation of Labor (AFL)* (Federación Laboral de América) debido a las tensiones y diversas pugnas por sus diferentes visiones de cómo y qué tipo de trabajadores deberían ser organizados.

Los organizadores eran obreros jóvenes que creían y practicaban una forma militante de organización sindical. Muchos eran comunistas o socialistas que estaban comprometidos al sindicalismo industrial, al establecimiento de un partido político de la clase trabajadora y a la creación de una sociedad socialista. Muchos provenían de familias inmigrantes que tenían sueños de un futuro mejor. También crearon nuevas maneras de organizarse: a diferencia de la AFL, la cual estaba compuesta mayoritariamente por sindicatos de trabajadores de oficios y que no querían incorporar a trabajadores industriales en sus organizaciones, los sindicatos de la CIO procuraron representar a trabajadores de fábricas de “pared a pared” — o sea, a todos los trabajadores de base de la fábrica — y, además, de otras fábricas de la misma empresa y del mismo sector industrial.

Estos conceptos están incorporados en el preámbulo a la Constitución del sindicato que dice: *“Comprendemos que la anterior forma de organización de sindicalismo de gremio es incapaz de defender eficazmente los intereses y mejorar las condiciones de los trabajadores. NOSOTROS, LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMÉRICA (UE), formamos una organización que unifica a todos los trabajadores de cada rama industrial, en la cual los integrantes tienen el control, sin importar su especialidad, edad, sexo, nacionalidad, raza, credo o afiliación política, y en todo momento, continuaremos luchando firmemente para mejorar nuestras condiciones”*.

La estructura expuesta en la Constitución procuraba garantizar que la UE operara de la siguiente manera: sus dirigentes no podrían recibir salarios más altos que los salarios de los trabajadores que representaban; todas los congresos y elecciones de dirigentes eran anuales, y exigía que las secciones locales del sindicato tenían que administrar democráticamente sus propias finanzas, demandas contractuales, negociaciones por un contrato colectivo y la decisión de estallar una huelga. No hay ninguna cláusula que faculte a la directiva nacional intervenir para controlar una sección local. Además, está expresamente prohibido que el personal del sindicato interfiera en el “control desde la base de la UE, incluyendo sus procedimientos electorales”.

Manteniéndose fiel a sus orígenes, los afiliados y afiliadas participaron no solamente en la lucha sindical, sino también en la elección de sus dirigentes y en las decisiones sobre cómo debería operar el sindicato. Ernie DeMaio, dirigente y organizador por muchos años en la UE, explicó que los afiliados eligen a sus dirigentes, los cuales son obligados a informar a los afiliados y afiliadas de todas las “...políticas, programas, gastos y negociaciones del contrato colectivo; deben tener el consentimiento previo de las y los afiliados y la aprobación de cualquier contrato colectivo negociado y de toda acción tomada por parte de estos. La esencia del sindicalismo desde la base no es la retórica democrática sino es la democracia en la práctica. Las y los afiliados dirigen este sindicato”.

El organizarse de esta manera — pared a pared por fábrica, empresa y sector— demostró ser una estrategia efectiva. UE y los demás sindicatos industriales crecieron rápidamente y ya para finales de la Segunda Guerra Mundial, la UE fue el tercer sindicato más grande dentro de la CIO, con una membresía de más de medio millón de afiliados. Estas obreras y obreros trabajaban en industrias gigantes como son *General Electric, Westinghouse, RCA y Honeywell*, así como también en empresas más pequeñas, con contratos colectivos que cubrieron a trabajadores en 1,375 empresas. Al leer los ejemplares anteriores de la *UE NEWS (Noticias de la UE)*, me sorprendí de los reportes de múltiples éxitos organizativos

en cada ejemplar.<sup>2</sup>

Desde sus inicios, el movimiento laboral estadounidense ha tenido una visión de solidaridad internacional. A principios de 1900, los *Wobblies* o *Industrial Workers of the World (IWW)* (Trabajadores Industriales del Mundo), creían que estábamos involucrados en una lucha común sin fronteras. Por ejemplo, entre 1900 y 1920, la IWW afilió en sus organizaciones a numerosos mexicanos que trabajaban en las minas, construcción, agricultura y los ferrocarriles en los Estados Unidos. A su regreso a México, algunos de estos grupos organizaron sus propias secciones locales de la IWW.

Afiliados de la IWW de los Estados Unidos también viajaron hacia el sur, organizando diferentes secciones locales de la IWW en las minas mexicanas donde laboraban, entre los marineros y estibadores en el Puerto de Veracruz, y luego entre los trabajadores en los campos petroleros y de refinación en México. Aunque tenía una perspectiva política muy diferente a la IWW, Samuel Gompers — el dirigente mucho más conservador de la Federación Laboral Americana (AFL por sus siglas en inglés) — habló sobre el internacionalismo como “un ideal mantenido por hombres y mujeres de cualquier edad que aman la libertad y los movimientos laborales de todos los países...”

En el otoño de 1945 se fundó la Federación Sindical Mundial (FSM); una organización internacional de todos los sindicatos, incluyendo al Congreso de Organizaciones Industriales (CIO por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos<sup>3</sup>, junto con sindicatos de la Unión Soviética, Europa, África, Asia y América Latina.

*Entonces... ¿Qué ocurrió para interrumpir el crecimiento del movimiento laboral de los Estados Unidos?* La Guerra Fría. El Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica (UE) fue solamente uno entre muchos otros sindicatos militantes que operó con una conciencia de clase o perspectiva de izquierda. Mientras tanto, los empresarios solo buscaban maneras de aumentar sus ganancias, evitar más legislación como el *New Deal* (Nuevo Acuerdo) e impedir la organización en el Sur de los Estados Unidos. Estos objetivos se vieron amenazados por la militancia de los sindicatos de la CIO.<sup>4</sup>

En 1946, el presidente y el CEO (director general) de *General Electric*, Charles E. Wilson, describió la perspectiva de la empresa: “Los problemas de los Estados Unidos pueden ser resumidos en dos palabras: Rusia en el extranjero y sindicatos en casa”.

Uno de los remedios para el “problema” laboral era la Ley de Taft-Hartley, diseñada para acabar con la organización de los trabajadores no especializados y dividir al movimiento sindical industrial. Elim-

---

2. El Archivo de la Universidad de Pittsburgh — donde está el Archivo de la UE — tiene cada ejemplar digitalizado de la *UE News* (*Noticias de la UE*) desde 1939 a 2010. <https://digital.library.pitt.edu/islandora/object/pitt%3A01493026/viewer> (el sitio web sólo está en inglés, aunque cada ejemplar ofrece varios artículos en español). Muchas noticias de la *UE NEWS* son publicadas en línea en la parte de “Actualizaciones” de la *UE NEWS* en el sitio web de la UE. <https://www.ueunion.org/es/noticias>

3. El CIO representaba el ala más progresista del movimiento laboral estadounidense; la AFL, la parte más conservadora, no se afilió. La FSM sólo mantuvo su composición original hasta 1949, cuando fallaron una serie de esfuerzos encaminados a resolver las diferencias políticas; los afiliados no-comunistas se retiraron y formaron la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

4. Los únicos sindicatos que sobrevivieron a los ataques y se mantuvieron independientes fueron la UE y el *International Longshore and Warehouse Union (ILWU)* (Sindicato Internacional de Trabajadores Estibadores y Almacenistas). Aunque está fuera del alcance de este libro, un resumen de la historia inspiradora de la solidaridad internacional de la ILWU, así como la historia de su huelga que duró 95 días en la cual el sindicato tuvo éxito en rechazar los intentos de los empresarios costeros para destruirlo — incluyendo los ataques en contra de su “dirigencia comunista” y a pesar de la Ley *Taft-Hartley* utilizada por el gobierno — y obtuvo lo que la ILWU caracteriza como “uno de los mejores contratos colectivos que jamás se haya logrado”. Véase la historia en su sitio web [www.ILWU.org](http://www.ILWU.org). (sólo está en inglés).

inó el requisito de neutralidad patronal de la Ley de Wagner, facultó a las empresas para que pudieran demandar a los sindicatos también por las violaciones llamadas “prácticas laborales injustas”, intentó debilitar los sistemas efectivos de delegados en las fábricas, fragmentó la unidad entre los trabajadores mediante la promoción de unidades de representación distintos para los profesionistas y los trabajadores de oficios, prohibió las cláusulas fuertes de seguridad sindical y boicots secundarios, y obligó a los dirigentes para hacer “declaraciones juradas de no ser comunistas”. Si los sindicalistas rechazaban firmar tales declaraciones, a sus secciones locales ya no les permitieron participar en los recuentos de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, promovidos por otros sindicatos para reemplazarlos.

Ante el incremento del pirateo de otros sindicatos de la CIO, esta prohibición que les negaba la posibilidad de participar en los recuentos fue devastadora.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica (UE) exigió a la CIO que parara el pirateo que llevaban a cabo los sindicatos afiliados. Cuando no lo hizo, la UE retuvo sus cuotas en protesta. Así es como la UE lo explicó:

“...unos meses después, un congreso de la CIO expulsó a la UE y a otros 10 sindicatos con una membresía total de un millón de trabajadores. La CIO se alió con los grandes empresarios de la industria, con la prensa y con los políticos para difamar a la UE como un sindicato ‘dominado por comunistas’; la CIO registró un nuevo sindicato, la IUE, para reemplazar al sindicato.

“La UE fue atacada ferozmente a principios de la década de 1950 con la intensificación de la histeria anticomunista. Oficialmente hubo intentos para descalificar al sindicato como una ‘organización subversiva’ y deportar al dirigente de la UE, James Matles. Varios dirigentes en las fábricas afiliadas a la UE fueron despedidos e incluidos en una lista negra; algunos fueron encarcelados. Los políticos, los empresarios y la CIO trabajaron estrechamente para desestabilizar a la UE; el sindicato perdió más de la mitad de sus afiliados”.<sup>5</sup>

Los dirigentes de la UE también fueron investigados por “actividades antiamericanas” y citados a testificar ante el *Committee on Government Operations* (Comité de Operaciones Gubernamentales) encabezado por el Senador Joseph McCarthy y otros comités del Congreso. La UE se mantuvo determinada a resistir la cruzada en su contra y continuó operando como un sindicato independiente, democrático y con funcionamiento desde la base.

No obstante, la gran ala izquierda militante del movimiento obrero en los Estados Unidos fue prácticamente destruida, impactando por décadas las perspectivas y las políticas de los sindicatos que quedaron. Sin embargo, los sindicatos de izquierda no fueron las únicas víctimas. Al aliarse con el gobierno y las corporaciones en sus esfuerzos, el movimiento laboral perdió su camino.

La prosperidad de la economía estadounidense hizo posible tanto la posibilidad de mayores ganancias para las corporaciones como salarios y prestaciones más altas para las y los trabajadores sindicalizados. Como resultado, los dirigentes sindicales pragmáticos tendían a sucumbir al mito de que los obreros y los empresarios tenían intereses en común y de que, a través de la cooperación, ambos podrían beneficiarse. También ocasionó que muchos trabajadores vieron su propio bienestar económico como primario y dejaron de lado el concepto de una solidaridad más amplia, resultando en una dependencia en el procedimiento del arbitraje para resolver conflictos en lugar de acciones colectivas en el lugar de trabajo.

---

5. [www.ueunion/uewho5.html](http://www.ueunion/uewho5.html) (el sitio web está en inglés y en español).

Los dirigentes laborales llegaron a asumir el papel de potentados (por no mencionar el pago), al promover y hacer tratos con los empresarios tanto en los campos de golf como en los pasillos del Congreso. Y muchos de estos dirigentes impulsaron un “sindicalismo de negocio,” enfocándose principalmente en los asuntos de sustento básico en lugar de la gama amplia de cuestiones económicas y políticas que impactan a nuestra sociedad. Dependían de los políticos y las corporaciones, y no contaron con la organización como la fuente del poder laboral.

Mientras tanto, a nivel internacional, el movimiento laboral se dividió según su ideología entre la capitalista Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIO/SL), los sindicatos comunistas que permanecieron en la Federación Sindical Mundial (FSM) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), una federación cristiana más pequeña, cada uno con sus propias organizaciones a nivel regional y por sector. En lugar de la solidaridad entre las y los obreros, las divisiones ideológicas se habían institucionalizado.

\*\*\*\*\*

Aunque había perdido la gran mayoría de su membresía, la UE sobrevivió fortalecida en sus principios. En mi etapa como estudiante universitaria devoré la historia laboral de la UE incluyendo a *Labor's Untold Story*<sup>6</sup> (*La Historia desconocida del movimiento obrero de los Estados Unidos*) y *Them and Us* (*Ellos y nosotros*) y soñé trabajar con la UE. El sindicato no estaba contratando cuando me gradué de la Facultad de Derecho, así que me fui al sur de Texas donde los campesinos estaban organizándose, aceptando un puesto con *Texas Rural Legal Aid* (TLRA) (Asesoría Legal de Texas Rural). Ahí representé tanto a campesinos individuales como a sus sindicatos. Fue una labor maravillosa, pero unos siete años después, cuando un amigo me contó que la UE quería contratar a un abogado, me sentí muy emocionada ante la posibilidad de trabajar directamente con un sindicato progresista y solicité el puesto. A veces los sueños se realizan, y así fue en mi caso... En noviembre de 1985 comencé a trabajar para la UE como abogada y algunos años después, cuando la UE mudó su oficina nacional a Pittsburgh y Bob Lewis se jubiló, me quedé como la consejera general del sindicato.

La UE había sobrevivido y comenzó una transición generacional a dirigentes jóvenes y con nuevas energías. Además, estaba extendiendo su alcance más allá de su base de obreros industriales a trabajadores y trabajadoras del sector público, estudiantes de posgrado, y trabajadores en estados con leyes nombradas *right to work* (a los cuales hemos dado el apodo “derecho a trabajar por menos”), en el sur de los Estados Unidos, además de experimentar con nuevas maneras de organización. Al mismo tiempo, la UE estaba enfrentando pérdidas masivas de trabajos cuando las empresas estadounidenses se mudaban a otros países en la búsqueda de “mano de obra barata”. En general, el sindicato calculó que había perdido unos diez mil empleos cuando las corporaciones trasladaron sus plantas a México.

Amy Newell, una talentosa organizadora sindical con una visión política clara y de izquierda, había sido electa secretaria-tesorera general de UE. Amy fue la primera mujer en ocupar un puesto dentro de la dirigencia nacional de un sindicato industrial y las responsabilidades de su nuevo cargo incluían las relaciones internacionales. Aunque la UE siempre había tenido un enfoque internacionalista, no había ningún departamento en particular y — como muchos otros sindicatos en ese tiempo — las relaciones internacionales eran principalmente una formalidad. Con la creciente pérdida de empleos que las empresas trasladaban a México y el debate sobre el Tratado de Libre Comercio a principios de la década de los 90s, la dirigencia de la UE vio la necesidad de encontrar una organización laboral en México con

---

6. *La Historia desconocida del movimiento obrero de los Estados Unidos*, Richard O. Boyer y Herbert M. Morais, Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria de América; tercera edición (junio, 1979) <https://store.ueunion.org/?product=la-historia-desconocida-del-movimiento-obrero> (en español).

la cual poder trabajar. Además, concluyeron que era esencial enlazar el trabajo internacional directamente con las bases de la UE y con los esfuerzos organizativos del sindicato.

## **El Frente Auténtico del Trabajo (FAT)**

Al concluir la revolución mexicana con la promulgación de la Constitución en 1917, nació el Partido Nacional Revolucionario, el cual posteriormente se convirtió en el Partido Revolucionario Institucional mejor conocido como el PRI. Prácticamente sin oposición, el PRI mantuvo el poder presidencial y de todos los sectores importantes por más de 71 años, y sus dirigentes llegaron a tener el control de casi todo: todas las organizaciones populares, así como las asociaciones de empresarios y de campesinos fueron agrupaciones sectoriales dentro del PRI. Las obreras y obreros también fueron agrupados en el Congreso del Trabajo (CT), con sus federaciones grandes: la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) entre otros.

Los dirigentes sectoriales del partido imponían a sus afiliados la obligación de votar por el PRI y, a cambio, les daban prebendas. Les ofrecían a los líderes diversos puestos y cargos en el gobierno, que iban desde alcaldías, diputaciones locales y federales, senadurías o incluso gubernaturas en los estados que conforman la República Mexicana... Estos puestos de poder les dieron a muchos dirigentes la oportunidad de acumular una gran riqueza mediante la corrupción.

Hasta la década de los 90s, la afiliación a un sindicato significaba que los trabajadores, mujeres y hombres, también eran afiliados del PRI. Fidel Velázquez fue el secretario general de la CTM por casi cincuenta años y acumuló tanto poder que podía nombrar quien sería el candidato presidencial del partido y, sin duda, esta persona podría llegar a ser el siguiente presidente del país. Otro dirigente corrupto de la CTM durante muchos años fue Jesús Díaz de León, mejor conocido con el apodo *el charro* (mote que venía de su afición a la equitación y su forma de vestirse con el típico traje de charro). Por esto, las agrupaciones como la CTM o la CROC fueron conocidas como “sindicatos charros”, un término peyorativo refiriéndose a los dirigentes que se distinguían por sus traiciones a los intereses de los obreros, a sus prácticas corruptas y al control sobre sus sindicatos, o como “sindicatos oficiales” gracias a sus relaciones con el PRI y con los gobiernos en turno.

En notable contraste, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) es una federación laboral independiente y democrática compuesta de sindicatos, cooperativas, organizaciones populares y de campesinos. Fue fundado el 18 de octubre de 1960 por varios grupos de trabajadores en las industrias de zapatos y textiles quienes creían que era necesario crear una organización laboral que verdaderamente los representara. En ese tiempo, con muy pocas excepciones, solamente existían los sindicatos corporativistas o sindicatos dominados por el estado, los más grandes, como ya apuntamos, eran la CTM y la CROC.<sup>7</sup>

Con el paso del tiempo, además de los obreros industriales que habían fundado la organización, el FAT creció incluyendo a campesinos y posteriormente a trabajadores del sector público. Un afiliado del FAT en Chihuahua representa actualmente a la gran mayoría de las y los trabajadores municipales en este estado norteño, así como otro sindicato del FAT representa hoy a empleadas y empleados del sector público en el estado de Nayarit.

---

7. Fidel Velázquez y los dirigentes de docenas de federaciones dentro del Congreso del Trabajo (CT) siguieron en el poder hasta que fallecieron. Muy poco tiempo después de su muerte, las luchas por tener el control resultaron en divisiones y en la constitución de federaciones adicionales con prácticas antidemocráticas y corruptas. En la actualidad, además de los sindicatos charros, hay muchos sindicatos que se denominan “sindicatos blancos” donde el control es ejercido por las corporaciones en lugar del gobierno. Muy distintos son los sindicatos que son independientes del control del estado y del control empresarial.

El aumento de movimientos urbano-populares le hizo al FAT agregar un nuevo sector popular y, además, los trabajadores (hombres y mujeres) se organizaron en cooperativas de ahorro, crédito y producción, en un sector cooperativo. Algunas cooperativas surgieron de las luchas de trabajadores en huelga, como resultado de la distribución legal de los bienes de la empresa a las y los trabajadores y su decisión de convertir los bienes recibidos como liquidación en una cooperativa propia.

El FAT llegó a representar a trabajadores en más de la mitad de los estados de México, en sindicatos nacionales en industrias como textiles, de auto partes y transporte y en muchos otros a nivel local, incluyendo a los empleados de servicios en la Ciudad de México.

El FAT es una organización orgullosa de su estructura y práctica independiente y democrática, lo que llama la “autogestión”. Este concepto es virtualmente idéntico al del “sindicalismo desde la base” de la UE, pero lo aplican más ampliamente al incluir a todos los sectores que el FAT representa. En 1989, el FAT modificó su estructura para incluir un liderazgo más colectivo en lugar del secretario general tradicional. Además, tomó la decisión de fomentar una mayor participación de las mujeres al crear una red nacional de mujeres para la coordinación del trabajo de género y la equidad. También aseguró la representación de las mujeres en el liderazgo del FAT y dentro de todos sus sectores y zonas.

Aunque inicialmente el FAT fue un afiliado de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), a través de su organización regional la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) — una organización laboral con ideología demócrata cristiana — el FAT rompió con esta organización en la década de los 80s debido a su postura de oponerse a las luchas de liberación en Centroamérica.

El FAT también ha jugado un papel importante en los últimos sesenta años en las luchas de los trabajadores mexicanos por su libertad de asociación, negociación de contratos colectivos y el derecho a huelga. En este proceso, ayudó a crear y participó en varias coaliciones incluyendo la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC), además de presentar frecuentes denuncias a las violaciones de derechos laborales en foros internacionales. Los principios en los que basa su lucha también han contribuido a la estructura, práctica, y plataforma de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), una federación de sindicatos independientes donde el FAT fue uno de los fundadores en 1997.<sup>8</sup>

## **La Alianza Estratégica Organizativa UE-FAT**

El primer encuentro entre la UE y el FAT fue en 1992 cuando la UE decidió enviar a su representante de Washington, Bob Kingsley, a una reunión trinacional en Zacatecas, México, en donde se discutía una estrategia para oponerse de mejor manera al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En ese tiempo, había fuerte oposición al TLC por parte de los movimientos laborales de los Estados Unidos y Canadá. Una de las objeciones principales era la falta de protección a los derechos laborales. En México, la situación era muy diferente: el gobierno del Presidente Salinas estaba en su auge, la economía parecía muy próspera y el gobierno mexicano había lanzado una campaña nacional de relaciones públicas sobre el TLC, en donde se argumentaba que, “gracias al TLC México sería un país del primer mundo”.

En aquel tiempo se requería de mucho valor para impulsar una posición contraria, señalando que el TLC no beneficiaría al pueblo pobre, ni a los trabajadores de México, ni de los demás países del Tratado.

---

8. RMALC es la coalición de más de 100 organizaciones mexicanas que se opuso al TLC y que, en años recientes, ha analizado los impactos de las políticas económicas neoliberales y ha creado propuestas alternativas de cambio. Por muchos años operó desde las oficinas del FAT en la Ciudad de México.

El FAT, uno de los fundadores y una de las organizaciones principales en la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio (RMALC)<sup>9</sup> fue la única organización laboral mexicana que defendió esta postura. No fue una sorpresa: el FAT tenía una buena reputación e influencia que superó en gran medida su tamaño, debido a sus principios y compromiso para crear sindicatos independientes y democráticos frente a condiciones sumamente adversas. Desafortunadamente, otros sindicatos mexicanos no asistieron a la reunión en Zacatecas por su alineamiento oficial con el gobierno. Tampoco hubo representantes de sindicatos de los Estados Unidos, ni tampoco de Canadá, debido a las relaciones institucionalizadas que existían en ese tiempo,<sup>10</sup> algo que ha cambiado dramáticamente en la actualidad.<sup>11</sup>

Después de la reunión en Zacatecas, la UE invitó a representantes del FAT a Pittsburgh y rápidamente elaboraron una propuesta que derivó en la Alianza Estratégica Organizativa UE-FAT.<sup>12</sup> Ambas organizaciones estaban convencidas de que el TLC sería un desastre para los trabajadores de los tres países. Lo que antes habían sido empleos sindicalizados con salarios altos y excelentes prestaciones y condiciones de trabajo, se habían transformado en empleos con extremadamente bajos salarios cuando las corporaciones los trasladaron al otro lado de la frontera. Las y los trabajadores en los Estados Unidos estaban cada vez más indignados y algunos decían que “los mexicanos están robando nuestro trabajo”. En general, desconocían que los trabajos que ofrecían mejores salarios en México estaban en los negocios nacionales medianos y pequeños, y que muchos estaban siendo llevados a la quiebra por las corporaciones transnacionales. Estas corporaciones eran mucho más grandes, pero ofrecían salarios y prestaciones muy inferiores. Del mismo modo, los campesinos mexicanos estaban muy preocupados ante la disminución de tarifas a sus productos debido al TLC y en varios estados había el temor de que los productos agrícolas extranjeros iban a inundar al mercado mexicano, eliminando la capacidad de los campesinos de sobrevivir y forzándoles a migrar.

El FAT y la UE acordaron que la UE organizaría una gira a los Estados Unidos con uno de los dirigentes del FAT para que las y los trabajadores de los Estados Unidos pudieran reflexionar sobre los peligros que representaba el TLC para el pueblo trabajador y los campesinos de México, desde una perspectiva nacional. Se llevó a cabo durante quince días en la primavera de 1992, y David Johnson, un organizador de la UE en California, acompañó a dos representantes del FAT (un dirigente y uno de base) a ocho ciudades donde visitaron fábricas representadas por la UE, asistieron a reuniones de la UE, participaron en algunas movilizaciones y se reunieron con dirigentes de un consejo laboral central de la AFL-CIO. También ofrecieron conferencias de prensa conjuntas con opositores al TLC.

Además, la UE y el FAT habían descubierto las coincidencias de sus intereses respecto a las posib-

---

9. Desde el momento en que se fundó la UNT, el FAT fue elegido para el puesto de vicepresidente, reconocimiento por el papel que jugó en su fundación y por definir con su participación en el desarrollo de la estructura y programa de trabajo y acción de la UNT.

10. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) fue notoria por su colaboración con el gobierno mexicano. Desde el principio, anunció su apoyo al TLC, repitiendo la propaganda gubernamental de que “el TLC convertiría a México en un país del primer mundo”. Tanto la AFL-CIO como el *Canadian Labour Congress (CLC)* (Congreso Laboral Canadiense) eran afiliados de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y mantenían relaciones institucionales con la CTM, el afiliado mexicano de la CIOSL. Como consecuencia, la AFL-CIO y la CLC se negaron a trabajar con el FAT, la única organización sindical mexicana que estaba oponiéndose al TLC en esta época, aunque sí lo hicieron varios de sus afiliados. La oposición por la AFL-CIO fue canalizada por medio de la *Coalition for Justice in the Maquiladoras (CJM)* (Coalición Pro Justicia en las Maquiladoras), la cual enfatizó los riesgos al medioambiente que presentaban las maquiladoras. Más adelante, la CLC y luego la AFL-CIO cambiaron su postura de tratar sólo con sus contrapartes institucionales de la CIOSL.

11. Véase las notas al pie 10, 18 y 63 y la descripción de la Alianza Tri-Nacional de Solidaridad (TNSA) en la Parte 4.

12. El acuerdo fue firmado por la UE el 27 de febrero y por la dirigencia del FAT el 16 de marzo de 1992.

ilidades de la organización sindical. Ambos estaban preocupados del número de empleos que habían sido trasladados por las corporaciones, principalmente a la frontera norte de México donde las empresas se aprovecharon de los beneficios fiscales que les proporcionaba la Zona Franca. Estas fábricas, mayormente de ensamblaje, conocidas como maquiladoras, operaban bajo la protección del gobierno mexicano que promovía la inversión extranjera a cambio de la ausencia de un reglamento ambiental o interferencia sindical. La UE estaba interesado en la sindicalización de tales fábricas por un sindicato que pudiera ser un socio y aliado en México y creyó que podría aportar solidaridad, incluyendo presión sobre las transnacionales, porque representaba a trabajadores contratados por estas mismas empresas en los Estados Unidos. El FAT tenía interés en organizar a las fábricas que seguían trasladando los dueños de empresas a la frontera, pero no contaba con los recursos para hacerlo. Rápidamente desarrollaron un plan: Se acordó que la UE haría una investigación para identificar a las empresas que pudieran ser objetivos posibles, y luego el FAT evaluaría su potencial organizativo con los trabajadores.

La UE representaba aún a miles de trabajadores de la empresa *General Electric* y Ron Carey — un reformista sindical y aliado — había sido electo presidente de los “*New Teamsters*” (“Nuevos *Teamsters*”), un sindicato que representaba a trabajadores en *Honeywell*. Decidieron enfocarse en dos empresas: una empresa de *General Electric (GE)* en Ciudad Juárez y una empresa de *Honeywell* ubicada en la Ciudad de Chihuahua. Ambos esfuerzos organizativos estarían bajo la responsabilidad del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS), el sindicato de trabajadores metalúrgicos, uno de los afiliados nacionales del FAT.

En el congreso de la UE celebrado ese otoño, la secretaria-tesorera nacional de la UE, Amy Newell, dijo a los delegados que el TLC estaba diseñado para “arrastrarnos al nivel más bajo y para que solamente una pequeña élite rica corporativa se beneficie...” Y afirmó: “*Es común decir que sus salarios van a subir al nivel de los nuestros o que nuestros salarios se reducirán a los de ellos. Podemos hablar de esto desde ahora y hasta finales del siguiente siglo, y si solamente lo hablamos, eso es precisamente lo que va a ocurrir.*”

Luego describió la nueva alianza de la UE con el FAT y explicó que el sindicato estaba dando recursos para apoyar la organización sindical en empresas específicas en México, cuyos dueños eran corporaciones estadounidenses que empleaban afiliados de la UE en los Estados Unidos. Enfatizó: “*Vamos a hacer mucho más que esto...Vamos a comprometernos a que si las y los trabajadores en estas empresas con el liderazgo del FAT están dispuestos a correr el riesgo de luchar para formar un sindicato que eleve sus salarios hacia los nuestros, nosotros vamos a mantenernos listos en este país para apoyarlos en su lucha.*”

En el congreso del sindicato del siguiente año, Bertha Luján, uno de los tres dirigentes nacionales del FAT, declaró frente a los delegados: “*La unidad y la solidaridad transfronteriza nos ofrece la única posibilidad viable de confrontar de manera significativa el nuevo poder del capital.*”

Como el trabajo internacional del sindicato estaba incrementándose, la UE decidió crear un nuevo puesto de directora de asuntos internacionales y me invitó a asumir esta responsabilidad. Estaba tan honrada como entusiasmada. Di la bienvenida a la oportunidad de desarrollar el trabajo internacional de una manera consistente con los principios y tradiciones del sindicato, como un sindicato de izquierda dirigido por sus afiliados, y estaba muy agradecida de tener la oportunidad de desarrollar un nuevo tipo de relaciones internacionales enfocadas en la organización sindical e inspirada en la solidaridad de base. También, me sentía asombrada y un poco intimidada por la posibilidad de llevar el legado de la UE hacia delante de una forma diferente.

## Parte 2: Esfuerzos organizativos y la lucha por los derechos laborales



Una obrera de *Echlin*, María Villela de la Sección Local 1090 de la UE en Irvine, California, se dirige ante una movilización en el Departamento de Trabajo en Washington DC exigiendo que la empresa Echlin respete los derechos de las y los trabajadores en los tres países del TLC. El Director de Organización Bob Kingsley escucha (derecha). Foto ©UE.

### El FAT confronta a *General Electric* en Ciudad Juárez

Aunque los esfuerzos organizativos en *Honeywell* nunca prosperaron, hubo gran entusiasmo entre los trabajadores y trabajadoras de la *GE* en la Compañía Armadora S.A. (CASA) en donde se fabricaban pequeños motores, el mismo producto que previamente habían producido afiliados de la UE en Decatur, Indiana.

Las y los aproximadamente 1,300 trabajadores en la planta enfrentaban diversos problemas, desde no recibir su pago completo por el tiempo extra que trabajaban y violaciones serias de salud y seguridad, entre otros problemas. La empresa *GE* era bien conocida por sus políticas de ataque permanente a los sindicatos, y de varias formas la gerencia de *GE* entorpecía los esfuerzos organizativos, incluso con el requisito de que los obreros subieran y bajaran de los camiones dentro de la propiedad de la empresa, previendo así que recibieran la información del sindicato. Otro método era arrebatar los volantes de las manos de las y los trabajadores, además de los despidos injustificados: despidieron y presionaron a más de cien trabajadores para que aceptaran despidos “voluntarios”.

Una de mis primeras tareas como directora de asuntos internacionales fue acompañar a un grupo de trabajadores de la UE de empresas de la *General Electric* de California, Ohio y Pensilvania a Ciudad

Juárez para conocer de cerca la situación laboral y darles ánimos. A pesar de los obstáculos, la lucha organizativa había prendido y su éxito parecía estar al alcance.

El organizador principal, Benedicto Martínez, había coordinado una racha ganadora: catorce victorias organizativas, una tras otra sin derrota. Antes de su elección como uno de los dirigentes del FAT, había trabajado muchos años como un operador de máquinas para una empresa transnacional de capital de los Estados Unidos, *Sealed Power*. Después de participar en la organización de los trabajadores ahí para expulsar al sindicato charro, en 1988 fue electo secretario general del STIMAHCS, un sindicato de trabajadores metalúrgicos afiliado al FAT. En 1989, ya como dirigente del STIMAHCS, dejó de trabajar en la planta cuando fue electo para formar parte de la dirigencia nacional del FAT. Desde su inicio, Martínez fue responsable por parte del FAT para coordinar de la Alianza Estratégica Organizativa UE-FAT.

En la frontera de los Estados Unidos y México — a diferencia del interior de México — la mayoría de las plantas industriales no tenían sindicatos. Esto era uno de los incentivos empleados por el gobierno mexicano para atraer inversión extranjera. En las empresas donde no existían sindicatos, el procedimiento legal era más sencillo: en lugar de demandar un recuento para determinar cuál de los sindicatos tenía la mayoría, el sindicato que intentaba representar a las y los obreros solamente tenía que presentar su demanda por firma de contrato acompañada de un emplazamiento de huelga. Esto obligaba a que la empresa en cuestión aceptara el contrato colectivo, negociara algo diferente o enfrentara una huelga. Debido a estas condiciones el sindicato tenía más fuerza. Cuando el STIMAHCS y las y los trabajadores determinaron que era el momento de seguir adelante y meter la demanda, había mucho optimismo y estaban listos para enfrentar a la empresa.

Como hemos señalado, antes que iniciaran sus esfuerzos de organización, los camiones que transportaban a las y los obreros se paraban en la calle para que bajaran los que iban a trabajar y abordaran los que salían del trabajo. Pero cuando comenzó la lucha, la empresa trasladó todos los camiones dentro de las instalaciones de la planta para que los obreros y obreras no tuvieron contacto directo con los organizadores del sindicato, y tampoco pudieran tan fácilmente recibir los volantes informativos al llegar o salir del trabajo. A medida que su entusiasmo crecía por el sindicato, en lugar de aceptar los volantes procurando no ser vistos, extendían sus manos fuera de las ventanas de los camiones para tomar los volantes de Martínez y los demás organizadores. Mientras tanto, durante los cambios de turno, los trabajadores salían gritando en coro, “¡Sindicato! ¡Sindicato!”

Sin embargo, cuando Martínez presentó la Demanda por Firma de Contrato y Emplazamiento a Huelga ante la tripartita Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en Ciudad Juárez, el funcionario pareció agitado, le dijo que esperara cinco minutos y luego se retiró apresurado. Cuando regresó, le dijo a Martínez que no podía aceptar el escrito porque estaba dirigido a la Junta. “¡Pero esta es la institución que la recibe!” exclamó Martínez. Se le informó entonces que la carta tenía que estar dirigida al “Ciudadano Presidente de la Junta” en lugar de “Honorable Junta”. Martínez solicitó hablar con el presidente, quien le confirmó lo que el funcionario le había dicho. Cuando Martínez protestó alegando que el presidente no era la Junta entera sino solamente uno de sus representantes, el presidente afirmó categórico que “éste es mi criterio y, si no le gusta, ya sabe lo que puede hacer”. Sabiendo que un amparo hubiera tomado cinco o seis meses y que las y los obreros ya estaban listos, Martínez hizo el cambio requerido y presentó la Demanda por una segunda vez. No fue sorprendente que fue rechazada de nuevo por otro “error”, supuestamente de redacción.

Como era claro que la Junta no iba a recibir la demanda por firma de contrato, Martínez y el abogado del FAT, Arturo Alcalde, viajaron a Ciudad Chihuahua para reunirse con el secretario general del

gobierno, el segundo después del gobernador. Con una franqueza notable, informó al FAT que su caso “no iba a proceder”. Afirmó que como era un sindicato independiente y dado que la petición involucraba a *General Electric*, los intereses económicos eran demasiado grandes. Sin embargo, el FAT siguió presionando el asunto y después de varias reuniones adicionales llegaron a un acuerdo: habría una “consulta con voto secreto” solicitando a las y los obreros decidir si querían tener sindicato o no. No obstante, si los resultados eran positivos, el sindicato no tendría ningún derecho legal con respecto a la ley laboral para hacer que la empresa cumpliera con los resultados. Anticipando un éxito contundente, el STIMAHCS aceptó concluyendo que, con una muestra mayoritaria, tendría más poder para forzar a la empresa a que negociara con ellos.

No contaban con las maniobras antisindicales orquestadas por la empresa. La producción de la planta se detuvo mientras la gerencia organizó para las y los trabajadores varias reuniones obligatorias que incluían comidas con carne asada. En una maniobra descaradamente machista, la gerencia eligió a varias de las trabajadoras más bellas para acompañar carritas de helado, ofreciendo conos a sus compañeros del trabajo por todas las líneas de trabajo. Para esta maniobra, les regalaron trajes con faldas muy cortas, adornados con listones a través de su pecho con la leyenda “¡Sindicato No!” Por otra parte, para enfatizar su punto, la empresa despidió a los trabajadores que se habían reunido con la UE.<sup>13</sup>

Sin embargo, hasta el último día el STIMAHCS aún creía que iba salir victorioso. En el atardecer, Martínez estaba en su oficina cuando llegó uno de los trabajadores militantes y más comprometidos con la lucha. Estaba tan deprimido como enojado y dijo a Martínez, “Estamos jodidos”. Contó que estaba llegando de una reunión organizada por la empresa en donde tres personas habían hablado. El primero en participar relató que anteriormente había estado afiliado con la CTM y explicó que “sus dirigentes sindicales eran millonarios que nunca hacían nada para los trabajadores”. Les contó que el sindicato forzaba a las y los trabajadores a ir a movilizaciones y les aplicaba sanciones si no asistían. Y así siguió por algún tiempo hablando muy mal de los sindicatos.

La segunda persona que habló — según dijo este trabajador — era el gerente de planta, quien mostró en la mano el proyecto de contrato colectivo que el STIMAHCS había intentado registrar con la Junta Laboral. El funcionario enumeró algunas de las cláusulas, y les aseguró cínicamente a las y los obreros que la empresa no se había dado cuenta de que esto era lo que habían querido. Y luego les prometió, “*podemos darles esto y más*”.

Por último, el trabajador contó a Martínez que el tercer orador era de Nueva York y dijo: “*habló de manera tan convincente que aún yo salí pensando que no era necesario tener un sindicato... y fue hasta que había cruzado la calle que me di cuenta de lo que había ocurrido*”.

No fue el único que convencieron, y — como predijo — el sindicato perdió. Tras evaluar la derrota la UE y el FAT concluyeron que era evidente que los esfuerzos patronales antisindicales fueron elementos claves, y aunque el STIMAHCS estaba más que preparado para las amenazas y la violencia que frecuentemente ocurrían durante una lucha sindical, ésta fue la primera vez que se habían enfrentado a un *ataque psicológico*.

Sin embargo, a pesar de la derrota, esta lucha organizativa inicial de la Alianza representó la prime-

---

13. La UE y los *Teamsters* organizaron una gira por 13 ciudades con dos de los trabajadores despedidos y presentaron las primeras Demandas bajo el Acuerdo Laboral Paralelo del TLC, protestando por los despidos y para crear conciencia de las violaciones de los derechos de las y los trabajadores mexicanos. El Padre Seamus Finn de la *Oblate Conference Justice and Peace Office* (Oficina de Justicia y Paz de la Conferencia Oblata) presionó al presidente de la empresa, Jack Welch, durante la reunión de accionistas de *GE* en la primavera de 1994, para que ofreciera la reinstalación a los trabajadores despedidos

ra vez que se logró realizar una elección por voto secreto en la historia laboral mexicana. Además, la forma en que la UE y el FAT trabajaríamos en el futuro tuvo su origen en este esfuerzo. Desde el principio nuestra relación tuvo como principio fundamental el respeto mutuo — la solidaridad, no la caridad. Hubo comunicación frecuente y claridad con respecto a la toma de decisiones: el FAT era responsable para tomar las decisiones finales del trabajo en México, igual que la UE lo era para el trabajo que hicimos en los Estados Unidos. En cuanto fuimos desarrollando nuestro trabajo, siempre intentamos hacer las cosas de mutuo acuerdo y de manera bilateral, tanto en el apoyo del uno al otro en nuestro trabajo organizativo, al igual que en todos nuestros intercambios educativos y culturales.

La UE generó un fuerte apoyo para el FAT en los Estados Unidos durante y después de esta lucha, incluyendo la creación de una red de base que aportó recursos financieros entre otras formas de apoyo. Los esfuerzos solidarios que comenzaron durante esta lucha organizativa, al igual que la primera delegación trabajador-a-trabajador, se convirtieron en la piedra angular de nuestro trabajo.

## **Desafíos financieros y la creación del CETLAC**

Durante la lucha organizativa en *GE*, la UE se preocupaba de cómo podíamos apoyar a las y los trabajadores en caso de una huelga, y comenzamos a crear una red de solidaridad con afiliados y dirigentes de la UE, así como activistas y trabajadores de otros sindicatos. También enviamos actualizaciones periódicas y establecimos una cuenta bancaria de solidaridad para los que quisieran donar. Una sección local de la UE en una fábrica de *GE* donó una máquina de fax, y otra, una máquina de escribir; una sección local de Iowa donó \$400 dólares para la compra de un auto, mientras otras secciones locales organizaron recolectas afuera de sus plantas o se comprometieron a vender chamarras y gorras sindicales para recaudar fondos o contribuir de los fondos del sindicato. Una sección local pidió a sus integrantes donar los diez dólares que cada año recibían por el Día de Gracias y la mayoría lo hicieron. Además, recibimos muchas donaciones de individuos y de otros sindicatos como resultado de una gira organizada con obreras y obreros despedidos de *General Electric* y de *Honeywell*.

Después de la lucha sindical en *GE*, el FAT analizó la situación y concluyó que debido a la falta de información y al hecho de que las y los obreros vinieron de diferentes estados, (con frecuencia procedía de áreas rurales en donde faltaba aún la experiencia de laborar en una planta industrial), hacía falta la creación de un centro de capacitación. Propusieron establecer uno que pudiera apoyar al trabajo organizativo al igual que capacitar a los trabajadores en relación a sus derechos laborales y otros intereses.

Al analizar y comprender la experiencia vivida, estuvimos claros que la UE tenía muy poco conocimiento de las barreras institucionales que enfrentaban los sindicatos democráticos en México. A medida que aprendimos de los obstáculos, nos dimos cuenta de que no solo era necesario apoyar a las luchas organizativas, sino también necesitábamos unirnos a la lucha de nuestras compañeras y compañeros por sus derechos laborales y por un cambio al sistema, lo que hacía muy difícil obtener una victoria laboral. Debemos reconocer la decisión inédita de la UE de concluir que estaba comprometida al largo plazo, y de confirmar lo que Amy Newell había dicho a las y los delegados de la UE en el congreso de 1994: “*Necesitamos ver la Alianza UE-FAT como un pequeño paso en lo que es un proceso inmenso y enorme que tomará décadas para llevarse a cabo*”.<sup>14</sup>

El FAT estableció un centro de capacitación en Ciudad Juárez al que nombraron Centro de Estudios y Taller Laboral, A.C. (CETLAC). A la vez, establecimos una organización sin fines de lucro con

---

14. Hubo cambios graduales en la dirección general de la UE y el FAT a lo largo de varias décadas, pero las y los dirigentes de ambas organizaciones mostraron mucho entusiasmo por el trabajo de la Alianza, reconociendo que era extremadamente difícil lograr victorias de organización dado las barreras institucionales y valorando la relación y sus logros.

su propia mesa directiva llamado la *UE Research and Education Fund (UEREF)* (Fondo de Investigación y Educación de la UE) para poder solicitar fondos de varias fundaciones. El *Unitarian Universalist Veatch Program at Shelter Rock* (el Programa Veatch de los Universalistas Unitarios en Shelter Rock, Nueva York), los otorgó nuestra primera donación, lo que permitió al FAT comprar una computadora. Durante muchos años, el Programa Veatch mantuvo un apoyo permanente junto con otras fundaciones progresistas más pequeñas.

En ese momento, en Ciudad Juárez existían más de 300 empresas propiedad de corporaciones estadounidenses que empleaban a más de 120,000 trabajadores. La apertura del CETLAC fue celebrada por más de 100 sindicalistas de los Estados Unidos, México y Canadá, junto con obreras y obreros de las maquiladoras, organizaciones de solidaridad internacional, numerosos educadores y algunos integrantes del Congreso de México. Benedicto Martínez expresó su optimismo a los participantes:

*“Estamos presentes esta tarde en este Centro con la esperanza de que sea un lugar para las y los trabajadores, un centro para los que luchan, un centro de educación donde podamos planear un mejor mundo para las y los trabajadores”.*

El presidente nacional de la UE John Hovis habló sobre las alianzas entre los empresarios para controlar el dinero y los empleos, concluyendo:

*“Sólo por haber marcado unas fronteras que separan nuestros pies, no quiere decir que puedan separar nuestros corazones y mentes...”*

El Centro de Estudios y Taller Laboral, A.C., operó en varios niveles. En un principio los organizadores repartían volantes en las plantas, organizaban talleres de capacitación y consiguieron un abogado local para dar asesoría legal a los despedidos. También acompañaron a las y los trabajadores que tenían interés en organizarse, aunque en esta época fue una gran batalla promover y formar sindicatos independientes y democráticos en las empresas industriales instaladas en la frontera. Las prioridades del gobierno mexicano eran fomentar la inversión extranjera en las maquiladoras al entregarles infraestructura y exenciones de impuestos. Y uno de sus objetivos era mantener a las maquiladoras libres de reglamentos gubernamentales ‘onerosos’ y libres de verdaderos sindicatos.

Resultó ser sumamente importante para el FAT tener una base en Ciudad Juárez. Además de asesorar a las y los trabajadores en el proceso de democratizar sus sindicatos en varias plantas, el personal del CETLAC trabajaba estrechamente con la nueva dirigencia sindical en la empresa *Protecto-Deco*, que pertenecía a *GE*, representada por un afiliado del FAT, el Sindicato Gremial de Promotores, Subpromotores y Representantes de Ventas en General del Estado de Nuevo León. El FAT dio asesoría a mujeres y hombres trabajadores sobre cómo organizarse en comités sindicales y cómo negociar un nuevo contrato colectivo de trabajo.

En el estado de Chihuahua, los empleados municipales comenzaron masivamente a abandonar su sindicato oficial: la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) con el interés de constituir una nueva federación laboral, la Federación de Sindicatos Municipales del Estado de Chihuahua afiliada al FAT. Chihuahua también se convirtió en la sede de dos nuevas secciones locales del Sindicato Nacional de Transporte del FAT: en un principio se afiliaron 100 camioneros que transportaban madera y 200 camioneros de la industria minera.

CETLAC también asesoró la organización de empleados en el sector informal, incluyendo a los trabajadores que cuidaban automóviles en los patios de los centros comerciales y en otros negocios. En

poco tiempo, el Centro llegó a ser una agrupación que era un recurso de confianza para periodistas y otros grupos preocupados por las condiciones de deterioro a lo largo de la frontera.

## **La Lucha por ganar recuentos también era una lucha por un cambio institucional: Desafíos a los contratos de protección patronal y a las barreras institucionales que impedían la libertad sindical**

Como el trabajo organizativo en la frontera se estaba moviendo a un paso más lento, UE hizo un análisis meticuloso de las empresas que eran los patrones de sus afiliados y la ubicación de sus “plantas hermanas” (o sea, las fábricas que pertenecían a la misma planta matriz) alrededor del mundo. Así, comenzó a identificar aliados sindicales en otros países y a establecer relaciones de solidaridad con ellos.<sup>15</sup> Al mismo tiempo, junto con el FAT, comenzamos a enfocarnos en empresas con plantas ubicadas en algunos estados de México y, a través de una serie de luchas sindicales, logramos una comprensión más profunda de las barreras que enfrentaba el FAT. Aunque estoy segura de que mis contrapartes mexicanas estaban igualmente horrorizadas al saber que la mayoría de las y los trabajadores en los Estados Unidos no tenían ningún recurso legal frente al despido, ni atención de salud gratis, podían ser despedidos por prácticamente cualquier motivo, y que en los Estados Unidos un patrón no tiene la obligación de respetar huelgas legales y puede meter a esquiroles con impunidad... Muchas de estas prácticas que yo llegué a conocer por mi trabajo con el FAT me dejaron indignada. Quizás lo más ofensivo era el sistema de “contratos de protección patronal” que servían para proteger a los patrones y la manera en que los sindicatos oficiales y el estado eran cómplices en negar los derechos de las y los trabajadores.<sup>16</sup>

Mientras era claro que la reforma a la ley laboral era necesaria para impulsar cualquier avance, también era esencial un cambio en el discurso público respecto a los derechos laborales. La represión institucionalizada de la libertad sindical se consideró como totalmente “normal”. El FAT y sus abogados fueron etiquetados como soñadores cuando hablaban de la necesidad del voto secreto, la eliminación de contratos de protección patronal, jueces del poder judicial para reemplazar a las juntas de conciliación y arbitraje y la necesidad de tener un registro público de sindicatos y sus contratos colectivos.

Con pocas opciones disponibles, decidimos intentar usar el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), popularmente conocido como el Acuerdo Paralelo Laboral del TLC.<sup>17</sup> Este

---

15. Aunque el enfoque aquí es la relación entre la UE y el FAT, desde el principio la UE trabajó para desarrollar relaciones con organizaciones laborales de otros países con énfasis en sus *sister shops* (“fábricas hermanas” o fábricas de la misma planta matriz). De esta manera obtuvimos información y apoyo internacional de otros sindicatos para nuestras luchas sindicales, agravios, negociaciones y otras actividades, y pudimos también ofrecerles asistencia. A lo largo del tiempo, desarrollamos relaciones estrechas con la *Central Única dos Trabalhadores (CUT)* (Central Única de los Trabajadores) en Brasil, la *Confédération Générale du Travail (CGT)* (Confederación General de Trabajadores (CGT) en Francia, *ZENROREN* en Japón, la *New Trade Union Initiative (NTUI)* (Nueva Iniciativa Laboral) en la India, al igual que con muchos otros sindicatos en Canadá y Québec.

(Los talleres se presentaron en las reuniones de los Consejos del Distrito y del personal. Se enfocaron en las corporaciones transnacionales con el objetivo de animar y proporcionar a las secciones locales las herramientas que necesitaban para desarrollar relaciones internacionales. Véase la *UE NEWS*, abril de 2002, “*Sister Shops: Building Solidarity in the Global Economy*” (“Fábricas Hermanas: Construyendo la Solidaridad en una Economía Global”) y “*Stepping Stones to International Solidarity*” (“Pasos hacia la Solidaridad Internacional”) pp. 8-9. (los artículos sólo están en inglés)

16. Para conocer una breve historia de la ley laboral mexicana y una descripción detallada de las formas en que era prácticamente imposible organizar un sindicato independiente, véase el Apéndice 2.

17. El trabajo fenomenal de las organizaciones populares para promover un comercio “justo” en lugar de un comercio “libre”, tiene que ver con el hecho de que inicialmente el Presidente Clinton no tenía los votos suficientes para que se aprobara al TLC en el Congreso de los Estados Unidos. Por lo tanto, efectivamente, compró los votos necesarios para lograrlo. Se hicieron más de cien promesas a 62 representantes del Congreso y, entre los hechos más escandalosos, podemos señalar los siguientes: \$300 millones de dólares fueron asignados a un contratista del distrito de un legislador de Texas para la con-

acuerdo había sido aprobado por el Congreso de los Estados Unidos a pesar de una amplia oposición popular.<sup>18</sup> Desde el principio las y los trabajadores y sus sindicatos — incluyendo la UE — fueron extremadamente críticos del Acuerdo Paralelo Laboral porque tanto los procedimientos como las normas para obtener sanciones parecían ser muy restrictivas y un gasto tan excesivo de tiempo, que era altamente improbable que hubiera una imposición de sanciones.<sup>19</sup>

---

strucción de aviones de carga C-17. Además, se prometieron dos rutas internacionales de aviones a Londres desde ciudades dentro de distritos legislativos de Tennessee y Carolina del Norte; se otorgó un subsidio de un millón de dólares a un astillero en el distrito de un congresista de Massachusetts; y la lista continúa.

Otro factor que facilitó la aprobación del TLC fue la inclusión de acuerdos paralelos laborales y ambientales. El acuerdo paralelo laboral decía que cada uno de los tres países participantes debería tener una Oficina Administrativa Nacional para recibir las demandas de las violaciones a la ley laboral de los otros dos países del TLC. La teoría detrás de esta estructura fue que la violación de los derechos laborales en un país constituía una ventaja de comercio injusta con respecto a los otros dos países.

18. El corazón de la oposición venía de los trabajadores de base que estaban hartos. Vieron al TLC como un símbolo de todo lo que estaba mal y presionaron a sus dirigentes para adoptar una postura fuerte en contra del Tratado. Estaban temerosos de perder sus empleos si estos eran trasladados al extranjero y estaban conmocionados por la disminución de fuerza y número de sindicalistas en el movimiento laboral; creían que había llegado el momento para un cambio. Desafortunadamente, la oposición de estos trabajadores de base y de sus dirigentes, no logró derrotar la alianza de apoyo al TLC por las transnacionales, tanto del Partido Republicano como del Partido Demócrata.

Afortunadamente, las y los trabajadores en los sindicatos de la AFL-CIO tuvieron más éxito en el cambio de dirección del movimiento laboral. En 1995 la elección a la dirigencia de la AFL-CIO de John Sweeney, Richard Trumka y Linda Chávez-Thompson reflejó el deseo de un cambio y se aprobaron algunas reformas muy importantes. Por primera vez en décadas, la AFL-CIO dirigía sus recursos a nuevas luchas de organización sindical. Para muchos no resultó sorprendente que las y los trabajadores que tenían el mayor interés en organizarse eran las mujeres y las personas de color. La AFL-CIO también comenzó a sustituir a los promotores de la Guerra Fría y espías que administraban sus asuntos internacionales, con personas más jóvenes y mucho más progresistas, en especial por aquellas que tenían ideas diferentes de cómo abordar la solidaridad internacional. También, por primera vez en décadas, el movimiento laboral empezó a adquirir una imagen positiva.

19. El ACLAN se dirigió solamente a las prácticas laborales de los gobiernos participantes y estableció tres niveles de protección de los derechos laborales. El primer nivel abarcaba la libertad sindical y el derecho de organizarse, de negociar colectivamente y de emplazar a huelga. El segundo nivel cubría el trabajo forzado, la discriminación, el pago equitativo para los hombres y las mujeres, la compensación para el trabajador por daños sufridos en el trabajo, y el trabajo del inmigrante. El tercer y último nivel protegía los derechos laborales, incluyendo el trabajo infantil, el salario mínimo y protecciones ocupacionales de salud y seguridad. Además, seis artículos impusieron obligaciones más amplias. Estos incluían requisitos para que cada gobierno mantuviera estándares laborales altos y cumpliera con la aplicación de sus propias leyes y con las garantías procesales.

Las violaciones de los derechos del primer nivel llevaban a una revisión por la Oficina Administrativa Nacional (OAN) ubicada en el país donde la petición era presentada. La OAN podría recomendar una “consulta ministerial” con el Secretario de Trabajo, un proceso que conllevaba la participación de los departamentos de trabajo de los países involucrados para aclarar y resolver asuntos pendientes. Sin embargo, las demandas no podían ser dirigidas en contra de las empresas. Por lo tanto, no era permitido que los trabajadores solicitaran su reinstalación, salarios caídos u otra compensación. Además, como no había ningún mecanismo para obligar a las empresas a la presentación de documentos o información y — por otro lado — las OANs no tenían poder de citación, el acceso a cualquier información se reducía a lo que voluntariamente la empresa o el gobierno ofreciera.

Los mismos mecanismos presentes en el primer nivel de protección se aplicaban también a las violaciones del segundo nivel. Hubo además un Comité de Evaluación de Expertos, individuos aparte del ACLAN, responsables de hacer recomendaciones que no eran obligatorias sobre las demandas presentadas.

Las violaciones de los derechos del tercer nivel estaban sujetos a una revisión y análisis y, por último, a un arbitraje entre ambas Partes. Después del arbitraje, un panel de árbitros daba un informe detallado de los hechos. En su evaluación se podía determinar si existía un “patrón persistente de incumplimientos” y se hacían recomendaciones para remediar tales infracciones. Éstas se incorporaban a un plan de resolución a las violaciones. Si una de las Partes no cumplía con el plan, entonces se ordenaba la imposición de una multa monetaria y sólo si una Parte no pagaba la multa, podría resultar en la suspensión de los beneficios del TLC. De hecho, ningún caso llegó al arbitraje.

Sin embargo, dado lo que ocurrió en *General Electric* y *Honeywell*, pensamos que una investigación rigurosa que enfocara la atención pública en las violaciones impunes de estas empresas, podría ser de valor para denunciar algunas de las barreras institucionales que enfrentaban los sindicatos democráticos. A petición del FAT, la UE y la *International Brotherhood of Teamsters (IBT)* (Fraternidad Internacional de los Camioneros), conocidos como los *Teamsters*, presentamos las primeras demandas (formalmente denominadas “comunicaciones públicas” según el ACLAN) ante la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de los Estados Unidos a nombre de las y los trabajadores mexicanos despedidos por *GE* y *Honeywell*.<sup>20</sup>

La recepción por la OAN de los Estados Unidos fue desastrosa. Su personal actuó como si nos estuvieran haciendo un inmenso favor al aceptar los casos de *GE* y *Honeywell*, y otro más grande por concedernos una audiencia pública. Se negaron a solicitar documentos de las empresas y reaccionaron ofendidos cuando nos opusimos a su insistencia de tener la audiencia en Washington D.C. en lugar de la frontera (como solicitamos en las demandas) para que los trabajadores pudieran testificar. Los representantes de las empresas no fueron obligados a asistir ni a dar testimonio. Tampoco nos permitieron enmendar la denuncia en contra de *GE* para incluir las violaciones relacionadas con el voto. En la audiencia, solamente permitieron un tiempo máximo de diez minutos por cada testigo y se negaron a proporcionar interpretación simultánea, y además no hubo interpretación del inglés al español para que los testigos que hablaban español pudieran entender lo que se decía en inglés. Tampoco permitieron la participación de los abogados de los demandantes y negaron la entrada a los medios electrónicos de prensa durante la audiencia, limitando de esta manera la publicidad del caso. No resultó nada sorprendente que, durante la audiencia, hicieran muy pocas preguntas a los testigos, mostrando una gran falta de interés y de respeto.

Nuestra preocupación ante la falta de investigación y por la mala calidad de la audiencia fue confirmada por el Informe mismo.<sup>21</sup> La OAN analizó el testimonio de una manera muy superficial; ignoraron la evidencia presentada y tampoco hicieron una recomendación para consultas ministeriales. Tuvimos éxito en obtener un poco de publicidad, pero el tiempo y esfuerzo invertido nos hizo preguntarnos si había valido la pena recurrir a este recurso.

Benedicto Martínez, junto con Fernando Castro y Ofelia Medrano, dos de los trabajadores despedidos de *GE* y *Honeywell*, recibieron una recepción mucho más entusiasta en la gira organizada por la UE y los *Teamsters* para presentarse en 13 ciudades. Pudieron hablar con afiliados de base, dirigentes y personal de una gran variedad de sindicatos, al igual que con integrantes del Congreso, funcionarios de ciudades, ayudantes de congresistas, estudiantes, activistas comunitarios y reporteros de periódicos, revistas, de radio y de televisión. En Pittsburgh, sede de la UE, el Consejo Municipal presentó una declaración pública donde propuso que la semana de su visita fuera nombrada “*La Semana de los Derechos Laborales*”.

---

20. Véase Informes del ACLAN de los Estados Unidos en el sitio web del Departamento de Trabajo. [https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc?combine=&field\\_naalc\\_office\\_target\\_id=All&field\\_status\\_target\\_id=All&field\\_issue\\_target\\_id=All&items\\_per\\_page=10&page=3](https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc?combine=&field_naalc_office_target_id=All&field_status_target_id=All&field_issue_target_id=All&items_per_page=10&page=3) (el sitio web sólo está en inglés).

21. Aunque la UE presentó una denuncia suplementaria con respecto a las violaciones de la elección administrativa, después de recibir el informe de la OAN que decía que “no había caso” tomar acciones sobre las demandas de los sindicatos, la UE decidió retirarla. Entre los motivos, citó el incumplimiento de la OAN de realizar audiencias en un sitio que hubiera permitido la participación de las y los trabajadores, la falta de hacer una investigación significativa y un pobre historial. En la carta informando a la OAN de su decisión de retirar la demanda, el Presidente de la UE escribió que el sindicato ya no iba a tratar jamás con la agencia hasta que comenzara a cumplir con su responsabilidad de proteger los derechos de las y los trabajadores.

## La Alianza de las y los Obreros de *Echlin*

Uno de los principios enfatizado por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica (UE), tanto en su propósito nacional como internacional, es la importancia de crear enlaces entre los sindicatos que representan a las y los trabajadores empleados por las mismas empresas. Algunos años después de las luchas sindicales en *GE* y *Honeywell*, facilitamos la creación de una alianza sindical trinacional que llegó a incluir alrededor de 5,000 trabajadores representados por una docena de sindicatos en la empresa *Echlin* (luego comprada por *Dana*), una empresa transnacional de manufactura de autopartes, operando en los Estados Unidos, Canadá y México. El periódico *The New York Times* lo describió como “el primer esfuerzo común de los trabajadores de la misma corporación en los tres países de América del Norte”.<sup>22</sup>

Una de las luchas organizativas apoyada por esta alianza trinacional también fue organizada por el sindicato de trabajadores metalúrgicos del FAT, el STIMAHCS, e involucró a una planta de frenos conocido como *ITAPSA*, ubicada en la zona metropolitana de la Ciudad de México.

Las y los trabajadores de *ITAPSA* eran en su mayoría jóvenes que en su trabajo estaban expuestos a asbestos y solventes. No fue ninguna sorpresa encontrar que había deficiencias crónicas en el equipo de protección de tales trabajadores, que no tuvieran capacitación y que tampoco conocieran los riesgos de trabajar con químicos tóxicos que no estaban etiquetado y que además existieran fallas en el sistema de inspección. Era claro que los inspectores no eran competentes para detectar las violaciones relacionadas con la exposición ocupacional o causantes de enfermedades profesionales. Un pequeño “tirón de orejas” fue la sanción más grave recibida por esta empresa.

Aunque las y los trabajadores estaban entusiasmados por cambiar a un sindicato democrático para poder resolver sus problemas y el STIMAHCS obtuvo un recuento sindical, la Junta Laboral, la empresa y el sindicato oficial trabajaron en estrecha colaboración para garantizar que el STIMAHCS fuera derrotado (lo que finalmente ocurrió). Los obstáculos que enfrentaron estos trabajadores fueron los siguientes:

- Los trabajadores no podían obtener una copia de su contrato colectivo;
- La empresa alegó que STIMAHCS no poseía un registro adecuado para la representación de trabajadores en la industria de autopartes porque era un sindicato de trabajadores metalúrgicos;
- Cincuenta y dos trabajadores fueron despedidos por su actividad sindical. Sus casos se consideraron como “casos individuales”. No hay un sistema de compensación por desempleo en México y, al aceptar su liquidación como lo establece la ley mexicana, fueron obligados a renunciar a su derecho de reinstalación;
- En el caso de los trabajadores que se negaron a renunciar a sus derechos, finalmente fueron reinstalados. Sin embargo, fueron despedidos por segunda vez cuando la empresa reclamó que el sindicato de la CTM había aplicado la “cláusula de exclusión”;
- La Junta Laboral cambió la fecha del recuento un día antes de la fecha programada sin notificar al STIMAHCS y, cuando varios activistas sindicales se presentaron temprano para dar ánimos a los demás trabajadores, fueron filmados por la empresa y despedidos esa misma tarde;

---

22. “After 4 years of NAFTA, Labor is Forging Cross-Border Ties”, (“Después de 4 años del TLC, los sindicatos están forjando vínculos transfronterizos”), *New York Times*, 20 de diciembre de 1997, Sección A p. 1. (el artículo sólo está en inglés)

- La noche antes de la elección, la empresa les permitió la entrada a aproximadamente 170 golpeadores de la CTM, algunos llevaban barras de metal, garrotes y armas. Los trabajadores tenían que votar en voz alta enfrente de los representantes de la Junta Laboral, de la empresa y del sindicato oficial.
- Los funcionarios del gobierno mexicano que administraron el recuento ignoraban la intimidación y las amenazas, aun cuando uno de los representantes del STIMAHCS fue atacado mientras intentó verificar las credenciales de algunas personas que pretendían ser parte de los trabajadores. Se negaron a suspender el recuento y luego declararon a la CTM como el ganador.

En la reunión de los accionistas de la empresa, los afiliados a la Alianza de las y los Obreros de Echlin se pusieron de pie para respaldar su compromiso y afirmar que “*una injusticia cometida en contra de un sindicalista en Echlin era una injusticia en contra de todos*”.

Bob Kingsley, que para ese entonces había sido electo Director de Organización de la UE comentó: “Tomamos esta reunión de accionistas muy ricos, que antes de nuestra presencia solía ser una asamblea educada y ordenada”. La Alianza también tomó la decisión de presentar demandas en Estados Unidos y Canadá, a nombre de los trabajadores cuyos derechos habían sido violados durante el proceso del recuento en México.

Después de nuestra experiencia de los casos de *GE* y *Honeywell*, varias otras organizaciones también presentaron demandas. Parecía que había una mejor receptividad por la OAN de los Estados Unidos a las reclamaciones y una mayor disposición de manejar los casos de una manera que facilitaba la recopilación de pruebas. En casos subsecuentes, la OAN tuvo audiencias en lugares más convenientes para los demandantes, permitió más tiempo a los testigos y proporcionó traducción simultánea. Además, el proyecto de ley sobre la vía rápida del TLC había sido derrotado, así que había un incentivo político para que la OAN tratara los casos de tal manera que la Administración del Presidente Clinton podría afirmar que el ACLAN era efectivo.

También habíamos aprendido de nuestra experiencia anterior. La demanda en el caso estadounidense fue presentada el 15 de diciembre de 1997.<sup>23</sup> Fue estructurada para enfatizar las prácticas del gobierno mexicano que el FAT y sus abogados habían determinado como las violaciones más serias de la libertad sindical: la falta del voto secreto; la falta de un registro público de los sindicatos y sus contratos colectivos; y la falta de imparcialidad de las juntas. Bob Kingsley fue la primer persona en atestiguar y poner el caso dentro del contexto del TLC al señalar:

“Estamos aquí presentes porque la Corporación *Echlin* ha ejercido todo tipo de abusos en contra de los derechos de las y los trabajadores, empleados de las plantas de *Itapsa* y *American Brakeblock* en México — y porque las injusticias contra estos trabajadores dañan y disminuyen los derechos de las y los trabajadores por toda América del Norte.

“Estamos también aquí porque el gobierno mexicano no ha hecho nada — repito, nada — para detener el abuso de los derechos laborales de quienes trabajan en la empresa *Echlin*. Y estamos también aquí presentes por parte de todas y todos los trabajadores que están pagando el precio oculto del TLC”.

---

23. La demanda de los Estados Unidos fue redactada por Dan Kovalik de la USW (el Sindicato de Trabajadores Unidos del Acero), quien me acompañó como abogado, junto con Earl Brown, del Consejo General para la *International Brotherhood of Teamsters (IBT)* (Fraternidad Internacional de los Camioneros).

El caso canadiense puso énfasis en la falta de un sistema viable de inspección sobre la salud y la seguridad.<sup>24</sup>

Logramos conseguir el apoyo de docenas de organizaciones laborales y comunitarias, de derechos humanos, de derechos civiles y de organizaciones religiosas de los Estados Unidos, México y Canadá para unirse con nosotros como solicitantes, incluyendo al *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)* (Federación Estadunidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales), el *Canadian Labour Congress (CLC)* (Congreso Laboral Canadiense (CLC) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) de México. Esta fue la primera vez que alguna de estas tres federaciones laborales se involucró en una demanda bajo el acuerdo paralelo del TLC. Obtuvimos también apoyo significativo de organizaciones legales progresistas: la *International Association of Democratic Lawyers (IADL)* (la Asociación Internacional de Abogados Democráticos) realizó su propia investigación y presentó un informe<sup>25</sup> y el *Center for Constitutional Rights (CCR)*<sup>26</sup> (Centro por los Derechos Constitucionales) posteriormente coordinó la redacción y entrega de un escrito legal después de la audiencia.

Esta vez, la decisión de la OAN concluyó que había problemas serios y verdaderos en todas las áreas en que habíamos presentado testimonio y, aunque la decisión no era todo lo que esperábamos, sí sentó una base sólida para realizar las consultas a nivel ministerial.

Sin embargo, no fue sino hasta el 18 de mayo de 2000 (casi dos años después), que llegaron a un acuerdo por medio de las Consultas Ministeriales con México.<sup>27</sup> Al leer los términos del acuerdo, los representantes de los Estados Unidos y de Canadá nos sentimos altamente escépticos ante lo alcanzado. En lugar de compromisos firmes para cambiar las políticas y prácticas que habían constituido las violaciones más graves de la leyes mexicanas e internacionales, encontramos algunos compromisos que solamente proponían “promover” el cambio en lugar de realizarlo. Sin embargo, nuestros compañeros de México se mostraron mucho más optimistas con los resultados, en relación a los compromisos del

---

24. Ese caso fue manejado principalmente por Mark Rowlinson de la *USW Canada* (Sindicato de Trabajadores de Acero de Canadá) y Jeffrey Sacks de la *Canadian Association of Labor Lawyers (CALL)* (Asociación Canadiense de Abogados Laboralistas). Sacks, junto con sus demás colegas, hizo un trabajo impresionante al desacreditar la contención patronal que aseguró haber brindado un lugar de trabajo limpio y seguro. Para mí, este aspecto del caso fue muy desgarrador: los trabajadores eran jóvenes y estuvieron expuestos a asbesto y solventes en su trabajo, sustancias que probablemente les causarán serios problemas de salud en el futuro. Véase Informes del ACLAN de los ESTADOS UNIDOS en el sitio web del Departamento de Trabajo. [https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc?combine=&field\\_naalc\\_office\\_target\\_id=All&field\\_status\\_target\\_id=All&field\\_issue\\_target\\_id=All&items\\_per\\_page=10&page=3](https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc?combine=&field_naalc_office_target_id=All&field_status_target_id=All&field_issue_target_id=All&items_per_page=10&page=3) (el sitio web sólo está en inglés).

25. Desde que estuve en la facultad de derecho fui militante en el *National Lawyers Guild (NLG)* (Gremio Nacional de Abogados). Véase [www.NLG.org](http://www.NLG.org) (el sitio web sólo está en inglés). A través de su Comité Internacional y de su Comité Laboral, trabajé con una red increíble de abogadas y abogados progresistas quienes dieron su apoyo de varias maneras. Como ejemplo, Jeanne Mirer organizó y participó en la investigación mencionada arriba por la *International Association of Democratic Lawyers (IADL)* (Asociación Internacional de Abogados Democráticos) y poco después ella se convirtió en la fuerza impulsora de la *International Commission for Labor Rights (ICLR)* (Comisión Internacional por los Derechos Laborales) que se constituyó en 2001. La ICLR se describe como una “red global de abogados y expertos laborales comprometidos con el avance de los derechos laborales a través de la investigación legal, la abogacía, la colaboración transfronteriza y el uso de mecanismos legales a nivel internacional y nacional”. Véase [www.laborcommission.org](http://www.laborcommission.org). También desarrollábamos lazos estrechos con la *Canadian Association of Labor Lawyers (CALL)* (Asociación Canadiense de Abogados Laboralistas) <https://call-acams.com/> (el sitio web sólo está en inglés y francés), de Canadá y Québec y con la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) <https://anad1991.wordpress.com/category/anad/> en México.

26. <https://ccrjustice.org/> (el sitio web sólo está en inglés).

27. Véase los Informes del ACLAN de los Estados Unidos en el sitio web del Departamento de Trabajo [https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc?combine=&field\\_naalc\\_office\\_target\\_id=All&field\\_status\\_target\\_id=All&field\\_issue\\_target\\_id=All&items\\_per\\_page=10&page=3](https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc?combine=&field_naalc_office_target_id=All&field_status_target_id=All&field_issue_target_id=All&items_per_page=10&page=3) (el sitio sólo está en inglés).

gobierno mexicano. Posteriormente, el FAT siempre adjuntó el acuerdo de promover un recuento por voto secreto en todas sus demandas de titularidad. Tuvieron razón. Esto marcó un gran giro en el debate nacional sobre la reforma a la ley laboral.

### **DMI (anteriormente conocido como *Metaldyne*)**

Una de las luchas sindicales más exitosas de la Alianza Estratégica Organizativa UE-FAT tuvo lugar en la planta de autopartes *Metaldyne* ubicada en el sur de la Ciudad de México. Fue una “fábrica hermana” (que tenía la misma planta matriz) de una planta sindicalizada por la UE en Edon, Ohio, y ambas fábricas manufacturaban los sistemas de suspensión para automóviles. Era un caso clásico de los tipos de obstáculos que podrían colocarse en el camino de un sindicato democrático con el poder combinado entre el patrón, el estado y los sindicatos oficiales.

Cuando el STIMAHCS presentó su Demanda de Titularidad por primera vez, la empresa argumentó que se había presentado su escrito ante la Junta Laboral equivocada.<sup>28</sup> Luego se supo que la empresa tenía registrado dos contratos colectivos que habían sido firmados por dos sindicatos diferentes (los dirigentes laborales eran los mismos, pero asumían diferentes puestos) en las respectivas Juntas Laborales — en la Junta Laboral local y la Junta Federal — aunque ambos contratos colectivos cubrían a los mismos trabajadores. En lugar de imponer sanciones en contra de la empresa o en contra de los sindicatos oficiales por su conducta ilegal, la Junta aprovechó la situación para justificar demoras en el proceso. Adicionalmente, hubo demoras causadas por los demás sindicatos de la CTM que presentaron múltiples Demandas para participar en el recuento, pero luego no comparecieron en las audiencias.

También hubo serios retos de organización: en la primera etapa de la lucha alrededor de cuarenta trabajadores fueron despedidos. Aunque la empresa dijo que todos los despidos eran justificados “por violaciones de la ley”, forzó al STIMAHCS a cambiar a una estrategia más oculta. Entre los despedidos, había seis trabajadores que estaban determinados a democratizar su lugar de trabajo y elegir a un sindicato verdadero. En lugar de aceptar su indemnización y seguir adelante, lucharon por su derecho a la reinstalación. Cuando la Junta ordenó su reinstalación, insistieron en regresar a sus puestos anteriores, rechazando la oferta patronal de miles de dólares si renunciaban. A uno de los compañeros más comprometidos le ofrecieron más de \$10,000 y cuando lo rechazó le dijeron, “Dime la cantidad”. Ante la firme insistencia de los trabajadores en ejercer sus derechos de reinstalación, la empresa aceptó; fueron reinstalados un tiempo y luego despedidos por segunda vez.

Esta lucha sindical duró casi dos años desde que se presentó la demanda hasta que por fin la Junta ordenó el recuento el 7 de octubre de 2010. Para entonces, ya se había establecido por ley el derecho del voto secreto. Sin embargo, este voto fue todo menos justo. La Notificación del Acuerdo del Recuento fue entregado al sindicato en la tarde, advirtiéndole que el recuento iba a tener lugar el *día siguiente a las 5:00 de la tarde en las instalaciones de la Junta Federal*.

Esto representó un problema organizativo para el STIMAHCS. Se entiende que al aceptar el recuento la CTM y la empresa tenían la seguridad de ganar. De lo contrario, hubieran seguido la estrategia de usar otros argumentos legales para seguir demorando el proceso y evitar así que la Junta programara el recuento. El STIMAHCS había logrado llegar al recuento por una estrategia de organi-

---

28. México tenía juntas laborales locales y federales. Éstas últimas eran las responsables de atender todo lo relacionado con las industrias consideradas estratégicas. Aunque las empresas de ensamble de automóviles y de autopartes fueron caracterizadas como estratégicas y ubicadas dentro de la jurisdicción de la Junta Laboral Federal, en este caso resultó que los trabajadores tenían un contrato colectivo registrado localmente y, por lo tanto, el STIMAHCS presentó su demanda para el recuento a la Junta Local.

zación clandestina, animando a los trabajadores a ser pacientes y cuidadosos en todo lo que hicieran, y aparentando que ya no existía el movimiento. Ahora solamente tenían un día para preparar a las y los trabajadores. Además, había que revisar la lista de los que tendrían derecho a voto. Sucedió que la lista no era confiable y, entre otras cosas, en ella aparecía el gerente de relaciones laborales.

Rápidamente STIMAHCS organizó una reunión con los trabajadores más confiables de la planta para determinar cómo proceder y ahí se enteraron que la empresa no había informado a los trabajadores del inminente recuento. Los dirigentes del STIMAHCS estaban sorprendidos e inseguros de lo que esto podría significar y estaban en medio del debate sobre lo que deberían hacer cuando recibieron una llamada de uno de los trabajadores de la planta: había sido notificado por la empresa que él iba a ser uno de diez trabajadores por turno que iría en camión a un taller de capacitación al día siguiente. Ya con esta información, el sindicato diseñó su estrategia: calculó que tenía que superar estos 30 votos en lugar de convocar a todos, para evitar que la empresa o el sindicato oficial sospecharan que habían descubierto el plan patronal. Cualquier sospecha de la empresa o del sindicato oficial, los haría promover la suspensión del recuento bajo cualquier argumento, junto con el despido de más trabajadores como un castigo y advertencia para los demás que pudieran estar involucrados.

Los organizadores sindicales se enfocaron en el tercer turno. Pusieron catres en la oficina del FAT para que los trabajadores del tercer turno pudieran dormir un poco antes del recuento. También informaron a los trabajadores de más confianza del primer turno que deberían viajar en el metro por una hora y medio después de que salieran del trabajo para llegar a tiempo. En secreto, se reunieron con aquellos que habían llegado del tercer turno en la estación del metro más cercana a la Junta Laboral para esperar a los demás. Sabían que, si la empresa o el sindicato oficial descubrían su presencia, se movilizarían para cancelar el recuento en el último momento.

Dentro de las instalaciones de la Junta Laboral, representantes de la empresa, el sindicato oficial, sus abogados y los golpeadores esperaban relajados junto con los trabajadores que habían seleccionado. Solo después de que se inició oficialmente el procedimiento legal y cuando iba a comenzar la votación, los trabajadores salieron de la estación del metro y entraron a la Junta Laboral listos para votar. El resultado del voto: de un total de 59, 43 votaron a favor del STIMAHCS, 10 en contra, uno fue nulificado y a cinco no les permitieron votar. El resultado mostró claramente a la empresa que la mayoría de los trabajadores que había escogido, de hecho, ¡estaban también a favor de un sindicato independiente!

Afiliados de la Sección Local 715 de la UE en Edon, Ohio, habían mostrado una gran solidaridad con sus contrapartes en México durante su lucha sindical. El Vicepresidente Pat Berry de esa Sección Local había visitado la fábrica en México y se había reunido con el director de recursos humanos y el gerente de la planta. Afiliados de la Sección Local habían firmado una petición y siguieron presionando a la empresa para que tratara a sus contrapartes mexicanas con justicia. Después del voto, los dirigentes sindicales de México escribieron a sus contrapartes de la UE:

“...de hoy en adelante quisiéramos que nuestra relación con ustedes sea más estrecha y más directa y que esto nos permita colaborar aún más con ustedes. Sabemos que hay mucho trabajo por delante, pero también estamos convencidos de que un cambio como éste es necesario para la gran mayoría de los trabajadores en México, al igual que en otras partes del mundo. Por lo tanto, estamos dispuestos, cuando sea que se nos pida, a dar nuestro testimonio para que les sirva como inspiración y motivación para otros trabajadores que están pasando por una situación parecida a la que acabamos de vivir”.

El Director de Organización de la UE Bob Kingsley declaró: *“Éste es uno de los avances más signifi-*

*cativos en la historia de nuestra alianza estratégica con el Frente Auténtico de Trabajo (FAT). La unidad de los trabajadores empleados por la misma corporación y representados por sindicatos democráticos y militantes ha sido una meta central de esa alianza desde su concepción”.*

Aunque el STIMAHCS había ganado el recuento no obstante los obstáculos increíbles que enfrentaron, los trabajadores seguían encontrando una fuerte oposición por parte de la empresa y del sindicato oficial. Sin embargo, al año siguiente, la Junta Laboral finalmente certificó el recuento, el STIMACHS ganó todos los amparos y la empresa negoció su primer contrato colectivo con el STIMAHCS. Había sido un camino largo y pedregoso: como lo explicó Benedicto Martínez:

*“En todo momento, el sindicato charro manipuló el proceso legal al promover que otros sindicatos presentaran demandas para demorar el procedimiento, mientras la empresa seguía despidiendo a trabajadores que vieron como aliados de nuestro movimiento”.*

Pero justo cuando los trabajadores pensaban que finalmente podrían enfocarse en los problemas en la planta, un sindicato oficial que previamente habían vencido durante las maniobras legales, resurgió y amenazó la victoria difícilmente ganada. Entre los sindicatos que antes habían intervenido en el recuento para demorar al proceso legal estaba el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal, Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITIMM), afiliado de la CTM. El 22 de abril de 2010 había presentado una demanda que fue rechazada por la Junta Laboral; luego presentó un amparo y ganó. Después una corte ordenó que la demanda siguiera su curso legal, pero ahora era en contra del STIMAHCS porque había sido reconocido en febrero de 2011 por las autoridades debido a que había ganado el voto en octubre del año anterior. La Junta Laboral notificó al STIMAHCS, a la empresa y al sindicato charro para una audiencia el 4 de julio; en ésta, los comparecientes acordaron hacer el recuento en un plazo breve. Así, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ordenó que el recuento se realizara el 6 de julio a las 4:30 pm en las instalaciones de la planta.

Benedicto Martínez describió el recuento de la siguiente forma:

*“Había tres representantes del STIMAHCS en el recuento. El 6 de julio llegamos temprano para evitar una confrontación con los golpeadores que ya estaban enfrente de la planta. Esta estrategia nos sirvió porque más tarde llegaron muchos otros golpeadores que intentaron bloquear la puerta principal, aunque se los impidió la policía local que mandó la municipalidad.*

*“A partir de las 3:00 de la tarde aproximadamente, llegaron las y los compañeros sindicalizados que nos apoyaban. Como algunos no eran muy conocidos, pudieron pasar cerca de los golpeadores sin ser detectados, y además favorecía el hecho de que el área de acceso a la planta es extremadamente concurrida por su proximidad a la salida del metro y la parada del autobús. De esta manera, con el milagro de los teléfonos celulares, desde un principio pudimos obtener información sobre lo que estaba ocurriendo afuera de la planta.*

*“A las 4:15, cuando las autoridades laborales llegaron para comenzar el recuento, no había ocurrido ningún incidente. Esto nos aseguró que todo saldría como lo habíamos planeado con los trabajadores, y los resultados serían contundentes. Una de mis preocupaciones era que, aun cuando no tuvieron por ahora los números suficientes para ganar, si ellos descubrían que podían perder, seguro que intentarían impedir la realización del recuento para ganar más tiempo.*

*“A las 4:30 llegaron tres representantes charros con una actitud muy autoritaria. El abogado de la empresa ya había llegado, así que formalmente dio inicio el recuento dado que se había regis-*

trado la asistencia de las partes.

“Todo iba en orden hasta que los charros descubrieron que la empresa había contratado a alguien para filmar el procedimiento. Armaron un gran lío con la intención de perjudicar físicamente al camarógrafo. Llamaron por teléfono a los golpeadores para que rompieran la puerta y crear el caos. Los que estaban afuera patearon la puerta, pero no resultó en nada más”.

El recuento continuó y al final el resultado de la votación concluyó con 58 votos a favor del STI-MAHCS, cuatro por los charros y un voto anulado. Aunque ya había 184 trabajadores en la planta, solamente los que habían votado en el recuento previo y aún trabajaban en la planta, eran elegibles — 101 trabajadores en total — que tenían el derecho a votar.

Cuando le preguntaron el por qué más de una tercera parte de los trabajadores no votaron, Benedicto Martínez explicó:

“El sindicato charro fue muy insistente en que el recuento tuviera lugar el viernes 6 de julio, y no fue sino hasta después que nos dimos cuenta que esta fecha era el día final del semestre escolar, y era probable que muchos padres iban a faltar ese día al trabajo para acompañar a sus hijos a la escuela. En todo México es tradición que cuando los niños cumplen un periodo de estudio — sea preescolar, primaria, preparatoria o universitario — las escuelas organizan eventos donde les entregan documentos de graduación a los niños. Este es un día muy importante para muchos padres quienes frecuentemente organizan eventos familiares para celebrarlo. Una teoría es que el sindicato charro estaba contando con la ausencia de muchos trabajadores este día. Sin embargo, aún con la ausencia de los 38 trabajadores, el voto a nuestro favor fue decisivo”.

Martínez añadió: “Juan, Hilario, José y los demás dirigentes de la sección jugaron un papel clave, y es importante mencionar que la empresa no obstaculizó el recuento y, por el contrario, hizo todo lo que pudo para que el recuento resultara sin problemas”. Era inusual que una empresa se comportara de forma neutral en México donde la complicidad entre las empresas y los sindicatos corruptos aún es desenfrenada.

José Pérez San Luis, el nuevo secretario de educación de la Sección Local dijo: “Estamos tan contentos con los resultados del recuento y esperamos que, a la luz de una victoria tan clara, los charros ¡ya nos dejen en paz!”

Durante los siguientes años, las secciones sindicales seguían desarrollando sus enlaces solidarios, participando en recorridos a las plantas de uno y otro lado de la frontera, y colaborando en otras actividades. Por ejemplo, en 2012, dos dirigentes de DMI de México viajaron a los Estados Unidos con Benedicto Martínez para participar en la conferencia de *Labor Notes* (Notas Laborales)<sup>29</sup> y visitaron la Sección Local de la UE de DMI. Hicieron una visita a la planta y se reunieron con los afiliados de la Sección.

“En esta visita vimos que compartimos muchas cosas, sobre todo que tenemos problemas comunes,” dijo Hilario Nava Maldonado, uno de los dirigentes de base de México. “Podimos también conocer las diferencias que existen entre los obreros de una misma empresa, pero instalada en países distintos. Esto nos ayuda a comprender que las y los trabajadores debemos estar unidos para que las empresas no puedan jugar con nuestras necesidades en los diferentes países”.

---

29. <https://labornotes.org/> (el sitio web sólo está en inglés).

“Personalmente, pienso que la visita fue una gran idea”, afirmó Tim Whitney, un afiliado de la Mesa Directiva de la Sección Local 715 de la UE, quien explicó: “Aprendimos cosas sobre la empresa donde trabajan ellos y compartimos información... Pienso que son realmente geniales”.

Ese mismo año, un afiliado de la UE pasó varias semanas trabajando en la planta de *DMI* como resultado de las propuestas acordadas por los dos sindicatos.

STIMAHCS también tuvo éxito en establecer una buena relación de trabajo con la gerencia de la empresa y mejoraron significativamente las condiciones de trabajo. Sin embargo, en 2014 *DMI* se fusionó con otra empresa. Aunque esto no afectó a la planta en México, la nueva gerencia anunció que, debido a la capacidad excesiva en el medio oeste de los Estados Unidos, iban a cerrar la planta representada por la UE.

A pesar de dos cambios adicionales de propietarios, en un foro celebrado ocho años después — donde compartieron su experiencia a la luz de la nueva ley laboral — los representantes del STIMAHCS reportaron que actualmente tienen una dirigencia de seis personas, han logrado aumentos de salario significativos y se aseguran de que la empresa respete al contrato colectivo. Uno de los dirigentes reflexionó: “No fue fácil y tuvimos que organizarnos en secreto para lograr nuestro objetivo, pero cuando hay unidad, todo es posible”.

## **Un Camino de Doble Sentido**

Es importante enfatizar que creamos una alianza binacional que benefició a las y los trabajadores en ambos lados de la frontera. Aunque la UE apoyaba al FAT en varias luchas sindicales, esta alianza es, sin duda, un camino de dos sentidos. Como ejemplo, al principio el FAT dio apoyo fundamental a los esfuerzos organizativos en una fundición en Milwaukee. Cuando la UE pidió apoyo, el FAT mandó a Roberto Valerio para que participara en el equipo organizativo de la UE en los Estados Unidos. Valerio era uno de los militantes despedidos por *GE* en Ciudad Juárez y uno de los pocos que se había negado a aceptar una indemnización y había demandado su reinstalación. Durante su estancia en los Estados Unidos, Valerio pudo asistir a innumerables reuniones en las casas de las y los trabajadores no sindicalizados, la mayoría provenientes de México, y pudo hablar sobre su propia experiencia y confirmar que la UE era un sindicato democrático, a diferencia de los sindicatos mexicanos oficiales de los cuales había muy buenas razones para no confiar. Les explicó:

“Mucha gente llega a los Estados Unidos porque están buscando un mejor futuro, una mejor forma de vivir, pero resulta que son muy maltratados como trabajadores. Esto es la base de la relación entre la UE y el FAT. En México y en los Estados Unidos les explicamos a la gente que es necesario luchar por nuestros derechos como trabajadores, y la manera de hacerlo es afiliarse a un sindicato que luche por los derechos de las y los trabajadores”.

Era diciembre y sin duda las dos semanas más frías en la vida de Valerio... Sin embargo, su contribución fue inestimable, ¡y la UE salió victoriosa en la elección!<sup>30</sup>

Estando en los Estados Unidos por otras razones, los representantes del FAT también extendieron su asistencia a la UE. Por ejemplo, cuando Benedicto Martínez estuvo en Chicago para asistir al congreso de la UE en 2013, participó con unos trabajadores de UE en su primer día de huelga. En el mismo

---

30. Terry Davis, “Cross Border Organizing Comes Home: UE & FAT in Mexico & Milwaukee” (“La Organización sindical transfronteriza llega a casa: UE & FAT en México & Milwaukee”), *Labor Research Review*, Vol. 1, No. 23, Cornell University ILR School, 1995. (El artículo sólo está en inglés)

viaje se reunió con trabajadores en otra planta que tenían un recuento programado para una semana después del congreso. UE también ganó ese recuento.

Más recientemente, la UE comenzó un esfuerzo organizativo en una planta que estableció *General Electric* con la intención de desviar el trabajo de su planta en Erie, Pensilvania, a Houston, Texas. Martínez pasó varias semanas en Houston donde dio asesoría organizativa a las y los trabajadores. Lamentablemente, de nuevo *GE* realizó una campaña antisindical muy fuerte y la UE perdió.

Mientras tanto, en 2006, el FAT asumió la responsabilidad de presentar una demanda ante el ACLAN por parte de las y los trabajadores del sector público en el estado de Carolina del Norte, Estados Unidos, a quienes una ley estatal les había negado el derecho de negociar colectivamente. Esto tuvo un impacto marcado y lo señalaremos a continuación con más detalle.

En numerosas ocasiones y de muy distintas maneras, el FAT ha brindado apoyo a la UE. Por ejemplo, durante un tiempo muy difícil en las negociaciones contractuales con *General Electric* en 2007, la dirigencia nacional del FAT mandó el siguiente mensaje a las y los trabajadores:

“Estamos conscientes de que están entrando en negociaciones con la empresa *General Electric*, la cual obtuvo ganancias por \$20 mil millones (de dólares) el año pasado. Aunque este dinero debería ser distribuido equitativamente entre los accionistas y las y los obreros, siendo ellos una parte fundamental de la producción de tales ganancias, a través de nuestra experiencia sabemos que las empresas no ven las cosas de la misma manera.

“Sus negociaciones serán difíciles y requerirán mucha fuerza para que la empresa reconozca los derechos de los obreros y para lograr un contrato colectivo que aumente sus salarios y prestaciones, sobre todo, que les asegure su seguridad en el empleo.

“Por lo tanto, deben saber que no están solos y que pueden contar con el apoyo de sus compañeras y compañeros del FRENTE AUTÉNTICO DEL TRABAJO. Es importante tener presente que ésta es una lucha GLOBAL y que las y los obreros de México están con ustedes. Reciban nuestra solidaridad a favor de todas las acciones que emprendan para lograr sus justas demandas”.

### Parte 3: Intercambios de trabajador-a-trabajador



Marie Lausch, la presidenta de la Sección Local 222 de la UE, habla en una reunión de trabajadores municipales de los Estados Unidos y de México en Chihuahua, México, en febrero de 2008. Azucena Villalba, la presidenta de la sección local de trabajadores del sector público de Guerrero, un afiliado del FAT, está a la derecha. Foto ©UE.

Tanto la UE como el FAT creen en la importancia de capacitar a nuestros afiliados con el propósito de prepararlos y que sepan tomar las decisiones necesarias para guiar las políticas de nuestras organizaciones nacionales y el trabajo de las secciones sindicales. Como expliqué anteriormente, en la UE esto se llama el “sindicalismo desde la base”; en el FAT, con una afiliación más diversa, lo llaman “la autogestión”. El resultado es sorprendentemente parecido: Gilberto Martínez, un dirigente seccional del FAT, estaba muy asombrado después de asistir a una reunión seccional de la Mesa Directiva en Iowa, Estados Unidos, y declaró: “¡Era como si estuviera asistiendo a una de nuestras reuniones de la mesa directiva en Aguascalientes!”

Los dirigentes de la UE describieron al papel del trabajo internacional y su relación con los esfuerzos para construir un sindicato desde la base de la siguiente manera:

“Cada vez más, el trabajo cotidiano de nuestros afiliados en las fábricas y oficinas tiene una dimensión global, especialmente después del TLC y el *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)* (el Acuerdo General Sobre Aranceles Aduaneros y Comercio). Nuestro trabajo internacional, y en particular nuestra Alianza Estratégica Organizativa con el Frente Auténtico del Trabajo, está directamente vinculado con nuestro trabajo organizativo, con la negociación colectiva y con la acción política. Aquí también la UE pone un énfasis especial en los intercambios de trabajador-a-trabajador y en el involucramiento de los afiliados.

“Seguimos convencidos de que el concepto dinámico y vivo de la democracia desde la base de la UE es verdaderamente liberador — en agudo contraste con los varios esquemas difundidos por el Capitolio. No hay ningún ‘empoderamiento’ al pertenecer a un sindicato controlada por una empresa ni tampoco hay ‘libertad’ en trabajar 10 horas seguidas bajo condiciones peligrosas o

con un salario unilateralmente establecido por el patrón.

“Para proteger nuestros intereses, las y los trabajadores debemos desarrollar nuestras propias organizaciones para que funcionen independientemente de los empresarios, el gobierno o los partidos políticos. Esto es lo que hicieron los fundadores de la UE hace más de 60 años, y es la misión a la que aún estamos comprometidos: fortalecer al sindicato”.<sup>31</sup>

Nuestra primera delegación de trabajadores de GE a Ciudad Juárez fue el primero de muchos otros acuerdos de intercambio con el FAT. Usamos los intercambios trabajador-a-trabajador para profundizar nuestra comprensión de las condiciones existentes en ambos países y a la vez socavar los estereotipos que existen en ambos lados de la frontera.<sup>32</sup> Al mismo tiempo, han servido también para desarrollar nuevos liderazgos dentro de nuestras organizaciones. En todos los intercambios y talleres de capacitación, la UE y el FAT involucraron a las y los afiliados de base que mostraron potencial para convertirse en los futuros dirigentes. Un número significativo de los participantes que habían asistido a estos programas llegaron a ser electos a la dirigencia nacional, regional o seccional tanto de la UE como del FAT.

Los intercambios mostraron claramente que la manera más eficaz para capacitar a las y los trabajadores de los Estados Unidos y de México — y motivarles a capacitar a otros — era a través del contacto directo con el otro. Como lo explicó Tom Dunne, vicepresidente de la Sección Local 1172 de la UE, después de participar en una delegación de la UE que viajó a México: “A la vez que las corporaciones

---

31. *UE NEWS*, Vol. 57, No. 9, 20 de agosto de 1995. “*UE’s Contract with American Workers*” (“El Contrato de la UE con los trabajadores estadounidenses”). (El artículo sólo está en inglés)

32. Siempre programé las agendas de estos viajes junto con Benedicto Martínez. Después de una plática inicial, él preparaba un borrador si el viaje iba a ser a México o yo lo hacía si era en los Estados Unidos. En cualquier caso, siempre compartimos la propuesta, hicimos o aceptamos sugerencias uno del otro y ajustamos el plan en consecuencia.

En general, los intercambios eran planeados con meses de anticipación, por el tiempo que se necesitaba para seleccionar a las y los participantes, comprar sus boletos y obtener los pasaportes y visas. Para las delegaciones que viajarían a México, esto me daba tiempo para conocer y trabajar con las y los participantes. La gran mayoría nunca habían viajado fuera de los Estados Unidos y muchos se mostraban muy emocionados pero nerviosos, mientras que a algunos les daba mucho temor el hecho de viajar en avión. A la hora de la salida, yo trataba siempre de que sintieran que me conocían y me tuvieran confianza: que estaban dejando su terreno familiar, pero tenían una red de seguridad. Quería también que se sintieran orgullosos de haber sido seleccionados y que comprendieran las responsabilidades que tendrían durante la gira y a su regreso. Por lo mínimo, tendrían que dar un informe sobre el viaje en las reuniones de su sección local y en la reunión regional. Además de llamadas telefónicas con todos, a cada participante entregué una carpeta que incluía la agenda propuesta, una descripción de las y los participantes (la cual había hecho previa consulta con todos), información básica de las logísticas del viaje, información sobre el FAT y su relación con la UE, las costumbres diferentes del país al que iban y unas frases básicas en español. En la medida de lo posible, coordinaba los vuelos para que nos encontráramos en los aeropuertos principales, como Chicago o Houston, además de tratar de que participantes de ciudades diferentes que iban a México, pudieran sentarse juntos en el avión y de que los que llegaban en vuelos diferentes lo hicieran aproximadamente al mismo tiempo.

En el transcurso del tiempo que duraron estas delegaciones, con frecuencia nos reunimos para intercambiar reflexiones y al final siempre programamos una reunión para que las y los participantes tuvieran la oportunidad de analizar y platicar sobre lo que habían aprendido, además de ayudarles en la preparación del informe que darían a su regreso. Pedíamos también que nos contaran qué encontraron más útil y si había cosas que podíamos hacer mejor o de forma diferente. Muchas sugerencias fueron incorporadas en los intercambios posteriores o en los materiales iniciales que se les proporcionaba al principio del viaje. Por ejemplo, en los primeros intercambios me di cuenta de que a varias personas les encantaba leer, mientras que para otras era laborioso, o no tenían el tiempo de hacerlo. Aunque no recuerdo quién, alguien sugirió que en las carpetas que se daban a los participantes, deberíamos incluir información básica marcada como “lectura obligatoria” (a un lado de la carpeta) y varios artículos o materiales adicionales al otro lado para quienes mostraban mayor interés por la lectura. Esta solución elegante se convirtió en una práctica establecida en las delegaciones posteriores. Aunque trataba siempre de animar a las y los participantes a leer para aprovechar mejor el viaje, dejé en sus manos si querían leer algo más (artículos o información más detallada) que poníamos del lado derecho de la carpeta.

explotan el mercado internacional, el movimiento laboral debe actuar con militancia para organizar también a los no organizados a nivel mundial. La capacitación de nuestros afiliados es el primer paso hacia la realización de este objetivo”.

Donna Cramer, la presidenta de acción política de la Sección Local 506 de la UE, auspició a un representante del FAT en varias reuniones organizadas en Erie, Pensilvania, y después observó: “La gente está comenzando a darse cuenta de que no son las y los trabajadores mexicanos los que roban sus empleos, sino que son las corporaciones norteamericanas las que abusan, mal usan y descartan a los trabajadores aquí”.

Hicimos también uso de nuestros intercambios para apoyar nuestro trabajo de solidaridad en luchas organizativas, participar en reuniones claves o aprender de las experiencias que eran de importancia particular.

Afiliados de base de la UE y el FAT — y a veces de otras organizaciones — hicieron recorridos de plantas, intercambiaron experiencias, participaron en líneas de piqueteo, asistieron a reuniones, ayudaron en los esfuerzos organizativos, dieron clases a nivel de preparatoria y universidad, e incluso participaron en programas de radio y televisión para difundir información, aprender uno del otro y llevar estas experiencias a sus secciones locales y comunidades. Algunos participaron en programas de capacitación más intensivos dirigidos a organizadores de base, otros para mujeres, para trabajadores de cooperativas o para trabajadores del mismo sector.

Además del compromiso de incluir a jóvenes en los intercambios trabajador-a-trabajador, la UE también desarrolló un programa especial para las y los jóvenes militantes con el propósito de capacitar a la siguiente generación de dirigentes del sindicato. UE organizó unas Convergencias para Jóvenes Militantes antes de varios congresos nacionales y Víctor Salas, un secretario general joven de México, miembro de una de las secciones locales más grandes del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos del FAT, el STIMAHCS, participó en un internado exitoso de tres meses en Nueva Bedford, Massachusetts, en un proyecto de colaboración entre la región del noreste de la UE, el FAT y una organización no gubernamental local. Durante su estancia realizó una encuesta de trabajadores con salarios bajos e hizo varias presentaciones en organizaciones laborales y comunitarias en el área de Nueva Inglaterra. A la vez, aprendió inglés al tomar clases del Programa *English as a Second Language (ESL)* (Inglés como una Segunda Lengua), orientado a trabajadores inmigrantes y aprendió del movimiento laboral al acompañar a su anfitrión Peter Knowlton, quien en ese tiempo era el presidente de la Región del noreste de la UE y luego fue electo presidente general del sindicato nacional.

No hay ningún sustituto de los intercambios directos entre las y los trabajadores, especialmente cuando hacen un trabajo parecido o están empleados por la misma empresa matriz. Aún tengo recuerdos vívidos de algunos trabajadores unidos en su indignación mutua porque en lugar de darles bonos, la empresa recompensó a ambos grupos comprándoles pizza. Numerosos trabajadores de base y líderes sindicales me han contado que su compromiso se intensificó y su perspectiva se amplió gracias a estas experiencias compartidas y algunos me dijeron que las delegaciones cambiaron sus vidas y su visión del mundo. ¡Lo cierto es que cambiaron también la cultura dentro de la UE!, como lo explicó Peter Knowlton:

“En muchas, muchas ocasiones, personalmente he visto como las actitudes de rechazo de nuestros afiliados hacia los trabajadores de otros países (Japón, México y demás) promovidas por las empresas, se desvanecen y se transforman después de platicar de distintos temas con las y los afiliados de base de estos países. Solamente a través de un esfuerzo internacional solidario, serio,

concertado y de afiliado-a-afiliado, podrán comprender las y los trabajadores de los Estados Unidos que su patrón en casa es el mismo patrón en el extranjero. Y luego podrán tomar el siguiente paso: entrelazar sus brazos con estos trabajadores en una expresión internacional activa que declara, ‘Una injusticia contra uno, es una injusticia contra todos’”.

Los intercambios también recaudaron apoyo financiero para el trabajo internacional con el FAT. Me impresionaba y me intrigaba el sistema utilizado por la gran mayoría de los sindicatos canadienses. Sus contratos colectivos establecen una cantidad determinada por hora por trabajador para hacer una contribución directa a sus fondos de solidaridad.<sup>33</sup> Aunque nosotros no pudimos lograr lo mismo, establecimos un sistema voluntario donde el personal y los dirigentes de la UE podían autorizar una cantidad que fuese deducida de su pago una o dos veces por mes. Varias secciones locales industriales de la UE comenzaron a aportar donaciones mensuales — Rich Drylie, presidente de la Sección Local 683 de la UE en ese entonces, lo explicó a otras secciones locales de la UE después de una visita a México: “Es importante mantenernos sólidos con el FAT” — y las secciones del sector público de la UE en Iowa implementaron un sistema voluntario donde sus afiliados podían autorizar que fuese rebajada una cantidad adicional de sus cuotas destinada directamente al fondo de solidaridad.

Bill Austin de la Sección Local 893 de la UE lo explicó: “Vivimos en una economía global y tenemos que luchar en contra de la avaricia de las corporaciones en todos los frentes. Aunque somos empleados del sector público, nos impacta indirectamente por la disminución de la base de impuestos por la pérdida de empleos en Iowa”. Dan Kelley, presidente de la Sección Local 893 lo dijo francamente: “No es caridad, es interés propio... Somos trabajadores unidos que nos hemos organizado en contra de un enemigo común”.

La Sección Local 896 de la UE, que representa a los trabajadores que son estudiantes de posgrado en la Universidad de Iowa, y dio un paso más adelante al utilizar la solidaridad para promover una mayor participación: Cada persona que autorizara la deducción de cuotas adicionales de su pago recibiría un botón producido en una fábrica por trabajadores afiliados a un sindicato del FAT en México. Los beneficios de estos sistemas son claros: No solo pueden recaudar fondos de una manera consistente, sino que obligaba a los dirigentes y afiliados a platicar con otros trabajadores en sus secciones locales para explicar el programa y convencerlos de que valía la pena apoyar.

Aunque no es posible describir todos los intercambios, vale la pena destacar algunos de los más importantes tanto por su impacto en los afiliados de manera individual como en la UE como organización. Al final del texto hay una sección de fotografías adicionales con vínculos a muchas fotos de los intercambios y murales en el sitio web [internationalsolidarityinaction.org/es](http://internationalsolidarityinaction.org/es).

## **Convergencias del sector público**

Una de las cosas fascinantes de la relación entre la UE y el FAT es que — a pesar de nuestras culturas y orígenes distintos — estas organizaciones tienen perspectivas y enfoques muy parecidos. Ambas también pasamos por un tiempo de evaluación y reestructuración seria, e independientemente ambas concluimos que era necesario enfocarnos de nuevo en la organización sindical de las y los trabajadores

---

33. En cierto modo irónico, al principio trabajé más estrechamente con los sindicatos de Canadá que con los de los Estados Unidos. En particular, aprecié siempre el aliento y apoyo de varias personas, entre ellos Gerry Barr y su sucesor David Mackenzie, Directores del Fondo de Solidaridad creado por la *USW Canada*; Annie Labaj, Directora de Asuntos Internacionales del *Canadian Auto Workers Union (CAW)* (Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz) de Canadá; y Sheila Katz, Directora de Asuntos Internacionales del *Canadian Labour Congress (CLC)* (Congreso Laboral Canadiense).

del sector público. A nivel internacional, esto dio lugar a una serie de Convergencias — el nombre que dimos a estos intercambios dinámicos entre las y los trabajadores del sector público de los Estados Unidos, México, Japón y Québec — que se vinieron desarrollando desde nuestros primeros intercambios de trabajador-a-trabajador.<sup>34</sup>

Un importante enfoque del trabajo organizativo de la UE era en Carolina del Norte, donde se asoció con *Black Workers for Justice (BWFJ)* (Trabajadores Negros por la Justicia) con la creación del Sindicato de Trabajadores del Servicio Público, Sección Local 150 de la UE. Carolina del Norte es un estado de “*right-to-work*” lo que quiere decir que las cláusulas de seguridad sindical que requieren que los trabajadores paguen cuotas están prohibidas: los trabajadores pueden escoger afiliarse o no a un sindicato, pero tienen el derecho de recibir todos los beneficios de representación. Como resultado los esfuerzos organizativos son más difíciles y es aún más complicado mantener al sindicato porque frecuentemente los trabajadores que no formaban parte de la lucha original para organizarse no tienen conciencia de lo malas que eran las condiciones de trabajo antes de que el sindicato lograra mejoras. Los trabajadores del sector público lo tienen aún peor — aunque por fin la ley de Carolina del Norte que prohibía a las y los trabajadores constituir un sindicato fue declarado inconstitucional, la ley estatal aún prohíbe que firmen un contrato colectivo con su empleador.

Al Locklear era el presidente del Sindicato de los Trabajadores de Charlotte en Carolina del Norte. Cada día enfrentaba la realidad antisindical del sur. Lo explicó de la siguiente manera:

“Me involucré porque había trabajado en los camiones de recolección de basura por más de 21 años y sabía que no era justo como nos trataban. En nuestro departamento, siempre teníamos sobrecarga de trabajo, con poco personal y con bajos salarios. Sufrimos la presión de la gerencia para trabajar aún más rápidamente y cumplir con rutas cada vez más largas. En una ocasión, cuando uno de los trabajadores estaba recogiendo la basura detrás del camión, en su urgencia, un chofer accidentalmente le aplastó la pierna entre el camión y un poste de teléfono. La pierna tuvo que ser amputada. Yo sabía que podría haber sido yo o cualquier otra persona”.

Aunque las y los trabajadores han tenido que enfrentar una batalla difícil, Al Locklear dice que la unidad entre ellos ha hecho una gran diferencia: “Desde que organizamos el sindicato, hemos impedido que los políticos de la ciudad vendan unos 50 puestos públicos a una empresa privada, logramos la reinstalación de trabajadores después de que fueron despedidos injustamente, hemos conseguido algunos aumentos al salario y hemos recuperado el respeto y la dignidad por nosotros mismos al alzar nuestra voz”.

Durante el verano y el otoño de 2003, la Sección Local 150 participó en un intercambio de delegaciones con el FAT. La delegación del verano, en la cual dos mujeres de México viajaron al sur de los Estados Unidos, fue coauspiciado por la UE y BWFJ. Fue organizado con el tema general de mujeres y la solidaridad internacional. En el otoño se organizó la segunda parte con una delegación a México auspiciado por el FAT. A petición de la UE, el enfoque era el uso de las demandas presentadas por el sindicato mexicano ante la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para impugnar los obstáculos de organización. Esta delegación se amplió para incluir a otros sindicatos que habían hecho uso de la ley internacional incluyendo a organizaciones laborales del sector público de Québec y a la federación

---

34. La UE y el FAT se beneficiaron de las relaciones que cada uno tenía con otros sindicatos. Fue por parte del FAT que la UE empezó a trabajar con la *Centre International de Solidarité Ouvrière (CISO)* (Confederación Internacional para la Solidaridad del Trabajador) y con los sindicalistas de Québec, los cuales participaron en varias delegaciones trinacionales y claramente demostraron que las y los trabajadores compartían los mismos problemas en los tres países del TLC. De manera parecida, el FAT pudo recurrir a ZENROREN, cuando tuvo un conflicto con un empresario japonés, gracias a la gestión de la UE.

laboral progresista de Japón, *ZENROREN*.

El intercambio en México resultó tan dinámico que, durante la sesión final de evaluación, el *Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)* (Sindicato de Trabajadores de la Función Pública de Québec) ofreció organizar la reunión al siguiente año. Los representantes de la Sección Local 150, Raymond Sanders y Larsene Taylor también salieron muy inspirados por lo que habían aprendido, y llevaron la información a su sección local. Estas pláticas con sus compañeras y compañeros condujeron directamente a la creación de la *North Carolina International Worker Justice Campaign (IWJC)* (Campaña Internacional por la Justicia del Trabajador de Carolina del Norte), la cual combinaba la lucha organizativa desde la base con el uso de la ley internacional para enfrentar los obstáculos a la organización sindical.<sup>35</sup> Desde la perspectiva de la ley internacional, lo que era ilegal fue la prohibición estatal en contra de la negociación colectiva, no los esfuerzos de las y los trabajadores de ejercer sus derechos. Esto fue un enorme estímulo para los trabajadores con salarios bajos, la gran mayoría africano-americanos que laboraban en el sector público de Carolina del Norte, porque cambió la creencia sostenida durante mucho tiempo de que los trabajadores del sector público “simplemente no tenían este derecho”.

Los trabajadores de Carolina del Norte no fueron los únicos sorprendidos. Mary Dobrochowski, dirigente de Iowa de la Sección Local 893 de la UE, me escribió para contarme la experiencia que había vivido en Washington DC en una de las Conferencias de Acción Política de la UE, donde los afiliados de base pasaron varios días interactuando con sus representantes del Congreso. Y me dijo: “Siempre disfruto un buen debate con mis representantes locales. Sin embargo, después de esta gira, me siento más experta y educada sobre el TLC por haberme reunido con la gente de México. Era importante para mí tener un relato personal sobre el TLC que pudiera compartir: aprendí que no solamente ha dañado a los Estados Unidos, sino que también había jodido a la gente de México. Por supuesto, cuando di un informe de primera mano con los representantes, no tuvieron ningún argumento que pudieran discutir conmigo”.

La segunda reunión de la Convergencia Internacional de los Trabajadores del Sector Público tuvo lugar en el otoño de 2004 en Québec, y su objetivo era elevar el conocimiento de los desafíos que enfrentaban los trabajadores del sector público en Québec con su nuevo gobierno neoliberal. Benedicto Martínez y cuatro representantes de sindicatos de trabajadores del sector público afiliados al FAT viajaron desde México para participar junto con representantes de la UE y la *ZENROREN*. La reunión fue coauspiciada por la *SFPQ* y la *Central des Syndicats du Québec (CSQ)* (Confederación de Sindicatos de Québec).

En los formularios de evaluación que se entregaron a los participantes después de la reunión en Québec, Allen Layman, presidente de la Sección Local 160 de la UE, la cual representa a mujeres y hombres trabajadores del sector público de Virginia, escribió:

“Parecido al viaje a México el año pasado, realmente disfruté el intercambio de culturas y la oportunidad de interactuar con personas de diferentes países. La comprensión espantosa de como el TLC, o la Organización Mundial de Comercio (OMC), la globalización y la privatización están impactando al pueblo trabajador y a los sindicatos por todo el mundo, además de la complejidad de estos asuntos, es evidente y atemorizante. Igual de importante es que estamos tan interconectados no obstante nuestra nacionalidad. El mundo ha llegado a un punto en que ningún

---

35. Saladin Muhammad contribuyó en gran medida a la formación de la *IWJC* y se convirtió en uno de sus coordinadores. Otros líderes y afiliados de base de la *BWFJ* y la Sección Local 150 de la UE también hicieron grandes contribuciones: Angaza Laughinghouse, Nathanette Mayo, Larsene Taylor, Dante Strobino, Denis Orton, Steve Bader, Ashaki Binta, entre muchos otros.

país está libre del impacto de la crueldad de las corporaciones, ni de su falta de moralidad, sea por el empeoramiento y explotación de las condiciones de trabajo o por la degradación ambiental. Debemos enfocarnos en los intereses y sueños que tenemos en común y que nos unen como humanos, mientras respetemos, aprendamos y disfrutemos de nuestras diferentes culturas. Debemos encontrar maneras de trascender a nuestras diferencias para trabajar juntos en la lucha en contra de aquellos que explotan la dignidad y el valor intrínseco de nuestro trabajo”.

Otro participante de la UE en Québec fue Raymond Sanders, presidente de la Sección Local 150 de la UE. Él ofreció auspiciar en 2005 una reunión de la Convergencia en Carolina del Norte para compartir experiencias con los participantes de los otros países sobre las condiciones que enfrentaban los trabajadores en el sur de los Estados Unidos, y para que tuvieran la oportunidad de participar en el campaña para lograr el derecho de negociaciones colectivas para las y los trabajadores del sector público.

En el otoño de 2005, como parte de esta campaña, la *International Commission for Labor Rights (ICLR)* (Comisión Internacional por los Derechos Laborales) mandó una delegación independiente de abogados y juristas de Sudáfrica, India, Suecia, Nigeria, Canadá y México a Carolina del Norte, para documentar las condiciones de trabajo de las y los trabajadores del sector público en el estado. Después de reunirse con todos los trabajadores, visitaron sus sitios de trabajo y tomaron testimonio en audiencias con la participación de cientos de trabajadores del sector público. La delegación de la ICLR determinó que la prohibición en Carolina del Norte respecto al derecho de participar en negociaciones colectivas había resultado en condiciones laborales deplorables para los trabajadores estatales y municipales y que, si les concedían el derecho a negociar, estos trabajadores iban a mejorar sus condiciones laborales de forma significativa.

Unos meses después, la Convergencia Internacional por la Justicia para el Trabajador de Carolina del Norte dio muchos ánimos a las y los trabajadores del estado. En sus testimonios durante la audiencia de la ICLR, trabajador tras trabajador describió las formas de discriminación de raza y género y las repercusiones que tuvieron en la contratación, promoción, pago y la aplicación de la disciplina y del despido de las y los trabajadores. Estos testimonios sirvieron de base para una demanda oficial ante la OIT en Ginebra. Fue presentada el 10 de diciembre de 2005 — el Día de los Derechos Humanos — y los alegatos se centraron en la prohibición contra los trabajadores del sector público de Carolina del Norte que no podían negociar un contrato colectivo, y que esta prohibición constituía una violación a los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT.

Los aliados del sector público que asistieron a la Convergencia desde México, Japón y Québec acompañaron a la Sección Local 150, y a los representantes de sindicatos y demás organizaciones de Carolina del Norte para entregar la demanda en la oficina del Gobernador Mike Easley. Fortuitamente, el Departamento de Investigación de la UE descubrió que México, Canadá y Japón eran los mayores socios comerciales del estado, así que enfatizaron este punto.

Al año siguiente los trabajadores de recolección de basura en Raleigh dejaron de trabajar en protesta por las condiciones intolerables de trabajo. Aunque el paro era ilegal, tuvieron bastante apoyo comunitario, ganando prácticamente todas sus demandas.

Luego, en abril de 2007, la UE obtuvo una Recomendación impresionante de la OIT, que pidió la derogación de la prohibición en contra del derecho de negociar un contrato colectivo y recomendó que el estado estableciera un dialogo con los sindicatos para empezar a desarrollar un marco para la negociación colectiva.<sup>36</sup>

36. El caso fue manejado por Joseph Cohen, consejero general de la UE en ese entonces. Véase la *UE NEWS*, abril de 2007,

Aunque la IWJC no logró la meta de derogar la prohibición para negociar colectivamente, sus esfuerzos cambiaron el discurso público sobre el derecho a negociar de las y los trabajadores con salarios precarios en el estado. Debido a sus esfuerzos, junto con otros sindicatos, lograron crear una coalición fuerte de organizaciones laborales, comunitarias, estudiantiles y de religiosos, que apoyaran las negociaciones colectivas, y les dio la energía que necesitaban para impulsar acciones colectivas y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo.

Además de sentar las bases para la fundación de la IWJC, el conocimiento, experiencia, y solidaridad de nuestros aliados internacionales fueron crucial para su éxito. En 2006, el FAT tomó la iniciativa de presentar una demanda en la Oficina Administrativa Nacional (OAN) bajo el ACLAN, por parte de las y los trabajadores del sector público en Carolina del Norte, impugnando así la negativa de la ley estatal sobre su derecho a negociar un contrato colectivo.<sup>37</sup>

Benedicto Martínez describió la decisión de presentar la demanda de esta manera:

“Viajé a Carolina del Norte y me quedé asombrado por el nivel de discriminación en un país que supuestamente pone tanta importancia en la democracia, pero no permite a sus trabajadores del sector público en Carolina del Norte el derecho a negociar un contrato colectivo. Estamos presentando esta demanda para apoyar a las y los trabajadores de los Estados Unidos”.

Más de seis años después, en diciembre de 2012, la oficina mexicana que se encargaba de las demandas presentadas ante el Acuerdo Paralelo del TLC emitió un Informe favorable y una serie de recomendaciones.<sup>38</sup>

Desafortunadamente, la OAN en los Estados Unidos no respondió de ninguna manera e incluso se negó a traducir el Informe al inglés. Sin embargo, la Sección Local 150 pudo utilizar el caso para ejercer presión sobre el estado de Carolina del Norte, reforzar sus alianzas, educar a sus afiliados y cambiar la visión de lo que era posible. El mensaje inherente de solidaridad resonó entre las secciones locales de la UE muy lejos del estado de Carolina del Norte y contribuyó de una manera muy significativa al apoyo

---

p. 15. (el artículo sólo está en inglés)

37. El caso fue presentado el 18 de octubre de 2006 por el FAT, la UE, el *Canadian Labour Congress (CLC)* (Congreso Laboral Canadiense) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), entre 53 demandantes. Véanse los informes del ACLAN de los EE.UU. en el sitio web del Departamento de Trabajo [https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc?combine=&field\\_naalc\\_office\\_target\\_id=All&field\\_status\\_target\\_id=All&field\\_issue\\_target\\_id=All&items\\_per\\_page=10&page=3](https://www.dol.gov/agencies/ilab/submissions-under-north-american-agreement-labor-cooperation-naalc?combine=&field_naalc_office_target_id=All&field_status_target_id=All&field_issue_target_id=All&items_per_page=10&page=3) (el sitio web sólo está en inglés).

38. El Informe se refiere de manera extensa a la previa determinación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en que la OIT falló que el gobierno estadounidense revocara el Estatuto General 95-98 de Carolina del Norte y que estableciera un marco para las negociaciones colectivas. La OAN-México notó que “coloca énfasis particular en los temas de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva”, y declaró: “Si la libertad sindical existe para los trabajadores públicos de Carolina del Norte, la prohibición de la negociación colectiva limita el ejercicio de tal libertad. En este sentido, hay recomendaciones e informes de seguimiento del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo al efecto de que Carolina del Norte debe revocar el Estatuto NCGS 95-98 y permitir a los empleados públicos del estado el derecho de negociar colectivamente, además de promulgar un marco legislativo que promueva tal resultado.”

El Informe exhortó a que los Estados Unidos. “siguiera en sus esfuerzos de establecer una manera legítima para las negociaciones colectivas en Carolina del Norte” y declaró que la OAN-México, “indica su interés en saber de las acciones tomadas por el gobierno de los Estados Unidos de promover el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos en Carolina del Norte, y a la vez pide que se les mantenga informados de la presentación de nuevas iniciativas al respecto...”

La OAN-México también recomendó consultas cooperativas respecto a la salud y seguridad, determinando que “no resulta claro cuáles son las acciones tomadas por el gobierno de ese país y concretamente por Carolina del Norte para garantizar la protección de la salud y seguridad de los empleados públicos en el estado”.

de una visión internacionalista y a un cambio de cultura dentro de la UE misma.

Saladin Muhammad, fundador y organizador para BWFJ, reflexionó sobre la contribución del trabajo internacional de la UE al movimiento en Carolina del Norte:

“En Trabajadores Negros por la Justicia tomamos la decisión de trabajar con la Sección Local 150 porque realmente apreciamos la estructura democrática del sindicato y su enfoque de base. Aunque queríamos mejorar los salarios y condiciones de trabajo de los afiliados de la UE, la manera en que establecimos esta organización, su conciencia y unidad de acción, representan, en otras palabras, una forma de crear una estructura más profunda, un movimiento.

“Nuestra participación en el trabajo internacional de la UE fue muy bienvenida y totalmente imprevista. La Campaña Internacional por la Justicia del Trabajador (IWJC por sus siglas en inglés) de Carolina del Norte que desarrollamos junto con el sindicato nacional nos dio un vehículo que nos permitió acercarnos más a nuestras comunidades. Llevando trabajadores de otros países a nuestros lugares de trabajo significó que teníamos que manejar la traducción, pero descubrimos que, a pesar de la diferencia de idioma, compartíamos muchas cosas en común. Las audiencias en particular nos dieron las herramientas y nos permitieron mostrar con claridad que la situación que enfrentan las y los trabajadores en Carolina del Norte no es aceptable ni normal. Claramente viola la ley internacional. Esto nos empoderó tremendamente. Y era de suma importancia que tuviéramos la libertad de determinar lo que fuera más útil para nosotros en Carolina del Norte. Realmente sentimos que estábamos experimentando y aplicando los principios de la UE de organizar y tomar decisiones desde la base. Como resultado, nos sentimos dueños de la IWJC: el FAT no solamente era un aliado a nivel nacional, sino que era un amigo y aliado de nuestro sindicato a nivel estatal”.

Al Locklear se inspiró especialmente al conocer a las y los trabajadores de otros países:

“Una de nuestras primeras experiencias con el sindicato fue la audiencia en 2005 de la *Southern International Workers Justice Campaign (SIWJC)* (Campaña Internacional de Justicia para los Trabajadores del Sur) en Charlotte. Nos dimos cuenta de que teníamos el apoyo de los oficiales electos y la comunidad, entre otros dirigentes. Luego fuimos a Raleigh para reunirnos con los dirigentes sindicales de Japón, México y Canadá. Esto me ha dado más ideas sobre cuál es la forma más eficaz de dirigir a nuestro sindicato y poner más atención en lo que está ocurriendo en el mundo. Ahora tenemos amistades en otros países que nos apoyan y confían en el apoyo que puedan recibir de nosotros. Al final de ese año, llevamos una camioneta llena de trabajadores a Raleigh para atender la Audiencia Pública Estatal de la Comisión Internacional por los Derechos Laborales – con abogados de todo el mundo. Ellos determinaron que el estado de Carolina del Norte y los Estados Unidos estaban violando los estándares internacionales al prohibir la negociación de un contrato colectivo. Además, esta prohibición ha conducido al racismo, sexismo, condiciones peligrosas de trabajo y una falta de respeto entre otros problemas. Fue la primera vez que me di cuenta de que no solamente estábamos luchando por los derechos de las y los trabajadores o los derechos civiles, sino por los derechos HUMANOS”.

Anteriormente Locklear había participado en una delegación trabajador-a-trabajador auspiciado por el FAT. Ese intercambio no solamente le abrió los ojos de las condiciones de vida y de trabajo en México, sino que cambió totalmente su comprensión de la inmigración a los Estados Unidos. Explicó:

“Nos reunimos con trabajadores del sector público que tenían los mismos problemas que no-

sotros — falta de equipo de protección, supervisores crueles, intimidaciones. Sin embargo, cuando visitamos sus comunidades, las condiciones eran mucho peores que las de aquí. Por primera vez entendí por qué venían a los Estados Unidos, aunque ilegalmente; no es para robar nuestros trabajos como lo dice la televisión. Nos dejamos engañar muchos de nosotros por esta creencia. Pero, al explicárselo a mis compañeros de trabajo, algunos de ellos cambiaron de mentalidad.

“Con estas experiencias, he traído información e historias a los 200 trabajadores de la recolección de basura, 1000 en la Sección de Ciudad de la Charlotte y muchos miles en nuestro sindicato a nivel estatal, en el sur y a nivel nacional. Sé que, sin la parte internacional de nuestro trabajo, no estaríamos tan fuertes. Las y los trabajadores de los otros países me han dicho que ellos también se han fortalecido por reunirse y aprender de nosotros. Espero que muchos más de mis compañeras y compañeros de trabajo puedan tener este tipo de experiencias para que sigamos fortaleciendo el movimiento por la justicia y seguir el ejemplo del Dr. Martin Luther King”.

La reunión de la cuarta Convergencia ocurrió en Tokio, Japón en octubre de 2006 y fue auspiciado por cinco afiliados del sector público de ZENROREN. Las organizaciones laborales que participaron fueron la UE, el FAT, la SFPQ y la CSQ de Québec y un sindicato de enfermeros de Australia. Un nuevo elemento en este intercambio fue la preocupación por temas antinucleares y la paz.

En las sesiones de evaluación y planeación después de la reunión, concluimos que, en lugar de organizar otra Convergencia en 2007, deberíamos trabajar para fortalecer las relaciones entre los grupos de trabajadores que tenían trabajo parecido dentro de nuestra red y, al mismo tiempo, aprovechar los espacios donde pudiéramos reunirnos con otras organizaciones, como en el Foro Social Mundial, el Foro Social de los Estados Unidos o en congresos sindicales.

Uno de los avances más emocionantes fue el crecimiento de una relación entre las y los trabajadores municipales, afiliados de la Sección Local 150 de la UE en Carolina del Norte y la Sección Local 222 en Connecticut con la Federación de Sindicatos Municipales del Estado de Chihuahua, un afiliado del FAT que organizaba y representaba a trabajadores municipales en el estado de Chihuahua.

En marzo de 2007 las y los afiliados de UE viajaron a Chihuahua para reunirse con trabajadores en el pequeño pueblo mexicano de Guerrero. Los trabajadores mexicanos orgullosamente les mostraron su sede sindical que habían empezado a construir. En cuanto recaudaran el dinero suficiente, seguirían con la construcción de la sala. Unos meses después, nuestra sección sindical de Connecticut correspondía con la atención recibida al invitar a Daniel Martínez a una visita en Connecticut.

Martínez era un operador de maquinaria pesada en Guerrero y dirigente de la sección de su sindicato. Se reunió con afiliados de la UE en varios talleres de obras públicas y compararon temas desde el mantenimiento de las calles hasta los derechos sindicales. Martínez también dio un contexto al debate acalorado sobre la inmigración que estaba ocurriendo en Connecticut en este tiempo. Martínez explicó los factores económicos que empujaron a los trabajadores mexicanos de inmigrar a los Estados Unidos dentro del contexto del TLC y de su experiencia personal.

En una reunión en Danbury, le preguntaron sobre el incremento de inmigrantes a los Estados Unidos. Contestó que pensó que ni los gobiernos de los Estados Unidos ni de México estaban tratando el corazón del problema: “Las políticas de nuestros gobiernos hace cada vez más difícil encontrar un trabajo que pague un salario digno. Yo mismo vine a los Estados Unidos cuando perdí mi empleo en el ferrocarril porque fue privatizado”. Las y los trabajadores de UE estuvieron claramente sorprendidos por el hecho de que Martínez había regresado a México y alguien le preguntó ¿por qué no se había que-

dado en los Estados Unidos? Reflexionó por un momento y luego explicó que cuando pudo obtener un empleo en México, le dio la oportunidad de regresar a casa. “Quería estar con mi esposa y con mis hijos mientras crecían”. Fue uno de estos momentos cuando el cambio de perspectiva fue palpable.

Danbury, Connecticut, había sido una de las ciudades donde había una reacción extrema antimigrante, la cual estaba afectando a la membresía de la Sección Local 222. La visita de Martínez y su respuesta a la pregunta sobre el por qué había regresado a México se filtró por toda la sección y tuvo un impacto profundo sobre las perspectivas de las y los afiliados y los dirigentes, la mayoría de los cuales eran blancos y africano-americanos, y tuvo una resonancia de como ellos veían el debate feroz sobre el tema de la inmigración.

Al final de su visita, participó en un congreso estatal en el cual se lanzó una campaña llamada “Un Dólar para un Ladrillo” para recaudar fondos para ayudar a las y los trabajadores municipales en la construcción de su sede sindical en Guerrero. Cuando llegamos al congreso, Marie Lausch, una operadora de emergencia del 911 en Connecticut y la presidenta de la Sección Local 222, nos informó a Daniel y a mí sobre la iniciativa de la Sección Local 222. Este esfuerzo no solamente recaudó fondos para los aliados de la UE en México, sino que se convirtió en un mecanismo para que pudieran involucrar a sus afiliados y a otras secciones de la UE en conversaciones sobre la importancia de la solidaridad internacional. Cada persona que donó un dólar recibía una hoja de papel con una imagen del número de ladrillos simbólicos al que había contribuido. Más tarde, la Región Noreste de la UE adoptó esta campaña. El siguiente otoño, orgullosamente entregaron un cheque por \$1,300 dólares para la siguiente fase de la construcción de la sala sindical en Guerrero, Chihuahua al representante del FAT que asistió al congreso de la UE. Además de la recaudación de fondos para su “sección hermana” en México, este esfuerzo ayudó en desarrollar una mayor comprensión del trabajo internacional de la UE dentro de su membresía nacional y ayudó a una mejor comprensión del tema de la inmigración.

Para la primavera siguiente habían finalizado la construcción de la sala. Nos dio una oportunidad adicional de profundizar las relaciones cuando los afiliados de la Sección Local 222 viajaron a Guerrero para su inauguración. Dos representantes de la CSN de Québec y dos del Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Descentralizados en Nayarit (SITEM), un afiliado del FAT, también participaron. Las y los compañeros de Guerrero organizaron una capacitación internacional y prepararon la inauguración y el corte del listón de la nueva sede. Esto también sentó las bases para unas acciones de solidaridad internacional con resultados muy positivas. A petición de los anfitriones, la delegación de UE y los otros participantes de la CSN y SITEM acompañamos a la dirigencia de la Sección Local mexicana a una reunión de desayuno con el presidente municipal. Él era del Partido de Acción Nacional (PAN), un partido político conservador y, cuando fue elegido, la sección estaba muy preocupada de que iba a despedir a las y los trabajadores y reemplazarlos con su propia gente. Esta práctica era muy común en México al entrar un partido diferente, siendo uno de los problemas más serios que enfrentaban los trabajadores del sector público. Como no había ocurrido y la Sección había negociado un buen contrato colectivo con el municipio, la reunión fue muy cordial. Uno de los dirigentes del FAT la describió: “Hablamos sobre la importancia de un sindicalismo diferente en México — uno que es democrático, honesto y que responde a las condiciones actuales”.

Sin embargo, ese mismo día, la delegación se enteró que la noche anterior el presidente municipal había pedido la autorización al cabildo para despedir a treinta trabajadores y así resolver un asunto de presupuesto. No era de sorprenderse que la delegación de la UE y la CSN estaba enfurecida, pero los dirigentes de la Sección mexicana nos suplicaron mantenernos calmados, notando que el comportamiento del político en la mañana había sido muy diferente y que era necesario investigar lo que estaba pasando. En el transcurso de nuestras conversaciones durante los siguientes días, el presidente muni-

pal aseguró a los representantes de la UE y CSN que buscaría otras alternativas.

Antes de partir, los invitados sindicales decidimos que deberíamos dejar una carta para el presidente municipal. Fue redactada durante el último evento de despedida y la secretaria general seccional dejó la fiesta para imprimirla y para que pudiéramos firmarla. Poco después de nuestro regreso a los Estados Unidos, recibimos la información de que los dirigentes de la Sección se habían reunido de nuevo con el presidente municipal y que él se comprometió a no implementar el plan aprobado sobre el despido de trabajadores. ¡La solidaridad internacional siempre debe funcionar de esta forma!

## **Intercambio de cooperativas**

Tanto en la UE como en el FAT, el sector sindical es el más grande y la gran mayoría de nuestros intercambios trabajador-a-trabajador fueron entre sindicalistas. Sin embargo, a inicios de 2013 en ambas organizaciones hubo interés y un enfoque renovado en las cooperativas. En la UE, en parte esto se debió a la lucha de la Sección Local 1110 de la UE en *Republic Windows and Doors* en Chicago, Illinois, donde mujeres y hombres trabajadores ocuparon su planta para impedir su cierre y eventualmente consiguieron un reconocimiento legal como dueños. Con este logro comenzaron a operarla como una cooperativa y la llamaron Nueva Era. En el FAT existe también un sector de economía social donde están las cooperativas, y que también forma parte de su estructura de liderazgo. En ese entonces el FAT había elegido recientemente a un joven que estaba trabajando fuertemente para ampliar el sector.

Por lo tanto, en noviembre del 2013 organizamos una delegación de cinco afiliados de la UE quienes viajaron a México para participar en nuestro primer encuentro de cooperativas. La delegación incluyó a trabajadores de dos cooperativas de comida de Vermont (Secciones Locales 203 y 255) y de una cooperativa de imprenta de Massachusetts (Sección Local 274). También participó Armando Robles, uno de los líderes en la toma del control de la empresa y la organización de la Cooperativa Nueva Era, que apenas estaba empezando la fabricación de ventanas y puertas.

Una de las cosas que rápidamente nos quedó claro era que existen diferentes tipos de cooperativas y que varían en tamaño, experiencia y en sus puntos de vista sobre lo que significa ser una cooperativa. La delegación se reunió con cooperativistas mexicanos de producción limitada, la mayoría constituidas por integrantes de la familia o por amistades que producían cerámicas, artesanías, bordados, tejidos, o producción de verduras; de igual manera la delegación sostuvo encuentros con la cooperativa de producción mexicana más conocida de refrescos, la Pascual Boing, que opera varias instalaciones de producción y múltiples centros de distribución. También hubo pláticas con representantes de tres cooperativas de ahorro y crédito de varios tamaños, que aportan experiencia financiera a sus afiliados al igual que les proporcionan pequeños préstamos. Algunas eran afiliados del FAT; otras conocían al FAT más recientemente y pertenecían a una red informal o simplemente mantenían relaciones cordiales.

Una de las estrategias utilizadas por el FAT era vincular a las cooperativas de ahorro y crédito con las cooperativas de producción con el objetivo de que pudieran recibir el apoyo financiero que necesitaban para salir adelante. A su vez, esto les proporcionó empleo a los afiliados de las cooperativas de ahorro y crédito.

El viaje también fue el comienzo de algo más significativo. Elizabeth Jesdale lo explicó de la siguiente manera:<sup>39</sup>

---

39. En aquel entonces, Jesdale fue presidenta de la Sección Local 255 de la UE en *Hunger Mountain Food Co-op* e integrante de la Mesa Ejecutiva General a nivel nacional de la UE. Luego fue electa presidenta de la región del noreste de la UE.

“Ser parte de esta delegación nos permitió salir de nuestro trabajo cotidiano y hablar de nuestros ideales y aprender de las experiencias prácticas de los demás... El poder compartir una semana completa con un grupo de trabajadores y organizadores que tienen un compromiso fuerte para construir un mundo mejor, nos dio el tiempo adecuado para construir relaciones de confianza. Esto también nos permitió la oportunidad de hablar sinceramente entre nosotros en un contexto más amplio y sumergirnos en conversaciones más profundas y hablar de algunas estrategias. No solamente pudimos hacer conexiones valiosas e inspiradoras con las y los trabajadores en México, sino que la delegación de la UE pudo formar nuevas conexiones entre sí”.

Para esta delegación no fue solamente la primera vez que representantes de las cooperativas de la UE se habían reunido con sus contrapartes de México, sino la primera vez que se encontraban entre ellos mismos. Fue de gran valor y al final hablaron de un plan para seguir trabajando juntos. Uno de los resultados fue una resolución sobre cooperativas que fue aprobada en el siguiente congreso de la UE.

Las secciones de las cooperativas de la UE en Massachusetts (Sección Local 274) y Vermont (Secciones Locales 203 y 255) también planearon y auspiciaron una delegación compuesta por cinco afiliados del sector de cooperativas del FAT. El viaje coincidió con el evento *New Economy Week* (La Semana de la Nueva Economía), en donde representantes de las cooperativas mexicanas fueron oradores destacados en diversos actos en Burlington, Vermont y Boston, Massachusetts. Además, durante estos días participaron en reuniones con unas cooperativas independientes y con otros afiliados de la UE.

Los participantes hicieron una presentación en la reunión del consejo regional de la UE y — junto con otros afiliados de la UE — participaron en un mitin enfrente de la planta de *General Electric* en Fort Edwards para protestar contra los planes de cerrar la planta. Uno de los representantes de las cooperativas mexicanas, Alma Contreras Torres, secretaria de la Comisión de Vivienda del sindicato estatal de Nayarit, SITEM, quedó emocionada ante la solidaridad mostrada por los grupos de militantes de varios sindicatos y comunidades. Subrayó:

“Es alentador saber que compartimos la capacidad de unirnos con otros en acciones y apoyo mutuo, especialmente durante estos tiempos difíciles. Es motivante e inspirador porque muestra que, aunque somos de diferentes nacionalidades y hablamos diferentes idiomas, coincidimos en nuestra creencia de la unidad, cooperación, solidaridad, honestidad y compromiso de lucha en defensa de los derechos laborales, y por un estándar de vida digna. Y esto, compañeras y compañeros, es un lenguaje universal”.

Aunque acompañé a la delegación mexicana y asistí de varias formas, la mayor parte de la planeación de esta delegación la realizaron varias compañeras y compañeros, entre ellos: Elizabeth Jesdale de *Hunger Mountain* y Adam Trott de *Collective Copies*; Jonathan Kissam, un diseñador de sitios web de una cooperativa que fue parte de la Sección Local 203 de la UE y quien actualmente es el Director de Comunicaciones y el Editor de la *UE NEWS*; y Autumn Martínez, otra dirigente de *Hunger Mountain*, quien luego fue electa a la presidencia de la Región del noreste de la UE. Todas y todos aportaron tiempo extra y fuera de su trabajo para acompañar a la delegación mexicana por varias partes de su gira.

## **Instituto de Organizadores**

En agosto de 2004 veintidós dirigentes de secciones locales, organizadores y personal del FAT y de la UE se reunieron en México para intercambiar ideas, experiencias y estrategias de organización y desarrollar planes de solidaridad internacional.

El objetivo del Instituto era fortalecer nuestras capacidades organizativas y ofrecer la oportunidad a las y los organizadores de comparar y analizar sus experiencias y enfoques para la organización de corporaciones transnacionales, basándose en las diferentes áreas de experiencias adquiridas por la UE y el FAT.

El programa intensivo fue desarrollado conjuntamente por un equipo del FAT y de la UE y respondía a los intereses y necesidades expresadas por las y los participantes durante la etapa previa de planeación. Parte de los trabajos del Instituto se llevaron a cabo en un centro de capacitación fuera de la Ciudad de México, ofreciendo a las y los integrantes la oportunidad de convivir y trabajar juntos. El programa fue diseñado para proporcionar una amplia oportunidad de aprendizaje interactivo y fomentar la comunicación entre los participantes.

Los temas incluyeron las estrategias y métodos utilizados en los dos países, una mirada comparativa a las leyes laborales de los Estados Unidos y México, los métodos utilizados por los patrones para destruir a los sindicatos, la capacitación de dirigentes y cómo enfrentar los problemas en las luchas organizativas actuales en ambos países. Las y los participantes compartieron sus habilidades y experiencias entre ellos, además de participar en ejercicios prácticos sobre varios temas, cómo poder desarrollar “mapas del lugar de trabajo”, y cómo analizar una empresa. Trabajaron también en la elaboración de planes para unas campañas de solidaridad.

Además de los talleres específicamente relacionados con el tema de la organización sindical, programamos que varios expertos notables de México y los Estados Unidos ofrecieran pláticas sobre la globalización y otros temas, incluso sobre cómo analizar las estructuras y vulnerabilidades de las corporaciones; cambios actuales a la ley laboral mexicana; y el desarrollo histórico del capital en los Estados Unidos, en México y en un contexto más amplio.

En sí, el proceso del desarrollo del Instituto resultó en una reflexión sobre la fuerza de la relación UE-FAT y la forma en que trabajamos juntos: una vez que las y los participantes fueron seleccionados por las dos organizaciones, se les pidió llenar un cuestionario detallado para averiguar su nivel de capacitación y educación, tipo y alcance de su experiencia y para identificar los retos que deseaban abordar durante su estancia.

Con esta información, las sesiones fueron diseñadas para ser interactivas con dos facilitadores, un hombre y una mujer de cada país, cuyo papel era pedir que las y los participantes contribuyeran con sus propias experiencias. De esta manera, el Instituto estaba orientado a maximizar el intercambio de información y conocimientos mientras perseguía los objetivos mayores arriba descritos. La directora de educación, Carol Lambiase, ayudó a dar forma al programa utilizando varias técnicas de educación popular. Un ejemplo memorable ocurrió cuando las y los integrantes prepararon y presentaron un sketch que ilustraba como operaban las leyes laborales en cada uno de sus países durante el transcurso de una lucha organizativa.

En la evaluación del último día las y los participantes calificaron al Instituto como “excelente” en casi todas las áreas. Aunque había interpretación simultánea era claro que las y los participantes no solamente dependían de las palabras para comunicarse. Formaron amistades e hicieron planes de mantener la comunicación entre el grupo para cumplir los compromisos asumidos en el Instituto. Las y los integrantes de la UE expresaron su gran placer de haber tenido la oportunidad de conectarse con sus contrapartes mexicanas y aprender de primera mano de sus experiencias y puntos de vista.

Como lo explicó uno de los organizadores de la UE que participó: “La UE y el FAT prepararon algo

extraordinario. El programa del Instituto para Organizadores realizado en la Ciudad de México por ocho días logró superar todas las barreras entre las dos organizaciones y nos hizo sentir a todos que estamos unidos en una sola lucha. Todas y todos los organizadores — ya sea que fueran afiliados de base o del personal pagado — aprendimos por igual uno del otro y regresamos a nuestros lugares de residencia con sentimientos profundos de respeto y solidaridad”.

Algunas de las recomendaciones fueron implementadas rápidamente. Por ejemplo, cuatro meses después, por medio de *Jobs with Justice (JWJ)* (Trabajos con Justicia)<sup>40</sup> y la *New Trade Union Initiative (NTUI)* (Nueva Iniciativa Sindical), dirigentes sindicales de una planta de GE en la India visitaron la Sección Local 506 de la UE en Erie, Pensilvania. Elaboramos excelentes materiales educativos para preparar a las y los afiliados de la UE para su visita.

La UE también auspició un evento destinado a recaudar fondos para una gira de SITESABES, un sindicato independiente de maestros que estaba organizándose con el FAT en Guanajuato, México. Recaudaron más de \$3,000 dólares y — algo más importante aún — la gira les ayudó a conectarse con la *Labor Religion Coalition of New York State* (Coalición Laboral Religiosa del Estado de Nueva York) y el *New York State Union of Teachers (NYSUT)* (Sindicato de Maestros del Estado de Nueva York), iniciando una relación con un sindicato de su propio sector. Esto fue de suma importancia durante su lucha sindical y resultó en una delegación coordinada por la *Labor Religion Coalition of New York State* y la UE integrada por maestros del Estado de Nueva York, quienes viajaron a Guanajuato para observar el recuento sindical.

Además, las y los organizadores de la UE pudieron poner en práctica algo de lo que aprendieron en México durante sus luchas organizativas con trabajadores latinos en Chicago. Hubo también un valor psicológico del evento que no se había anticipado. Uno de nuestros aprendizajes fue reconocer el tremendo beneficio de reunir a organizadores y dirigentes que frecuentemente se involucran en luchas extremadamente difíciles y aisladas. En este evento pudieron relajarse, pensar y aprender uno del otro. Algunos lo llamaron “terapéutico”, otros “inspirador”, pero sin embargo ¡la energía y emoción fueron palpables!

Uno de los principios fundamentales de la relación entre la UE y el FAT ha sido siempre el trabajar de una forma binacional cuando esto es posible. Por lo tanto, la segunda reunión del Instituto se llevó a cabo en Chicago durante la primera semana de octubre de 2005. Fue diseñada para enfocarse con más detalle en las capacidades necesarias para organizar, lo que se necesita para consolidar una lucha sindical y cómo fortalecer el poder del sindicato. Además, permitió a las mujeres y hombres que participaron compartir sus ideas y habilidades dentro de un marco práctico.

Chicago fue seleccionado como el principal lugar estadounidense porque estaba en el corazón de las luchas sindicales de la UE que eran, en su mayoría, con trabajadores latinos. Un gran porcentaje de las y los trabajadores de las fábricas en Chicago eran inmigrantes, tanto indocumentados como documentados, y muchos habían llegado desde México y de otros países de América Latina. Los sueldos eran muy bajos y frecuentemente no había prestaciones.<sup>41</sup> En una fábrica donde recientemente la UE

---

40. <https://www.jwj.org/> (el sitio web sólo está en inglés).

41. En ese entonces, aproximadamente 1.4 millones de inmigrantes vivían en Chicago. Para el año 2000 los inmigrantes constituían uno de cada cinco (o 20.2 por ciento) de todos los trabajadores del área metropolitana de Chicago. Sin embargo, a pesar de sus inmensas contribuciones, en general las y los trabajadores inmigrantes con y sin documentos que trabajaban en las fábricas de Chicago, ganaban salarios muy bajos y eran vulnerables a todo tipo de abusos en sus lugares de trabajo. Las y los trabajadores inmigrantes fueron los menos indicados para recibir prestaciones y menos del 25 por ciento tenían algún seguro médico pagado por su patrón. Muchos trabajaban en condiciones inseguras y sufrían todo tipo de abusos,

había ganado un recuento y un contrato colectivo, el pago había sido tan bajo que algunos trabajadores se alojaban en un refugio para indigentes.

Dado el gran interés en las y los trabajadores latinos, las organizaciones acordaron realizar la segunda fase del intercambio totalmente en español y se acordó que cada organización incluyera algunos participantes del primer encuentro, además de otros interesados. Este Instituto usó la misma metodología, pero puso más énfasis en el desarrollo de las capacidades a través del juego de roles. Se enfocó en los problemas actuales de las y los trabajadores, incluyendo la dificultad para crear sindicatos democráticos después de haber ganado un recuento en contra de un sindicato corrupto; también en cómo sostener una lucha sindical de largo plazo; y en la organización de los inmigrantes. Una de las actividades más emocionantes, especialmente para las y los trabajadores mexicanos fue conocer la historia laboral de los Estados Unidos a través de un recorrido que concluyó en la tumba de los mártires de Chicago en el distrito de *Haymarket*. El recorrido histórico estuvo a cargo del Profesor Joe Berry, un gran conocedor del tema. También es de resaltar que, además de las sesiones educativas, las y los participantes compartieron sus conocimientos y experiencias con inmigrantes, afiliados de base de secciones sindicales recién organizadas por la UE. Por otra parte, organizamos que los representantes del FAT pudieran hacer presentaciones en varias universidades.

Inspirado por el proceso, uno de los participantes del FAT escribió: *“El camino de la solidaridad debe ser construido por acciones diarias concretas con mucho amor, tolerancia, paciencia, capacitación y una buena dosis de valor. De esta forma, podemos crear el mundo que nosotros, las y los trabajadores, soñamos”*.

## **Intercambios culturales**

Al principio, la alianza estratégica organizativa entre la UE y el FAT estuvo enfocada en la organización sindical, pero también se convirtió en una relación que incorporaba el tema del arte — un arte del pueblo enraizado en las tradiciones de la clase obrera. Fred Wright había trabajado como la caricaturista de la UE desde 1949 hasta que murió en 1984, creando miles de caricaturas políticas. Gary Huck fue contratado para remplazarlo, casi en las mismas fechas que yo empecé a trabajar para la UE. Huck contribuyó de manera contundente al trabajo del sindicato en general al igual que al trabajo internacional.

Afortunadamente, lo cultural se convirtió en una parte vital de la alianza UE-FAT cuando Mike Alewitz, un muralista laboral de Nueva Jersey y amigo de Gary, me escribió diciéndome que le gustaba mucho el trabajo internacional de la UE y el FAT. Me explicó que, aunque no podía apoyar la Alianza Estratégica Organizativa de manera financiera, tenía mucho interés en pintar un mural. Me puse en contacto con Benedicto Martínez y acordamos que — a pesar de que ninguno de los dos había estado involucrado en un proyecto de este tipo — sin duda valía la pena considerarlo, pero... con un cambio importante: debería haber dos murales, uno en México y el otro en los Estados Unidos y, además, con muralistas de ambos países. Presentamos la propuesta a nuestras organizaciones y obtuvimos su aprobación.

---

como no recibir su pago completo o algún pago por su trabajo y ninguna compensación por trabajar tiempo extra; podían ser despedidos por razones discriminatorias, trabajaban en condiciones peligrosas y poco sanas, enfrentaban la negativa del patrón de reconocer cuando ocurría un accidente en el trabajo, además de estar sujetos al acoso sexual y hostigamiento con preguntas inapropiadas sobre su estado migratorio.

En algunos casos, se les obligaba a trabajar seis o siete días de la semana y no recibían pago alguno por trabajar en días festivos, a pesar de que la empresa tenía la obligación de pagar el doble. Sin embargo, los trabajadores inmigrantes frecuentemente no reportaban los abusos en su trabajo porque creían que serían despedidos o deportados.

Después de varias consultas, Martínez se puso en contacto con Daniel Manrique, un muralista comunitario que era dirigente del movimiento vecindario conocido como Tepito Arte Acá. Manrique era un artista autodidacta y su trabajo se encontraba en muchas paredes del barrio de Tepito, una colonia popular de la clase trabajadora en la Ciudad de México.<sup>42</sup> Cuando Martínez le propuso el proyecto por primera vez, Manrique rechazó participar debido a su opinión negativa de los sindicatos charros en México. Sólo después de conocer los principios y valores del FAT y de la UE y nuestro compromiso de organizar sindicatos independientes y democráticos, se entusiasmó por la propuesta y aceptó participar.

Los artistas comenzaron un intercambio muy emotivo de cartas y junto con los sindicatos decidieron que Alewitz sería el artista principal en México mientras Manrique lo haría el mural en Chicago.<sup>43</sup> Acordamos también que los artistas recibirían la misma compensación. En cada caso, el artista principal presentó bosquejos del mural a la organización anfitriona e hicieron revisiones basados en sus sugerencias. Por ejemplo, se añadió al héroe Emiliano Zapata como una figura central en el mural mexicano y las montañas fueron sustituidas por los volcanes que parecen guardianes de la Ciudad de México. Mas tarde, después de llegar a la Ciudad de México, Alewitz también incorporó al Ángel de la Independencia, un monumento de gran importancia histórica y simbólica de la Ciudad de México, además de unos árboles de jacaranda que estaban en plena floración mostrando su abundancia de riqueza morada.

El primer mural, *Sindicalismo sin fronteras/Trade Unionism Without Borders*, fue pintado durante abril de 1997 en la sala de reuniones de la sede del FAT en la Ciudad de México. Con tres metros de altura y 12 metros de largo, el mural representa a las y los trabajadores derribando las fronteras impuestas por los patrones. En el centro está Zapata y a cada lado, las figuras de Albert y Lucy Parsons. Albert Parsons fue un dirigente sindical que fue ejecutado en 1886 en la plaza de *Haymarket* en Chicago, bajo cargos falsos, después de una movilización de protesta por los asesinatos policiacos de trabajadores. Su esposa, Lucy Parsons, era una mujer valiente de descendencia mexicana y africana. Pasó gran parte de su larga vida luchando por demostrar la inocencia de su marido y de abogar por los derechos de los trabajadores y las mujeres.

Este mural también representa a dos héroes del FAT: Nicolás Medina, fundador de la organización, quien perdió su vida de forma extraña en un accidente trágico y Efraín Calderón Lara, un trabajador que fue torturado y asesinado por organizar sindicatos independientes afiliados al FAT y que estuvieran libres de la dominación empresarial y de los sindicatos charros. Varios trabajadores en la forma de ángeles sostienen una pancarta con la siguiente cita de August Spies, otro de los mártires de *Haymarket*: “Aquí pisarán una chispa que se convertirá en llamarada... Es un fuego subterráneo. No lo podrán apagar”. En el borde exterior del mural hay impresiones de las manos y pies de mujeres y hombres trabajadores y del personal que laboraba en las oficinas del FAT, y que ayudaron a pintar el mural. Gary Huck está representado llevando su lápiz de dibujo y yo aparezco como un ave, un petirrojo, llevando el maletín morado que usaba en aquel tiempo.

Después de asistir a Alewitz con el trabajo inicial del mural, Manrique pintó otro mural más pequeño

---

42. Luego Manrique fue reconocido como una voz importante en el arte moderno mexicano y sus obras se pueden ver en algunas universidades, edificios públicos y museos en México y en el extranjero.

43. Para conocer más a fondo sobre este intercambio de muralistas, sugerimos ver en internet Barbara McCloskey y Fred Evans, “*The New Solidarity: a Case Study of Cross-Border Labor Networks and Mural Art in the Age of Globalization*” (“La Nueva solidaridad: Un Estudio de caso de redes laborales transfronterizas y el arte de los murales en la era de la globalización”, en Anatole Anton y Richard Schmitt, eds., *Toward a New Socialism* (Hacia un Nuevo Socialismo), (Lanham, MD, Rowman & Littlefield Publishers, 2007). (el libro sólo está en inglés).

en la planta baja en un área que se usa para preparar pancartas y que también sirve como comedor durante eventos importantes. El mural lleva el título *Marcha por la autogestión/March for Self-Management* que es la filosofía que guía al FAT y es parecido al concepto de un sindicalismo dirigido desde la base de la UE.

La inauguración tuvo lugar en la sala del FAT con la asistencia de un grupo impresionante de trabajadores, dirigentes sindicales y militantes e intelectuales de la izquierda. El FAT organizó que varios jóvenes camarógrafos documentaran el evento y cuando me preguntaron que quería que hicieran, les pedí que entrevistaran a la gente en la recepción, en particular a las y los trabajadores para saber lo que pensaban del mural. Tuve la expectativa de que sus respuestas se centrarían en el contenido, la obra de arte o quizás en lo que más les gustaba o no les gustaba. Cuando finalmente regresé a mi oficina en Pittsburgh tuve la oportunidad de ver las cintas grabadas y no escuché nada de lo que yo esperaba. En lugar de comentarios sobre el mural en sí, había largos testimonios, de corazón y extremadamente elocuentes y emotivos, sobre lo que significaba para muchos la relación entre la UE y el FAT y la importancia crítica de la solidaridad internacional. Me proporcionó una lección duradera sobre el poder de los artistas de transmitir un mensaje emocional y de la importancia de incorporar la cultura como una parte fundamental de nuestro trabajo.

La segunda mitad de ese proyecto cultural comunitario-laboral se realizó en septiembre de ese mismo año con un segundo mural de Daniel Manrique pintado en el muro exterior sur del edificio del Distrito 11 de la UE en Chicago. El proyecto fue apoyado con entusiasmo por Carl Rosen, el entonces presidente del Distrito, y quien es ampliamente respetado en Chicago. Sus contactos llevaron a un copatrocinio con el *Chicago Public Art Group (CPAG)* (Grupo de Arte Público de Chicago)<sup>44</sup> que fue fundado por John Pitman Weber quien, junto con José Guerrero, habían creado los maravillosos murales detallando la historia de la UE dentro del interior del edificio.<sup>45</sup> Manrique tuvo como ayudantes a tres muralistas jóvenes asociados con esa organización.

El mural es titulado *Hands in Solidarity – Hands of Freedom (Manos en solidaridad – manos de libertad)*. Sus poderosas imágenes son descritas por el artista en una sección al fondo del mural: “La hembra a la izquierda es la solidaridad; su mano derecha abierta simboliza la honestidad y pureza de espíritu; su otra mano sostiene un rayo de luz, lo cual es símbolo de la electricidad y la energía. Energía y pureza generan la unidad, representado por las manos apretadas. Las dos manos grandes simbolizan la fuerza que se necesita para lograr la solidaridad y la libertad. Las dos caras a la derecha representan la diversidad racial y cultural dentro de la clase trabajadora. Las manos más pequeñas expresan la invitación de organizar y el poder del sindicato. El grupo de figuras significa la libertad de trabajar en solidaridad”.

Mientras Manrique trabajaba en el mural de la UE en Chicago, Mike Alewitz estaba pintando un segundo mural en otro edificio de la misma calle que se llama *Teamster City* (Ciudad de los Camioneros), en conmemoración de la reciente victoria del sindicato en contra de UPS, una empresa de mensajería.

La inauguración se llevó a cabo en la sede de la UE en Chicago. En la presentación hubo poesía, música y discursos que dieron voz a las necesidades, aspiraciones y demandas por la justicia económica y social de los inmigrantes y del pueblo trabajador, tanto en los Estados Unidos como en México. In-

---

44. <http://www.chicagopublicartgroup.org/> (el sitio web sólo está en inglés).

45. Véase “*Chicago Murals: this hidden mural on South Ashland Avenue tells the story of one of the most radical unions*” (“Los Murales de Chicago: Este mural oculto en la Avenida Ashland del Sur cuenta la historia de uno de los sindicatos más radicales”) por Syd Stone, *Chicago Sun Times*, 30 de agosto de 2019. <https://chicago.suntimes.com/murals-mosaics/2019/8/30/20826871/united-electrical-workers-union-mural-john-pitman-weber-jose-guerrero-ashland-avenue-near-west-side> (el artículo sólo está en inglés).

cluyó palabras inspiradoras de dirigentes de la UE y del FAT, de los artistas y líderes de la comunidad, dirigentes de organizaciones para los derechos del inmigrante y dirigentes laborales. El Senador del Estado Jesús García usó la ocasión para anunciar que él, junto con la Representante del Estado Sonia Silva y el Concejal de Chicago Rick Muñoz, iban a presentar una resolución oponiéndose a la vía rápida y la expansión del TLC y que además presentaba una perspectiva diferente del comercio. Además, unos veinticinco artistas contribuyeron con sus pinturas, fotografías y esculturas para una exposición dentro de la sede de la UE, organizado por el *Guild Literary Complex* (Conjunto del Gremio Literario).<sup>46</sup>

Mientras el primer proyecto de murales transfronterizos estaba en marcha, recibí una carta de otra amiga de Gary Huck. Juana Alicia, una artista de San Francisco, cuyos murales aparecen en el Edificio de Mujeres y el Aeropuerto Internacional de San Francisco, en la Universidad de California en Santa Cruz y en la fachada de la sede del Sindicato Nacional de Maestros de Nicaragua, entre muchos otros lugares — me escribió diciéndome que también tenía mucho interés en participar en un intercambio de murales.

Varios años después comenzamos a desarrollar un proyecto y a recaudar los fondos para lograr un intercambio de mujeres artistas que incluyera a Juana Alicia y a Beatriz Aurora, artista chilena que por largo tiempo había radicado en Chiapas donde trabajaba con los Zapatistas, la organización que en 1994 dirigió una rebelión armada de gente indígena en el estado más al sur de México para protestar en contra del Tratado de Libre Comercio. El plan original involucró un mural en el Centro de Mujeres del FAT en León, Guanajuato, y otro en la sede de la Sección Local 506 de la UE en Erie, Pensilvania. Esta sección local representaba a miles de obreros que trabajaban en la manufactura de locomotoras para *General Electric* en su planta de muchos edificios, que quedaba cerca. Aunque la recaudación de fondos tardaba, decidimos seguir adelante con la planeación y ambas artistas viajaron a León y luego a Erie para reunirse con los afiliados de la UE y el FAT para aprender más de nuestras organizaciones, recibir aportaciones y juntar materiales.

La reunión inicial con las Mesas Directivas de la Sección Local 506 y la Sección Local 618 de trabajadoras administrativas de la misma empresa, produjo un intercambio animado, pero luego tomó un tono sombrío cuando las y los trabajadores hablaron sobre las varias líneas de producción que habían sido transferidas de su planta a México. Me sentí muy preocupada al pensar hacia dónde iría la conversación, pero en respuesta a una de las preguntas de Juana Alicia, los dirigentes de la UE comenzaron a describir la relación que la UE tenía con el FAT y la importancia del trabajo organizativo en México. Me quedé sentada, escuchando en silencio, otra vez orgullosa de trabajar por la UE, impresionada por nuestros afiliados y su capacidad de comprender el panorama político más amplio y como hablaron de la solidaridad en lugar de atribuir las pérdidas del empleo a los obreros de México.

La Sección Local 506 estaba predominantemente compuesta por hombres y muchas de las mujeres que habían sido contratadas en fechas recientes fueron las primeras en perder el empleo. Sin embargo, la dirigencia de la Sección Local, Dave Adams, Pat Rafferty y David Kitchen, era fantástica, y los afiliados se mostraron entusiasmados ante la posibilidad de tener un mural en su sede pintado por mujeres artistas y enfocado en las luchas de las mujeres trabajadoras. Ellos apoyaron durante todo el proceso que incluía una encuesta inicial y la comunicación entre Juana Alicia y las mujeres de las dos secciones, y fueron generosas al contribuir con sus historias y poemas personales, además de información sobre la historia de las dos secciones locales. Desde Pittsburgh, también investigué la historia de las mujeres en la UE y en las Secciones Locales de Erie, y proporcioné montones de materiales incluyendo fotografías, artículos de la *UE NEWS* y otros documentos sobre el trabajo del sindicato con el FAT. También nos

---

46. <https://guildcomplex.org/> (el sitio web sólo está en inglés).

acercamos a Amy Newell, quien aportó materiales y sus recuerdos.

El mural, *A Woman's Place: A Warrior in the Struggle for International Solidarity/El Lugar de la mujer: Una Guerrillera para la solidaridad internacional*, resultó increíble en términos de su alcance y profundidad y magnífico en su producción y contenido. La imagen en el centro del mural es una mariposa, “Ollin”, un símbolo azteca de movimiento y cambio. Según Juana Alicia, su evolución desde crisálida a oruga a capullo hasta llegar a mariposa, representa la evolución de la fuerza de las mujeres y su liderazgo en el mundo del trabajo. Los elementos principales del mural son dos ferrocarriles, uno con el logotipo del FAT y el otro con el de la UE, que se juntan en el centro, corriendo por los paisajes de Erie y de León. Los ferrocarriles representan la jornada que las mujeres trabajadoras han hecho en el último siglo y el vínculo de la solidaridad entre la UE, el FAT y las y los trabajadores a nivel internacional. Los vagones de los ferrocarriles tienen paneles con representaciones detalladas de las vidas y las luchas de las mujeres trabajadoras tanto del pasado como del presente. El poema en el centro del mural fue escrito por Lynda Leech, una trabajadora administrativa de la Sección Local 618 de la UE. Linda participó en el primer encuentro de mujeres trabajadoras entre la UE y el FAT celebrado en agosto de 1996:

### **Manos cruzando la frontera**

Manos cruzando la frontera  
mujeres unidas en la lucha  
trabajando juntas con un objetivo común.  
No todas hablamos el idioma,  
una sonrisa lo dice todo;  
extender una mano amiga tumba muchos muros.

No importa qué país, qué cultura o qué costumbres,  
a las trabajadoras nos une una causa común  
y lo mucho que podemos dar.

No nos dividen las fronteras del patrón,  
unidas somos fuertes y grandes,  
no necesitamos mucho para derrumbar ese muro.  
La historia se repite, como la lucha contra la opresión;  
sin fronteras ni barreras y las trabajadoras unidas en una causa común.

El mural también incluye a una mujer joven con una pelota de fútbol, un homenaje a la hija de Donna Cramer — otra mujer que participó en esa delegación — y que preparó el muro junto con las demás compañeras de su equipo escolar de fútbol.

La inauguración del mural tuvo lugar durante el sexagésimo quinto congreso nacional de la UE, celebrado en Erie al final de agosto del 2000. La *UE NEWS* reportó que el mural emocionó a todos los delegados invitados, así como a docenas de mujeres y hombres afiliados de las Secciones Locales 506 y 618:

“Brillante y vibrante, enorme en tamaño y concepción, el mural celebra a las mujeres trabajadoras y la solidaridad internacional. La muralista Juana Alicia proclamó que ‘la organización y el arte son un mismo movimiento’, haciendo posible la erradicación del racismo y el sexismo.

“Amy Newell, la exsecretaria-tesorera general, recordó a los oyentes que para la UE, el interés

en ‘la solidaridad estuvo ahí desde el principio. La UE y el FAT crearon una alianza de distintos componentes, incluyendo la lucha en contra del TLC, pero el corazón siempre ha sido la organización sindical’, explicó Newell, y agregó: ‘Convertimos los dichos en acciones concretas. La alternativa a la globalización empresarial desenfrenada es el internacionalismo de verdad’”.

Al final de cuentas, los problemas estructurales del edificio en León, Guanajuato, la falta de fondos y otras complicaciones, significaron que no pudimos cumplir con el otro mural contemplado. Sin embargo, Beatriz Aurora terminó la pieza final del intercambio de artistas al elaborar un maravilloso cuadro para el FAT. El contenido fue diseñado para ilustrar un cartel que produjeron como parte de su decimotercer congreso en noviembre de 2004 y también ha aparecido en varias publicaciones y calendarios del FAT.

Se pueden ver las fotos de los murales en el sitio web [internationalsolidarityinaction.org/es](http://internationalsolidarityinaction.org/es).

Un ejemplo adicional demuestra como la cultura y la solidaridad con otras organizaciones han sido continuamente incorporadas en nuestro trabajo. El 1ero de mayo del 2012, el FAT recibió un homenaje en Chicago cuando una placa con su mensaje fue añadida al Memorial de *Haymarket*.<sup>47</sup> Benedicto Martínez habló brevemente en la inauguración y después en la marcha del Primero de Mayo. Al día siguiente acompañó a dos dirigentes electos de la planta DMI en México a Edon, Ohio, donde se reunieron con sus contrapartes de la UE e hicieron un recorrido por la planta. Al regresar a Chicago participaron en cuatro talleres en la conferencia de *Labor Notes* (Notas Laborales) y enviaron un saludo al congreso internacional de los *Railroad Workers United* (Ferrocarrileros Unidos).

## Comunicación

De las partes más gratificantes de mi trabajo con el FAT han sido las personas que he conocido y con las cuales he trabajado en este camino, tanto dentro como fuera de la UE. En particular, hay tres personas que generosamente ofrecieron su pericia y su tiempo e hicieron una tremenda contribución a nuestro trabajo para que pudiéramos alcanzar una audiencia mucho más amplia. Por lo tanto, quiero hacer una pausa para compartirles algo sobre ellos.

Al empezar este trabajo, me sentí frustrada al sentir que el FAT estaba tan ocupado con el trabajo organizativo que rara vez sus delegados tenían el tiempo para enviarme información sobre lo que estaba ocurriendo en México. En ese entonces, Dan La Botz estaba en México haciendo una investigación para su tesis doctoral. Aunque yo no le conocía muy bien, le pregunté si estaba dispuesto a que — de vez en cuando — me enviara algunas actualizaciones. Aceptó y más adelante me confesó que estaba conmovido por lo que le había pedido. Sus reportes sobrepasaron por mucho mis expectativas y en enero de 1996 lanzamos la revista electrónica *Mexican Labor News and Analysis (MLNA)* (Noticias y Análisis Laboral de México). Dirigido a un público de habla inglesa, contenía noticias, datos y análisis perspicaz de temas laborales, sociales y económicos sobre México. Durante casi veinte años, *MLNA* fue un recurso importante para militantes, investigadores, estudiantes y educadores de todo el mundo.

Al principio, tuvimos que suscribirnos a un servicio de recortes de los periódicos mexicanos. Dan tuvo la habilidad notable de poder sintetizar y analizar todos los artículos que nos interesaban, y después rápidamente escribir cada ejemplar para su publicación. Tiempo más tarde, el material fue

---

47. “1886-2012 More than 100 years of struggle! Through solidarity without borders, the working class builds a new world with dignity and rights for all. May 2012” (“1886-2012 ¡Más de 100 años de lucha! A través de la solidaridad sin fronteras, la clase trabajadora construye un nuevo mundo con dignidad y derechos para todos. Mayo de 2012”) (Este mensaje aparece en español e inglés en el monumento).

más accesible al circular por el internet o por los sitios web de periódicos, revistas y organizaciones laborales y la *MLNA* se convirtió en una publicación mensual. Cada mes seleccionábamos los temas más importantes y Dan hacía “su magia”, enviándome artículos largos de los hechos más importantes y de otros asuntos de menor importancia que llamábamos “artículos laborales cortos” y “estadísticas sociales”, además de una reseña ocasional de un libro o la traducción de algún documento importante. En enero de cada año, preparó un análisis extenso de los acontecimientos laborales, políticos y económicos y las tendencias del año previo, junto con su pronóstico de lo que se podría esperar; cada año, en el mes de marzo, la *MLNA* destacó artículos y estadísticas referentes a la mujer.

Aunque Dan hizo la mayor parte del trabajo, yo escribí varios artículos sobre luchas organizativas de la UE y el FAT. Cada mes yo me encargaba de la edición y luego la enviaba por correo electrónico a nuestros partidarios. Una vez que nos instalamos en un sitio web, también lo publiqué en nuestro sitio. A medida que entablamos una relación con *LabourStart* (ComienzoLaboral), publicamos artículos mensuales de la *MLNA* en su sitio web.<sup>48</sup>

Dan y yo también colaboramos de muchas maneras. Me acompañó en varias de nuestras delegaciones a México, contribuyendo inmensamente con sus presentaciones, apoyo con la interpretación al español y su profundo conocimiento de la historia, cultura, economía y política tanto de los Estados Unidos como de México. Además, los artículos que escribimos para el *North American Congress on Latin America, NACLA* (Congreso Norteamericano sobre América Latina) proporcionaban mucha información de fondo para este libro sobre la reforma a la ley laboral.<sup>49</sup>

Aunque al principio nuestro sitio web era muy básico, gracias a los esfuerzos voluntarios de la anterior maestra del sitio web de la UAW, Nancy Brigham, adquirimos una nueva apariencia. Ella creó también una herramienta educativa increíble: una página interactiva donde el usuario podía primero seleccionar una ocupación y luego ir de compras. El programa automáticamente convertía el costo de cada compra en los minutos trabajados. Con esta herramienta resultó muy fácil hacer una comparación entre los costos de la canasta básica y otros artículos en los Estados Unidos y en México.

La mayoría de los trabajadores cuyas fotos se publicaron para ilustrar las distintas actividades eran afiliados de la UE o el FAT y los salarios con que aparecían reflejaban sus ganancias reales. Incluimos a nuestros propios afiliados cuando fue posible, pero en algunos casos (sobre todo cuando no representábamos a quienes realizaban el mismo trabajo en cualquiera de los países), buscamos alternativas. Recuerdo que cuando llamé al Centro de Trabajadores de Costura<sup>50</sup> en Los Ángeles, me pusieron en contacto con una costurera. Igualmente, cuando hablé con mi cajera favorita en el banco local donde siempre iba en Pittsburgh, me pasó lo mismo; a ambas trabajadoras les gustó el proyecto y aceptaron participar. Nancy también creó una herramienta electrónica que me facilitó subir cada mes *MLNA* a nuestro sitio web. Esto le dio una apariencia mucho más profesional y lo hizo más fácil de leer. Muchos

---

48. En otro ejemplo de la solidaridad militante, Richard Leitch, el dirigente para la capacitación de una sección local del *Public and Commercial Services Union (PCS)* (Sindicato de Servicios Públicos y Comerciales) en Newcastle, Reino Unido, lo subió al sitio web de *Labourstart* cada mes.

49. Dan La Botz y Robin Alexander, “*Origins of Mexico’s Labor Law*” (“Los Orígenes de la reforma a la ley laboral mexicana”), *NACLA*, 25 de septiembre de 2007; Dan La Botz y Robin Alexander, “*The Escalating Struggle over Mexico’s Labor Law*” (“La Lucha creciente por la ley laboral mexicana”), *NACLA*, 25 de septiembre de 2007; Dan La Botz y Robin Alexander, “*The Abascal Plan: Codifying Employer Control*” (“El Plan Abascal: Codificando el control patronal”; Robin Alexander y Dan La Botz, “*Mexico’s Labor Reform: A Workers’ Defeat—For Now*” (“La Reforma laboral mexicana: Una Derrota para los trabajadores — por ahora” *NACLA*, 3 de abril de 2014; y Robin Alexander y Dan La Botz, “*Elements of the New Labor Law*” (“Elementos de la nueva ley laboral”), *NACLA*, 4 de abril de 2014. (Todos los artículos están sólo en inglés).

50. <https://garmentworkercenter.org/> (el sitio web está en inglés y en español).

años después, configuró *MLNA* para que también pudiera aparecer en el sitio web de la *Tri-National Solidarity Alliance (TNSA)* (Alianza Tri-Nacional de Solidaridad) al igual que en sitios, a través de un formato (Fuente RSS). De esta manera los encabezados y los ejemplares más recientes aparecían al mismo tiempo que los subíamos a nuestro sitio. En aquel entonces, ¡todo esto parecía tan mágico!

Una tercera persona que se inspiró para apoyar nuestro trabajo fue Dale Hathaway, un profesor de historia que había laborado años antes en una fábrica. Un día Dale me llamó a la oficina para preguntarme si podría ayudar de alguna manera. Vivía relativamente cerca y él y su esposa solían pasar por la ciudad de Pittsburgh. Nos reunimos una tarde para conocernos mejor y explorar los aspectos que podrían ser de interés para él y de utilidad para nosotros. En ese momento no existía ninguna historia completa del FAT en inglés.<sup>51</sup> El resultado fue un intercambio literario: cuando Dale Hathaway escribió su libro sobre el FAT en inglés, lo investigó junto con Jorge Robles, que entonces era el responsable de comunicación del FAT. A su vez, Robles escribió un libro bastante diferente en español.<sup>52</sup>

Dan, Nancy y Dale no sólo contribuyeron mucho para que nuestro trabajo fuera más eficaz, sino también disfruté del placer de su amistad a través de muchos años. Además, todos llegaron a tener una relación cercana con el FAT.

---

51. Dale Hathaway, *Allies Across the Border* (Aliados a través de la frontera), South End Press, Boston, MA, 2000. (El libro sólo está en inglés).

52. Emiliano Robles Becerril, Luis Ángel Gómez, Jorge Robles, Dale Hathaway, *El Frente Auténtico del Trabajo: Cuarenta años de lucha libertaria*, El Atajo Ediciones, 2000.

## Parte 4: Profundizando y ampliando la solidaridad internacional: Construyendo un movimiento más amplio

English | Español | Français



### Alianza Tri-Nacional de Solidaridad



Únase a nuestra lista de correo electrónico

Para noticias, eventos y más, visite nuestro Facebook y Twitter:



#### Misión

La Alianza Tri-Nacional de Solidaridad (TNSA) participa en el trabajo de solidaridad en torno a la demanda de la libertad de asociación con una visión internacionalista de la lucha sindical.

Reconocemos que las causas estructurales de nuestra opresión son las mismas en México, Canadá y los Estados Unidos. Junto con las Federaciones Sindicales Internacionales y la Confederación Sindical Internacional (CSI), denunciamos el ataque a la clase obrera, y nos esforzamos por resistir y rechazar a las fuerzas que están trabajando en contra de nuestros intereses y promover un estándar de vida decente y trabajo digno para los trabajadores en todos nuestros países.

[Read about the origin of TNSA \(English only\) >](#)

#### Organizaciones participantes

 **MEXICO** **CANADA** **USA** **GLOBAL**

[Frente Auténtico del Trabajo \(FAT\)](#)  
[Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Químicos de los Estados Unidos](#)

Sitio web de la Alianza Tri-Nacional de Solidaridad, [www.trinationalsolidarity.org/es](http://www.trinationalsolidarity.org/es). ©UE.

En la UE, el trabajo nacional estuvo estrechamente vinculado con el trabajo internacional. La UE y el FAT se hicieron participantes activos en el Foro Social Mundial y los Foros Sociales de los Estados Unidos (USSF por sus siglas en inglés); en la *Grassroots Global Justice Alliance (GGJ)* (Alianza Popular para la Justicia Global); en las conferencias de Notas Laborales y Trabajos con Justicia. Como nuestros recursos económicos eran extremadamente limitados, intentamos usar plenamente los espacios de estas organizaciones para compartir nuestras experiencias, crear y fortalecer alianzas con organizaciones laborales y comunitarias alrededor del mundo, y de capacitar y desarrollar liderazgos dentro de nuestras organizaciones.

Y algo aún más importante, cuando el gobierno mexicano intensificó su ataque en contra de los sindicatos independientes, contribuimos a la creación y coordinación de la Alianza Tri-Nacional de Solidaridad (TNSA por sus siglas en inglés).

### Foro Social Mundial

En 2001 el primer Foro Social Mundial<sup>53</sup> tuvo lugar en Porto Alegre, Brasil. El *Partido dos Trabalhadores* (Partido de los Trabajadores) de Brasil había gobernado la ciudad durante algún tiempo y había implementado un proceso innovador del presupuesto participativo que hizo de la ciudad una anfitriona apropiada e inspiradora para una reunión de organizaciones de la sociedad civil que creían que “otro mundo es posible”. Por otra parte también pretendían crear una alternativa a la agenda neoliberal promovida por el Foro Económico Mundial que tuvo lugar al mismo tiempo en Davos, Suecia.

53. Véase la notación en Wikipedia sobre el Foro Social Mundial. [https://es.wikipedia.org/wiki/Foro\\_Social\\_Mundial](https://es.wikipedia.org/wiki/Foro_Social_Mundial)

Fui afortunada en poder asistir al FSM a nombre de la UE y como integrante de una delegación de base de los Estados Unidos que consideraba de suma importancia que organizaciones de los pobres y de la clase trabajadora, compuestas principalmente por personas de color, pudieran hablar de sus experiencias en foros internacionales. Esto contrasta con la práctica de las ONGs de los Estados Unidos — con sedes principalmente en Nueva York y Washington — integradas mayoritariamente por personas de raza blanca y con un alto nivel de formación. Las organizaciones de nuestra delegación consideraban que ellos no deberían ser las voces protagónicas donde se platican los problemas que enfrentamos, ni tampoco planear ni proponer soluciones en nuestro nombre. A nuestro regreso, acordamos seguir trabajando juntos y formamos Alianza Popular para la Justicia Global (GGJ por sus siglas en inglés) que actualmente se compone por más de sesenta organizaciones de los Estados Unidos.<sup>54</sup>

Aunque han ampliado su enfoque, uno de los logros principales de GGJ en sus primeros años fue la organización de participantes estadounidenses dentro del proceso del FSM (y después en el *U.S. Social Forum (USSF)* (Foro Social de los Estados Unidos). Esto ofreció una oportunidad increíble para la UE y el FAT para conectarse con una gran variedad de organizaciones progresistas en los Estados Unidos y alrededor del mundo. Desde el principio, la *Central Única dos Trabalhadores (CUT)* (La Central Única de los Trabajadores) de Brasil estaba profundamente involucrada y trabajamos estrechamente con Fernando Lopes para utilizar las reuniones en Brasil para poder crear vínculos entre nuestras “fábricas hermanas”, o sea, fábricas de la misma corporación matriz. En la medida en que se fue consolidando el FSM, sindicatos de otros países comenzaron a participar y se organizó un foro laboral adicional un día antes de la apertura del Foro Social Mundial.

La UE y el FAT participamos en muchos de los foros del FSM como integrantes de las delegaciones de GGJ y, aunque no es posible mencionar a todos, el FSM en Mumbai, India en enero de 2004 nos dio la oportunidad poco usual de solidaridad entre las y los trabajadores empleados de *General Electric*. En aquel momento, *GE* era la empresa más grande en los Estados Unidos cuyos trabajadores estaban representados por la UE.

Como era común en las delegaciones de GGJ, el grupo de ese año estaba integrado por dirigentes y afiliados de organizaciones de base de gente pobre y de la clase trabajadora, en su mayoría eran personas de color y la mayoría mujeres. La GGJ organizó una sesión antes de la apertura del FSM que resultó un curso intensivo con un valor incalculable sobre la situación actual en la India. En sí mismo, el FSM era una experiencia educativa impresionante para nuestros afiliados de base y nos dio la oportunidad de comparar conocimientos y experiencias, entablar nuevas relaciones y desarrollar estrategias con otras organizaciones.

Anteriormente habíamos conocido a la *New Trade Union Initiative (NTUI)* (la Nueva Iniciativa Laboral de la India), una de las organizaciones anfitrionas. Representantes de la UE y del FAT tuvimos intervenciones en seis diferentes talleres, reuniones con diferentes grupos y apoyamos a la NTUI en identificar a otros participantes internacionales para los talleres. Aprovechamos la oportunidad de reunirnos fuera del programa con varios sindicatos comprometidos de otros países, con luchas parecidas a las nuestras, y pudimos tener pláticas importantes con sindicatos que no conocíamos tan bien. Entre ellos, la conexión más notable fue con la *Korean Confederation of Trade Unions (KCTU)* (la Confederación de Sindicatos Coreanos). También nos reunimos con sindicatos cercanos como la CUT de Brasil y la federación metalúrgica de la *Confédération Générale du Travail (CGT)* (la Confederación General del Trabajo), de Francia, además de varios sindicatos de Canadá.

En particular, teníamos interés en reunirnos con sindicatos que representaban a trabajadores de

---

54. <https://ggjalliance.org/> (el sitio web ofrece varios idiomas para escoger, incluyendo el español).

*General Electric* y el Foro Social Mundial nos dio esta oportunidad. El año anterior, la UE había recibido un fax inesperado de un abogado de la India llamado V. Prakash, quien explicaba que representaba a trabajadores de *GE* en Hosur, ubicada al sur de la India, y que estaban participando en un paro de brazos caídos. Informó que venía a los Estados Unidos y estaba interesado en reunirse con nosotros. Le invitamos a la sede de la UE en Pittsburgh en donde platicó con el Presidente John Hovis y con el Representante Internacional Steve Tormey, quien era responsable de la coordinación del trabajo en el sindicato relacionado con *GE*. Conversaron sobre la lucha de los trabajadores en la planta de Hosur de manera muy detallada e intercambiaron información sobre las situaciones políticas y laborales en los Estados Unidos y en la India.

Dos días después, Prakash participó con nosotros en una reunión en Detroit, junto con otros dirigentes y afiliados de la Sección Local 506 de la UE que manufacturaban locomotoras para *GE*, y también con representantes de la Sección Local 201 de la IUE/CWA (Sindicato Internacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica/Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones de América) de la planta de *GE* en Lynn, Massachusetts, que manufacturaba motores de aviones militares. Desarrollamos planes para seguir en la comunicación y en la solidaridad, incluyendo gestionar unas reuniones con la gerencia de *GE* a nivel local, escribir una carta formal a la empresa, preparar información sobre la situación para distribuirla a los afiliados y a otros trabajadores en los Estados Unidos.

Al comentar la reunión, David Kitchen, delegado principal de la Sección 506 de la UE, dijo: “Tener la oportunidad de reunirnos con un representante de los trabajadores de *GE* de la India, es la solidaridad internacional del trabajador de verdad en acción... Nosotros, del movimiento laboral, tenemos que estrechar nuestras manos con nuestras compañeras y compañeros sin importar la geografía si es que nos proponemos detener la explotación de las y los trabajadores y la exportación del trabajo”.

Alex Brown, la vicepresidenta de la Sección Local 201 de la IUE/CWA, añadió: “Con demasiada frecuencia, las empresas hacen que los trabajadores se enfrenten unos contra otros en una competencia forzada permanente sobre empleos y condiciones de trabajo. Es emocionante sentarse y hablar directamente para aprender sobre la situación de otros trabajadores y sus luchas en contra de *GE*, luchas que son parecidas a las nuestras. Su paro de brazos caídos es inspiradora y vamos a ayudar en todo lo que podamos”.<sup>55</sup>

Entre los representantes de la UE al FSM fue David Kitchen quien estaba entusiasmado por conocer a otros trabajadores de *GE* de otros países, dar seguimiento a la información que nos compartió Prakash y reunirse en persona con los trabajadores de *GE* en la planta de Hosur. Para entonces ya habíamos hecho conexiones con diferentes sindicatos de *GE* en otros países y de particular importancia para la UE en el FSM fue asistir a una primera reunión con dirigentes sindicales que representaban a las y los trabajadores de *General Electric* en Brasil, Francia, los Estados Unidos, México y la India.<sup>56</sup>

Hicimos planes para que los representantes de la UE y el FAT viajaran después del FSM a la ciudad de Hosur. Antes de partir para Mumbai, Kitchen había gestionado una visita a la planta, algo que se aprobaba normalmente si la petición la hacía un trabajador de *GE*. Aunque inicialmente su petición fue otorgada, al llegar a la India fue informado que había sido rechazada. Visitamos a los trabajadores

---

55. Para más información sobre la lucha en la planta de *GE* en Hosur, véase a Anannya Bhattacharjee y Robin Alexander “*GE Workers Fight Back in India, Reach out to GE Workers in the US*” (“Luchan los obreros de *GE* en la India, estrechan sus manos a los obreros de *GE* en los Estados Unidos”, *Labor Notes* o Notas Laborales, 1 de noviembre de 2003. (El artículo sólo está en inglés).

56. En el siguiente Foro Social Mundial (FSM), la CUT auspició una reunión aparte de los sindicatos de *GE* en São Paulo antes del comienzo del FSM.

en su línea de piqueteo como habíamos planeado y, en lugar de visitar la planta, participamos en una conferencia de prensa denunciando los ataques antisindicales de la gerencia en la fábrica de GE.

A nuestro regreso a los Estados Unidos, contribuimos a la lucha de los trabajadores de GE en Hosur de dos maneras más. David Kitchen trabajó con los demás dirigentes de la Sección Local 506 de la UE para organizar una colecta económica en la planta. Coordinamos también con Prakash, quien tuvo éxito en obtener una prohibición judicial previniendo que GE cerrara la planta, en parte debido a la información que pudimos proporcionarle acerca de la empresa. A nuestro regreso, también nos enteramos de que el gerente de recursos humanos en la planta de Hosur había sido despedido.

En el artículo que escribió después para la *UE NEWS*, David Kitchen señaló: “¿Es importante el trabajo de la solidaridad internacional? Es una pregunta que muchos nos hacemos, especialmente cuando parece que estamos enfrascados en una batalla que parece eterna en nuestras propias plantas”.

Su conclusión fue la siguiente:

“El vuelo de 30 horas a casa me dio más que el tiempo suficiente para reflexionar sobre el propósito de este viaje. Nunca dudé de la importancia de la solidaridad internacional. El viaje solamente me convenció que necesitamos incrementar nuestros esfuerzos porque el tiempo no está de nuestro lado. Las corporaciones y los políticos están bien organizados y preparados. Con la cooperación del Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional y otros tantos grupos parecidos, ellos rápidamente están comprando países enteros para el beneficio de las corporaciones multinacionales. Como trabajadores queremos tener una voz en el proceso para asegurarnos de que nuestros intereses sean considerados. No estamos exigiendo la luna — solamente respeto y un salario digno. Fue inspirador ver que no estamos solos en estas demandas.

“Ver 500,000 personas exigiendo ser escuchados y creyendo que ‘otro mundo es posible’ podría o debería inspirar a cualquier persona que se preocupa por los demás”.

## **La Alianza Tri-Nacional de Solidaridad (TNSA)**

En octubre de 2009, el Presidente Felipe Calderón lanzó un ataque en contra del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), ocupando con policías las plantas que operaba la Compañía Luz y Fuerza del Centro, liquidando a la empresa, eliminando al sindicato y despidiendo a 44,000 trabajadores.<sup>57</sup> Sin embargo, esto solo fue el ejemplo más dramático de la escalada de ataques en contra de las y los trabajadores.

Desde que asumió el cargo en 2006, el gobierno de Calderón había trabajado con Grupo México para realizar una embestida permanente en contra del Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (STMMRM) también conocido como Los Mineros.<sup>58</sup> En 2007, Los Mineros emplazaron a huelga a la mina de cobre de Cananea, propiedad del Grupo México. Ocuparon la mina para protestar ante el rechazo de la empresa de eliminar riesgos extremos

57. Para un repaso y análisis excelente de la historia, lucha y operación actual del SME como cooperativa y como socio de una empresa portuguesa, véase a David Bacon, “*The Rebirth of Mexico’s Electrical Workers*” (“El Renacimiento de los trabajadores electricistas de México”). (El artículo sólo está en inglés).

58. Grupo México era la empresa más grande de las mineras en México que recibían un gran apoyo del gobierno para enfrentar las huelgas de Los Mineros. En abril de 2006 dos mineros fueron asesinados y otros cuarenta heridos por la policía que intentó desalojar a los huelguistas de la fábrica de SICARTSA, en Lázaro Cárdenas, Michoacán. No tardó el ejército y la marina mexicana en tomar y hacerse cargo de la planta.

de seguridad. En febrero de 2010, una corte de apelaciones mexicana dio luz verde para despedir a 1,200 mineros y romper la huelga de tres años.

La decisión del Tribunal Federal sentó las bases para la intervención del gobierno en la mina de Cananea, desalojando a los trabajadores huelguistas, atacándoles en su sede sindical local y cerrando la mina. Aunque una orden por separado de una corte de distrito específicamente permitía a los huelguistas permanecer en la mina, esta orden no fue respetada. Así, el Grupo México fue protegido por la policía federal y estatal que ocuparon la mina mientras trabajaba con esquiroleros adentro.

Mientras tanto, en Nacozari, Sonora, un conflicto parecido al de Cananea estaba en marcha. En julio de 2007 el Grupo México asumió el control de la mina, despidió a todos los trabajadores e impuso un sindicato charro. A la vez, seguía ocultando y desatendiendo la explosión de Pasta de Conchos, ocurrida el 19 de febrero de 2006 en la mina de carbón, donde habían muerto 65 trabajadores. Menos de una semana después de la explosión, Grupo México suspendió los esfuerzos de rescate y más de cuatro años después, el gobierno aún no había realizado una investigación exhaustiva, no había castigado a los responsables, y no había recuperado los cadáveres ni compensado a las familias de las víctimas.<sup>59</sup>

Luego, el 18 de marzo de 2010, el partido político de derecha, Partido Acción Nacional (PAN), presentó una propuesta para reformar la ley laboral. Tal propuesta prácticamente eliminaba el derecho de huelga, y permitía la evasión de obligaciones patronales de la ley actual al legalizar la subcontratación, reemplazar el sistema de salarios y prestaciones por antigüedad por uno basado en las habilidades y méritos de los trabajadores, además de debilitar otras protecciones laborales.

Mientras tanto, los sindicatos independientes en las industrias de aerolíneas, bancos y petróleo fueron sometidos a serios ataques. El gobierno negó el reconocimiento de sus dirigentes sindicales electos simplemente negando su Toma de Nota, el documento que otorga el reconocimiento laboral y la autoridad legal a los dirigentes sindicales que se conoce como la personalidad jurídica y les da el derecho para negociar contratos colectivos, poder emplazar a huelga y realizar otros trámites legales del sindicato.<sup>60</sup>

Los ataques en contra del SME, Los Mineros y otros sindicatos — al igual que los esfuerzos renovados de reformar la Ley Federal del Trabajo — eran parte de una estrategia concertada del PAN que perpetuaba y profundizaba el giro que había dado el PRI hacia el neoliberalismo desde varias décadas atrás.

---

59. El 18 de febrero de 2020, el gobierno de Andrés Manuel López Obrador anunció que iba a reanudar la búsqueda de los mineros desaparecidos; el 23 de octubre del mismo año firmó un acuerdo comprometiéndose a recuperar los restos y, en noviembre de 2020, comenzó la entrega de pagos de compensación a las 65 familias de los mineros fallecidos.

60. El Secretario General de Los Mineros, Napoleón Gómez Urrutia, sigue siendo una figura controvertida en el movimiento laboral mexicano. Aunque heredó la dirigencia del sindicato de su padre, fue una figura importante en la derrota del proyecto de la Reforma a la Ley Laboral de 2005 que promovía Vicente Fox. También acusó al Grupo México y al gobierno mexicano de “homicidio industrial” después de la explosión en la mina de Pasta de Conchos que resultó en el fallecimiento de docenas de mineros. Tras su anuncio de que quería democratizar e impulsar una nueva dirigencia en el Congreso del Trabajo (CT), el gobierno mexicano revocó su Toma de Nota. Le acusaron también de malversar \$55 millones de dólares de fondos sindicales pertenecientes a los obreros debido a la privatización de la mina en Cananea. Para evitar lo que él declaró como acusaciones falsas, huyó a Vancouver donde fue alojado por la USW Canadá por más de una década. Durante este tiempo, enfrentó once diferentes demandas judiciales, pero salió exitoso de todas ellas. El gobierno mexicano también intentó extraditarlo en 2009 y presentó cargos ante Interpol. Volvió a México en 2018 para tomar el juramento como senador plurinominal de MORENA. Como presidente de la Comisión de Trabajo del Senado, fue clave en la reciente legislación que limitaba la subcontratación. También a su regreso, constituyó una nueva federación laboral: la Confederación Internacional de Trabajadores (CIT).

Para 2010, se habían desarrollado otras alianzas entre los sindicatos de los Estados Unidos, Canadá y México incluyendo una alianza de trabajadores de la energía, la Alianza Trinacional de Trabajadores de la Industria de Energía, encabezado por el *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP)* (Sindicato de Trabajadores de Comunicación, Energía y del Papel de Canadá), los *Utility Workers Union of America (UWUA)* (Sindicato de Trabajadores de la Energía) de los Estados Unidos, y el SME y la Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros (UNTyPP), un sindicato nuevo y democrático de las y los trabajadores de PEMEX de México; una alianza entre los *Steelworkers* (Sindicato de Trabajadores del Acero) de los Estados Unidos y Canadá con Los Mineros en México; y los *Communication Workers of America (CWA)* (Trabajadores de Comunicación de América) que habían establecido una relación con el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM). Muchos de nosotros habíamos trabajado juntos en una variedad de esfuerzos de solidaridad iniciados por nuestros sindicatos o por otras organizaciones. En ese momento, nos sentimos agobiados e incapaces de responder de forma eficaz a las crecientes peticiones de solidaridad.

Esto fue el contexto en que se reunieron sindicalistas, abogados laborales democráticos y varias federaciones sindicales internacionales en Toronto en junio de 2010. Las pláticas de esta reunión dieron por resultado una fuerte resolución que condenaba al gobierno mexicano por sus ataques en contra de los sindicatos democráticos mexicanos, la violación a la ley nacional e internacional y por sus esfuerzos de promulgar una ley laboral más represiva. Destacamos los casos de Los Mineros y del SME; demandamos la no-intervención del gobierno en los asuntos sindicales internos; y acordamos establecer “una coordinación trinacional, compuesta por representantes y militantes de sindicatos y organizaciones no gubernamentales que organizará un programa de acciones legales, políticas y globales para asegurar la restitución de los derechos laborales de las y los trabajadores de México y para el apoyo mutuo de las luchas que todos enfrentamos en Canadá, México y los Estados Unidos”.<sup>61</sup>

61. *CONSTRUIR LA SOLIDARIDAD CON EL MOVIMIENTO DEMOCRATICO SINDICAL DE MÉXICO TORONTO, al 20 de junio de 2010.*

*Las organizaciones sindicales y sociales de México, Estados Unidos y Canadá, abogados laboristas y militantes sindicales de todo el mundo reunidos en este foro manifestamos nuestra solidaridad y compromiso con la defensa de los derechos humanos y laborales en México.*

*Nos preocupa que el gobierno mexicano, en complicidad con los empresarios, violente de manera continua el derecho laboral mexicano, así como los convenios internacionales del trabajo. Nos pronunciamos en contra de aquellas propuestas de reforma laboral que amenazan con empeorar las ya vulneradas protecciones de las y los trabajadores, cancelando de manera definitiva la libertad sindical.*

*Rechazamos la criminalización de las organizaciones sindicales y la represión por militares y paramilitares contra las mismas, y nos comprometemos a apoyar a nuestros compañeros y compañeras que están siendo agredidos. En particular repudiamos a Grupo México que, con la complicidad del gobierno mexicano en contra del Sindicato Minero, tanto en Cananea como en Pasta de Conchos, ha vulnerado gravemente el derecho a huelga y el derecho al trabajo.*

*Nos indigna, en nuestra calidad de representantes de las y los trabajadores de la comunidad internacional, que el gobierno de México haya agredido al Sindicato Mexicano de Electricistas, utilizando fuerzas armadas para allanar los centros de trabajo de la empresa pública Luz y Fuerza del Centro y despedir injustificadamente a más de 44 mil trabajadoras y trabajadores, y que a más de ocho meses de estallado el conflicto y de más de sesenta días de huelga de hambre continúe sin resolverse. Los conflictos deben resolverse por medio de la negociación y concertación de voluntades por parte de los actores, con respeto absoluto a la autonomía sindical y las normas internacionales que definen los derechos sindicales.*

*Exigimos la no-intervención del gobierno en los asuntos internos de los sindicatos, y el reconocimiento incondicional de sus direcciones democráticamente electas. Consecuentemente, exigimos el reconocimiento de los Secretarios Generales de los sindicatos minero y electricista Napoleón Gómez Urrutia y Martín Esparza Flores.*

*En la reunión se acordó la formación de una coordinación trinacional, compuesta por representantes y militantes de sindicatos y organizaciones no gubernamentales que organizará un programa de acciones legales, políticas y globales para asegurar la restitución de los derechos laborales de las y los trabajadores de México y para el apoyo mutuo de las luchas que todos enfrentamos en Canadá, México y los Estados Unidos.*

Después de la reunión de Toronto, algunos de nosotros viajamos por carretera a Detroit para participar en el primer Foro Social de los Estados Unidos (USSF por sus siglas en inglés). Todos los eventos de varios tamaños en el USSF fueron totalmente autogestionados. Nuestro proyecto, presentado por la UE en colaboración con el FAT, Trabajos con Justicia, la Alianza Popular de Justicia Global y el Centro Obrero de Detroit, fue aceptado para organizar y coordinar una “Asamblea del Movimiento Popular” (uno de los principales y más grandes de los eventos del intercambio). Las propuestas que emergieron de estas asambleas pudieron ser incorporadas en la declaración aprobada al final en la sesión plenaria.

El USSF nos ofreció una tremenda oportunidad para ampliar nuestro trabajo y, al planificar la asamblea, identificamos cuatro objetivos: Primero, nos basaríamos en lo que saliera de la reunión de Toronto. Esperábamos desarrollar un plan para llegar a una coordinación mejor con y entre las organizaciones de México, Estados Unidos y Canadá, y quizás crear una red de respuesta de emergencia y de solidaridad con México.

Pensamos que era importante desarrollar un marco que abordara las causas subyacentes y generara conciencia de la guerra en contra de los sindicatos mexicanos y sus derechos laborales, y a la vez poder dar apoyo a luchas actuales de nuestras compañeras y compañeros en México. Finalmente, buscaríamos identificar proactivamente actividades y estrategias comunes y limitar el número de puntos — idealmente uno solo — que llevaríamos a la asamblea nacional para incorporar a la declaración final.

La reunión en Toronto había sido relativamente pequeña; participaron sindicalistas, algo de personal de varios sindicatos, abogados progresistas y unos pocos militantes de organizaciones no gubernamentales que trabajaban estrechamente con los sindicatos. En cambio, el USSF reunió a todas las organizaciones progresistas laborales y comunitarias de importancia de los Estados Unidos, junto con miles de afiliados y muchos otros militantes.

El panel que organizamos incluyó a cinco dirigentes importantes de sindicatos independientes: del FAT, el SME, los Mineros y la UNTyPP.<sup>62</sup> El desafío que planteamos a los asistentes a nuestra asamblea fue: “¿Cómo tomamos el siguiente paso para movernos en la solidaridad desde los casos particulares a una defensa trinacional de los derechos laborales”?

La Asamblea emitió una resolución extensa que concluyó en los siguientes puntos:

*“Por lo tanto, llamamos al USSF de...*

- 1. Afirmar su apoyo por la declaración de Toronto y generar conciencia en los Estados Unidos de los ataques continuos en contra de los sindicatos mexicanos y sus derechos laborales;*
- 2. Denunciar la violación de los derechos laborales y el ataque virulento en contra de las organizaciones en México tales como Los Mineros y el SME a través de nuestros sindicatos y movimientos sociales;*

---

#### LA LUCHA OBRERA NO TIENE FRONTERAS / WORKERS' STRUGGLES HAVE NO BORDERS

*Esta declaración es suscrita por Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP), United Steelworkers (USW), Canadian Auto Workers (CAW), United Electrical Workers (UE), ICEM, UNI, IMF, Frente Auténtico del Trabajo (FAT), Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros (SNTMMSRSM) y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).*

62. Benedicto Martínez Orozco, uno de los tres coordinadores nacionales del FAT y vicepresidente de la UNT; Martín Esparza, secretario general del SME; Humberto Montes de Oca, secretario del interior del SME; Didier Marquina, secretario general de la UNTyPP; y Carlos Esquer, integrante de la Mesa Directiva Nacional de Los Mineros, de la Sección Local 65 de Cananea.

3. *Unirse en desarrollar una respuesta efectiva y coordinada con las organizaciones con las cuales trabajamos estrechamente en Norteamérica”.*

A finales del verano la situación en México estaba calentándose más aún. El 20 de agosto los trabajadores en Nacozari votaron unánimemente a regresar con Los Mineros, pero la empresa se rehusó a reconocer su decisión. En vez de esto, la empresa llevó 1000 policías federales y despidió a algunos 25 dirigentes. El mes siguiente, cientos de golpeadores vestidos de civil atacaron a los mineros huelguistas en Cananea y la Policía Estatal de Sonora arrestó de manera ilegal y arbitraria a 26 huelguistas.

Otras reuniones significativas también ocurrieron ese otoño. Una noticia del 29 de octubre publicada en el blog de la AFL-CIO anunció un “plan de acción coordinada” con “la mayor federación laboral independiente mexicana, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)... para promover el desarrollo económico y social en ambos países”.

Citando las relaciones de trabajo estrechas entre la USW y los Mineros y la CWA y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), el plan — firmado por el presidente de la AFL-CIO Richard Trumka y los tres dirigentes de la presidencia colegiada de la UNT — representó un “paso importante para la realización de una agenda de prosperidad compartida para las y los trabajadores en lucha tanto en México como en los Estados Unidos”. Los dirigentes sindicales acordaron “colaborar conjuntamente para oponerse a cualquier debilitación adicional de las leyes laborales y trabajar conjuntamente para fortalecer las leyes laborales a través de la OIT y otros grupos internacionales”. Identificaron también los problemas planteados por los contratos de protección patronal y se comprometieron a:

- *Desarrollar un plan de inmigración que proteja, promueva y respete los derechos del inmigrante.*
- *Trabajar de manera conjunta para combatir a los reclutadores inescrupulosos y poner fin a los abusos laborales en ambos países.*
- *Presionar por cambios en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y en el acuerdo paralelo laboral.*
- *Presionar por el cumplimiento de los derechos laborales en cada país usando los sistemas existentes de los acuerdos laborales.*
- *Utilizar los sistemas existentes en acuerdos comerciales para impulsar la aplicación de los derechos laborales en cada país.*
- *Realizar campañas organizativas en contra de las corporaciones para construir la representación auténtica de los trabajadores”.*

El acuerdo entre la AFL-CIO y la UNT fue histórico. Formalizó lo que había operado en la práctica por varios años: que el socio en México de la AFL-CIO explícitamente no sería la CTM. Esto fue un gran paso al romper con lo que había sido una relación histórica desde la época de la CIO-SL.<sup>63</sup>

También en octubre, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) celebró una Reunión Estratégica Sobre el Desarrollo Sindical en la Ciudad de México con el objetivo de encontrar la manera de fortalecer conjuntamente el poder sindical democrático en Méx-

---

63. Posteriormente, la CTM y la CROC fueron expulsados de la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas (CSA) y eventualmente de la Confederación Sindical Internacional (CSI) el 7 de diciembre de 2018.

ico. El encuentro se realizó con más de 50 participantes incluyendo la dirigencia de seis sindicatos independientes importantes, sindicatos afiliados a la FITIM y la *International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (ICEM)* (Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e industrias Diversas), representantes de la FITIM, de la ICEM, de la *UNI Global Union (UNI)* (Sindicato Global UNI) y de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF Global, por sus siglas en inglés), así como varias organizaciones internacionales y mexicanas de la sociedad civil que apoyaban la necesidad de construir un esfuerzo coordinado en solidaridad con los sindicatos de todo el mundo.

“Esta reunión expresa la gran solidaridad y unidad de marchar juntos para la construcción de sindicatos fuertes y democráticos en México,” dijo el secretario general adjunto de la FITIM, Fernando Lopes, y agregó: “Necesitamos ambas piernas para pararnos y caminar. El acuerdo de Toronto de luchar a todos los niveles por la libertad sindical y los derechos sindicales representa solamente una pierna. El crecimiento y la capacitación de los sindicatos democráticos en México representa nuestra segunda pierna. Cada organización tiene diferentes capacidades y necesidades. Debemos examinar cada caso y de manera estratégica coordinar nuestros esfuerzos para fortalecer los sindicatos”, añadió Lopes.

Un resultado importante de todos estos intercambios fue que comenzamos a trabajar juntos en lo que llamamos la “Alianza Tri-Nacional de Solidaridad” (TNSA por sus siglas en inglés), y en estrechar la solidaridad con el movimiento sindical independiente en México. Con toda intención escogimos fortalecer y apoyar las relaciones que ya existían en lugar de intentar superarlos por una nueva estructura u organización. Funcionalmente, los sindicatos mexicanos se reunieron presencialmente como un grupo. Debido a las tensiones entre ellos, se acordó que el FAT convocaría las reuniones. Los sindicatos de los Estados Unidos, de Canadá y de Québec, se comunicaban de tiempo en tiempo a través de llamadas telefónicas. Yo asumí la responsabilidad de coordinar los sindicatos en los Estados Unidos, trabajando con Duncan Brown, quien era el responsable de asuntos internacionales de la CEP y asumió la misma función para los sindicatos al norte de la frontera.

En ese entonces, Lorraine Clewer había asumido el cargo de directora del Centro de Solidaridad en México. Fuimos muy afortunados por el hecho de que ella asistiera a todas las reuniones mexicanas de la TNSA. Además, Lorraine proporcionó un espacio neutral para las reuniones de los sindicatos mexicanos y sirvió como puente vital en las llamadas con participantes de los Estados Unidos y Canadá. Para poder coordinarnos mejor entre nosotros y estar en contacto de manera más efectiva, establecimos un grupo en Google y luego desarrollamos un nuevo sitio web, [www.trinationalsolidarity.org/es](http://www.trinationalsolidarity.org/es), con vínculos tanto con Facebook como Twitter.<sup>64</sup> MLNA apareció en el sitio web a través de una fuente RSS, dando información sobre las luchas actuales.

Nuestra meta principal fue impulsar una solidaridad efectiva, por lo que nuestra forma de operar fue pragmática: nos enfocábamos en hacer el trabajo. Esto significaba que los diferentes sindicatos tomaran la iniciativa en sus diferentes luchas o asuntos y los participantes en TNSA apoyaran tales iniciativas cuando fuera posible. En gran medida pudimos mantener la burocracia y la autopromoción a un mínimo. Fue un gran placer trabajar tanto con Duncan como con Lorraine porque ambos son muy reflexivos, perceptivos, trabajaban duro y estaban muy comprometidos en promover el trabajo de la solidaridad en vez del engrandecimiento personal o la autocomplacencia.

---

64. Unos años después iniciamos un proyecto piloto como respuesta a la petición urgente de los sindicatos mexicanos que querían recibir actualizaciones laborales de los Estados Unidos. Comencé a preparar artículos breves que fueron traducidos al español por el Centro de Solidaridad en México y distribuidos luego a los sindicatos independientes. El material estuvo disponible no solamente en el sitio web de *Labor Notes* (Notas Laborales), sino también en inglés y en español por medio de la fuente RSS en otros sitios.

En México, la TNSA ofreció un espacio en donde los sindicatos podían reunirse y trabajar juntos a pesar de tener diferencias importantes. La TNSA sirvió también para reunir a los sindicatos de los Estados Unidos y Canadá y vincularse con las Federaciones de Sindicatos Internacionales y, más adelante, con la Confederación Sindical Internacional (CSI). En este tiempo también dos organizaciones no gubernamentales — el *U.S. Labor Education in the Americas Project (USLEAP)* (Proyecto Estadounidense de Educación Laboral en las Américas) y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) — trabajaron estrechamente con nosotros desde el inicio, así como muchos otros que participaron en lo que llegó a conocerse como los “Días de Acción” anuales.

Rápidamente pactamos la siguiente misión:

“La Alianza Tri-Nacional de Solidaridad (TNSA) se involucra en el trabajo solidario alrededor de la demanda por la libertad sindical con una visión internacionalista de la lucha sindical. Reconocemos que las causas estructurales de nuestra opresión son las mismas en México, Canadá y los Estados Unidos. Juntos con las Federaciones de Sindicatos Internacionales y la CSI, denunciamos los ataques a la clase trabajadora y luchamos por resistir y repeler las fuerzas que están trabajando en contra de nuestros intereses y promovemos un estándar de vida y de trabajo digno para todas las y los trabajadores en nuestros países”.

Durante los siguientes años fue impresionante el trabajo coordinado de la TNSA, y una de nuestras primeras acciones fue dar apoyo al SME y Los Mineros. Increíblemente, el SME sobrevivió el ataque gubernamental de octubre 2009, se reorganizó y alrededor de 16,000 afiliados se mantuvieron determinados para recuperar sus empleos. Respondiendo al acuerdo del SME con el gobierno mexicano de levantar su huelga de hambre a cambio de promover negociaciones, integrantes de nuestra Alianza coauspiciamos un esfuerzo nuevo con *LabourStart*, que exigía al gobierno mexicano honrar su compromiso de negociar de buena fe con el SME y de abordar el conflicto con los mineros en Cananea. Este esfuerzo generó más de 1500 mensajes de solidaridad a través de correos electrónicos, lo que en ese tiempo se consideraba como un logro significativo.

Traducimos y reproducimos grandes cantidades del tríptico que había sido elaborado en México por el centésimo aniversario de la Revolución Mexicana y los distribuimos en México, Canadá, Québec y los Estados Unidos. Con una encabezado que decía “Poco que celebrar...” en su contenido describimos los ataques en contra de los trabajadores mexicanos y los sindicatos independientes.

También generamos aproximadamente cien cartas dirigidas a la Suprema Corte de Justicia de México, en relación al caso presentado por Los Mineros, que desafió el poder del gobierno mexicano de interferir en sus elecciones sindicales al no otorgar la Toma de Nota de sus nuevos dirigentes electos. Posteriormente, un escrito *amicus curiae* fue presentado por nuestros aliados de la *International Commission for Labor Rights (ICLR)* (la Comisión Internacional por los Derechos Laborales) a nombre de unas cuarenta y siete organizaciones, basado en la investigación de expertos legales en el mes de mayo anterior.<sup>65</sup> Finalmente, el caso resultó exitoso: después de muchas demoras, en mayo de 2012 la Suprema Corte de Justicia falló a favor del sindicato independiente Los Mineros, lo cual sirvió como un precedente importante para los demás sindicatos.

La TNSA respondió con entusiasmo al llamado de las cuatro Federaciones Sindicales Internacionales y la Confederación Sindical Internacional (CSI) de participar en los Días de Acción Internacio-

---

65. Patricia Muñoz Ríos, “La Secretaría interpreta que el fallo 6 permite verificar los comicios”, Periódico La Jornada, 21 de junio de 2011, p. 31; el escrito legal está disponible en el sitio web de la Comisión Internacional de Derechos Laborales. <http://laborcommission.org/> (el sitio web sólo está en inglés).

nales por la Libertad Sindical en México en febrero de 2011 y asumió la responsabilidad de coordinar las acciones en los Estados Unidos, Canadá, Québec y México. Trabajando en coordinación, la UE, la USW, la UAW y la AFL-CIO identificaron ciudades donde tendríamos la responsabilidad de organizar acciones y la UE se puso en contacto con la *Cross-Border Network for Justice and Solidarity* (La Red Transfronteriza para la Justicia y la Solidaridad) en Kansas City y con el *New Orleans Worker Center for Racial Justice* (Centro de Trabajadores de Nuevo Orleans para la Justicia Racial). En total organizamos mítines o delegaciones en por lo menos 13 ciudades estadounidenses, en las cuatro ciudades más grandes en Canadá y en México hubo 27 diferentes acciones después de la movilización masiva anual del 31 de enero. En total, participaron más de 50,000 sindicalistas y sus aliados comunitarios alrededor del mundo, en 40 países en cinco continentes, en solidaridad al denunciar fuertemente los ataques en contra de los sindicatos mexicanos independientes y de la libertad sindical en México.

Nuestras acciones generaron una respuesta inmediata: el 24 de febrero de 2011, justo días después de los Días de Acción Internacionales, el secretario tesorero de Los Mineros, Juan Linares Montefur, fue liberado de la cárcel después de haber pasado dos años, dos meses y 20 días y de estar defendiéndose de 19 juicios que fueron desechados.<sup>66</sup>

En 2011, como parte de nuestros esfuerzos de generar conciencia, también asumimos la responsabilidad principal de organizar varias giras de dirigentes nacionales reconocidos de los sindicatos mexicanos. Estos dirigentes participaron en los eventos de los Días de Acción de febrero en Vancouver y Ottawa. A finales de marzo, un dirigente nacional de Los Mineros viajó a Nueva York y a Nuevo Orleans donde habló en conferencias laborales y en facultades de derecho. Un dirigente nacional del SME participó con la UE en Pittsburgh, compartiendo información sobre el asalto a los derechos laborales en México y mostrando solidaridad con los trabajadores y estudiantes estadounidenses quienes estaban luchando en contra de los recortes y de los ataques sobre sus derechos laborales fundamentales en los Estados Unidos.

Además, tres representantes de la TNSA dieron testimonio en la apertura del Tribunal Internacional de Libertad Sindical que se celebró en la Ciudad de México el 28 de mayo de 2011.

Los sindicatos de la TNSA también se hicieron cargo de coordinar los casos del SME ante el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) que fueron presentados en los Estados Unidos y Canadá. El 27 de octubre de 2011, ochenta organizaciones presentaron una demanda en Canadá y el 14 de noviembre de 2011, noventa y siete organizaciones entregaron una demanda paralela en los Estados Unidos — el número más grande de firmantes en tales casos. Esto generó una respuesta de ambas agencias: aceptaron las demandas y enviaron una misión investigadora a México donde pidieron a ambas partes que programaran entrevistas. Supimos que el primer día se reunieron con la dirigencia del SME, con las mujeres y los trabajadores que sufrían condiciones de salud serias y que habían sido despedidos, y también con trabajadores que habían aceptado su indemnización y algunos otros que aceptaron puestos en empresas que resultaron en bancarrota. El segundo día, entrevistaron a los testigos expertos laborales: Arturo Alcalde, Néstor de Buen y Graciela Bensusán. El último día, entrevistaron a testigos del gobierno. La investigación ejerció presión significativa sobre el gobierno mexicano y ayudó a mantener las negociaciones con el sindicato.

En los siguientes dos años, continuamos nuestra coordinación de los Días de Acción en Solidaridad con sindicatos independientes de México, eligiendo como objetivo a las embajadas y consulados del mundo. En general, estas acciones fueron programadas para coincidir con el aniversario del desas-

---

66. Véase “*Mexican Trade Unionist Juan Linares Released from Jail*”, (“Sindicalista Juan Linares liberado de la cárcel”, *IndustriALL*, 28 de febrero de 2011 (el artículo sólo está en inglés).

tre de la mina de Pasta de Conchos el 19 de febrero de 2006.

En 2012 nuestro enfoque era conseguir pláticas en los consulados mexicanos en otros países, y los siguientes son algunos ejemplos de los diferentes tipos de eventos que se organizaron, así como la gran variedad de participantes involucrados. Peter Knowlton, presidente de la Región Noreste de la UE, Stephen Lewis, el secretario tesorero del *Service Employees International Union (SEIU)* (Sindicato Internacional de Empleados de Servicios) de la Sección Local 509 quien también representaba al *Greater Boston Labor Council* (Consejo Laboral del Área Metropolitana de Boston), y Russ Davis, director ejecutivo de *Jobs with Justice (JWJ)* (Trabajos con Justicia) de Massachusetts, participaron en una reunión productiva de una hora con funcionarios del Consulado Mexicano en Boston.

“Le dejamos una carta dirigida al Presidente Calderón y una versión de la hoja que explicaba las luchas particulares de los trabajadores mexicanos, de los sindicatos independientes y por qué las reformas eran necesarias para mejorar los estándares de vida de las y los trabajadores mexicanos, especialmente teniendo en cuenta los efectos destructivos del TLC durante los últimos 20 años”, dijo Knowlton. En Raleigh, Carolina del Norte, representantes del *Farm Labor Organizing Committee (FLOC)* (Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas) entregaron una carta en el Consulado de México junto con una petición de FLOC dirigida al Presidente Calderón, para llevar ante la justicia a los responsables por el asesinato de Santiago Cruz, un organizador de FLOC en Monterey, Nuevo León. En Chicago, una multitud de las y los trabajadores y jubilados de la USW, los *Teamsters*, *ARISE Chicago* (Levántate Chicago), un grupo ecuménico en Chicago y de la UE participaron en una acción en el Consulado que incluía la lectura de los nombres de los mineros muertos.

Mientras tanto, en México, los sindicatos de la TNSA organizaron un gran evento que resultó impresionante en el auditorio del SME. Entre otros, participaron Martín Esparza (SME), Napoleón Gómez Urrutia (Los Mineros) vía Skype, Capitán Perfecto de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) y Benedicto Martínez (FAT/UNT), además de dirigentes laborales de todo el mundo, y ahí denunciaron las violaciones de los derechos laborales fundamentales. Bruce Klipple, presidente de la UE y Louis Roy, presidente de la *Confédération des syndicats nationaux (CSN)* (Confederación de Sindicatos Nacionales) presentaron la declaración de la TNSA. Además, Duncan Brown del *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP)* (Sindicato de Trabajadores de Comunicación, Energía y del Papel) de Canadá, tomó la palabra a nombre de *UNI Global Union* (Sindicato Global UNI), subrayando la falta de una elección libre y justa en la empresa Atento, una lucha de organización sindical que había sido impulsada por los Telefonistas. Jyrki Raina mandó un mensaje grabado desde la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicos (FITIM) y Jorge Almeida, un representante de la FITIM en América Latina y el Caribe, habló en el evento. Cathy Feingold, la directora de asuntos internacionales de la AFL-CIO, también mandó un video grabado con sus palabras para la ocasión.

Los participantes en los Días de Acción de 2012 también firmaron una Carta Abierta al Presidente Calderón a nombre de las y los trabajadores de la aerolínea Mexicana de Aviación. Horacio Vázquez, asesor político de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA) informó que la Carta fue publicada el 23 de febrero en dos periódicos nacionales, *Milenio* y *La Jornada*.

En octubre de 2012, las órdenes de aprensión en contra de los dirigentes del SME fueron retiradas y uno de los dirigentes encarcelados fue liberado.

En el otoño de 2012 los representantes sindicales de los tres países se reunieron en México con el propósito de desarrollar un plan de trabajo para el siguiente año. Acordamos que las prioridades inmediatas serían proporcionar apoyo a la campaña de rechazo a la reforma a la ley laboral y comenzamos

la planeación para los siguientes Días de Acción. Como la reunión coincidió con la presentación en el Congreso del proyecto de reforma a la ley, aprovechamos la coincidencia para emitir una denuncia que fue publicado en *La Jornada*. Posteriormente, cuando parecía que la reforma a la ley iba ser aprobada por el Congreso mexicano, promovimos cartas de varios sindicatos y planeamos una estrategia legislativa para compartir la información con integrantes del Congreso de los Estados Unidos en Washington D.C. y en el Parlamento de Canadá en Ottawa, Canadá.

En 2013, *IndustriALL Global Union*<sup>67</sup> y otras federaciones sindicales internacionales organizaron asambleas y movilizaciones en unos cincuenta países alrededor del mundo. Otra vez TNSA fue responsable de la coordinación de los eventos en los Estados Unidos, Canadá, Québec y México. En preparación para los Días de Acción, TNSA generó un excelente resumen de los desafíos que enfrentaban los sindicatos independientes y de las luchas actuales. Representantes laborales se reunieron con oficiales gubernamentales en la Embajada en Ottawa, mientras otros eventos se realizaron en Montreal, Toronto y Vancouver. En los Estados Unidos nos enfocamos en diecisiete embajadas y consulados. La UE tomó la delantera en Boston y Raleigh y participó en movilizaciones en Chicago y Los Ángeles.

La UE y el FAT habían escogido las fechas para llevar a cabo nuestro Instituto de Organizadores y dentro del programa consideró también que los participantes pudieran acompañar a Los Mineros en una marcha de silencio el 18 de marzo, que incluía llevar 65 ataúdes representando a los mineros que habían muerto. El día siguiente comenzó con una conferencia de prensa en la sede del sindicato de pilotos de la aviación, ASPA. Esto fue seguido por una reunión de la TNSA y concluyó con un mitin en apoyo del SME en su sede.

Estas acciones sentaron la base para las medidas tomadas por el sindicato internacional *IndustriALL Global Union*, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de América Latina (CSA) para dar seguimiento al caso de la OIT que había sido presentado por *IndustriALL* respecto a los contratos de protección patronal.<sup>68</sup>

En una reunión con el Presidente Enrique Peña Nieto y el Secretario de Trabajo Alfonso Navarrete Prida, en agosto de 2013 en el Palacio Presidencial de Los Pinos en la Ciudad de México, el gobierno concedió que los contratos de protección patronal “eran un problema” y acordaron consultar al director general de la OIT sobre una revisión técnica de las leyes laborales mexicanas. La administración de Peña Nieto también aceptó trabajar para lograr una resolución al conflicto del SME, declarando que el secretario general de Los Mineros era libre de volver a México y que darían los pasos necesarios para ratificar el Convenio 98 de la OIT que concierne al derecho de negociación colectiva. Estas declaraciones representaron un reconocimiento poco común por el gobierno sobre los derechos laborales y, lo que era aún más raro, hicieron promesas de actuar sobre ellos.

---

67. El 10 de junio de 2012, tres de las federaciones sindicales internacionales — la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), la *International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (ICEM)* (Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e industrias diversas) y la *International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF)* (Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero) — se fusionaron para formar *IndustriALL*. La FITIM, ICEM y, posteriormente, *IndustriALL*, a través de varios años, fueron muy importantes en convocar y obtener apoyos para los Días de Acción Internacional en México, algo sin precedente y que tuvo un impacto considerable hasta en los niveles políticos más altos de México y dentro del movimiento sindical internacional. Esto contribuyó a la expulsión de la CTM y de la CROC de la CSI (véase nota 63). Además, la presión que ejercieron en la OIT fue importante en la lucha contra los contratos de protección patronal y los proyectos regresivos de la reforma a la ley laboral. También ayudó en llevar al gobierno de México a que firmara el Convenio 98 de la OIT.

68. Para una historia de la lucha por la reforma a la ley laboral, véase Parte 5; para una extensa descripción de los alegatos y las recomendaciones iniciales de la OIT, véase el sitio web de la OIT. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

El 20 de septiembre de 2013 representantes de los Estados Unidos y Canadá se reunieron en la Ciudad de México para intercambiar información sobre los últimos acontecimientos, analizar y evaluar nuestro trabajo conjunto y desarrollar un plan que sería presentado a las organizaciones participantes. Cinco representantes de los Estados Unidos y Canadá (la UAW, la UE, el Centro de Solidaridad, UNIFOR y la RSM) estuvieron presentes y varios miembros de la USW de los Estados Unidos y Canadá participaron por Skype. Nos reunimos con aproximadamente 20 representantes de varios sindicatos mexicanos incluyendo a la UNT, el SME, la UNTyPP, el FAT, el STRM, ASPA y organizadores de la RSM y la UAW. Los Mineros enviaron sus disculpas a última hora. Las federaciones de los sindicatos internacionales representados en la asamblea incluían a IndustriALL y la UNI.

Como resultado de estas pláticas los sindicatos de la TNSA organizaron el “TLC a 20”, un evento multisectorial en la Ciudad de México que se enfocaba en el TLC, la *Trans-pacific Partnership (TPP)* (Acuerdo de Asociación Transpacífico) y en las luchas laborales actuales y que culminaba en una movilización masiva el 31 de enero. Apoyamos también acciones en varias ciudades de la frontera y contribuimos en la parte laboral del informe de la AFL-CIO dirigido a los medios de comunicación en el vigésimo aniversario del TLC. De manera constante exigimos al gobierno mexicano que cumpliera con las recomendaciones emitidas por la OIT.

Aunque el enfoque principal de la TNSA fue la solidaridad a los sindicatos en México, en varias ocasiones el apoyo tomó otro camino. Por ejemplo, en 2011, los sindicatos en México enviaron cartas de solidaridad durante las negociaciones coordinadas de los sindicatos en los Estados Unidos con *General Electric*. En el 2012, sindicatos de Canadá y Québec ayudaron a FLOC a superar un estancamiento en sus negociaciones que resultó en el anuncio de la empresa *Reynolds Tobacco* de que iba a mantener abiertas sus pláticas con el sindicato.

Recientemente Lorraine Clewer reflexionó sobre la importancia de la TNSA:

“En retrospectiva, la TNSA representa la convergencia de sindicatos alrededor de una agenda común para enfrentar y repeler los ataques sin precedentes del gobierno mexicano en contra de las y los trabajadores mexicanos y los sindicatos independientes. Surgió de manera natural y reflejó una nueva y sumamente energizante forma de trabajar juntos. Incluyó a organizaciones locales, nacionales e internacionales de distintas y a veces opuestas partes del movimiento laboral internacional y se convirtió en un gran movimiento de solidaridad concertado y respetuoso que últimamente contribuyó favorablemente a nuestra situación actual: una reforma constitucional para acabar con el sindicalismo de protección; una reforma a la ley laboral que codifica los derechos laborales colectivos y que da las herramientas para la democratización del sistema de los derechos laborales en México, al igual que los artículos específicos que atienden la discriminación y la falta de representación de las mujeres en la dirigencia de los sindicatos, además de otorgar protecciones a las trabajadoras del hogar”.

Aunque de alguna manera parezca extraño, la TNSA desapareció tan rápidamente como surgió. Sin embargo, su papel fue estratégico al apoyar — mientras intencionalmente no jugó un papel de liderazgo — el movimiento laboral mexicano. Debido a sus esfuerzos, los ataques del gobierno mexicano disminuyeron en frecuencia y en intensidad y los sindicatos independientes y democráticos se fortalecieron y tuvieron un espacio de respiro. Esto les permitió otra vez tomar iniciativas a nivel nacional y apoyar la organización sindical de sectores que no estaban organizados e incrementar la afiliación sindical en poblaciones no tradicionales. Contribuyó, también, a la sobrevivencia del SME en su nueva

fase como una cooperativa, LF del Centro, y a que la organización de consumidores que usaron sus servicios se convirtiera en una organización independiente.

## Parte 5: Reforma a la Ley Federal del Trabajo



Delegación del FAT durante la Marcha del 1ero de Mayo, 2014. Foto ©FAT.

La necesidad de reformar la ley laboral en México es uno de los temas que ha impulsado el trabajo de la UE y el FAT, y esto se ha sentido más intensamente en el contexto de las luchas sindicales: no hay duda de que — si las trabajadoras y los trabajadores tuvieran la libertad de elegir — en todos los casos descritos en esta historia y muchas otras, hubieran optado por un sindicato democrático. Aún durante las luchas sindicales exitosas, el tiempo y esfuerzo necesarios para hacer el trabajo de organización semiclandestina y de enfrentar innumerables barreras legales, requería un alto compromiso y gran valor por parte de los trabajadores y sus sindicatos. Bajo estas circunstancias, sus éxitos no solamente deberán ser celebrados, sino que son logros extraordinarios. Aun así, la necesidad de reformar la Ley Laboral también se presentó en pláticas durante nuestros intercambios, apareció como tema importante en nuestros informes de actualizaciones y en otros trabajos educativos. En momentos claves, fue el enfoque de nuestro esfuerzo de fortalecer y de transmitir la solidaridad por medio de la acción.

Fue la determinación de las y los trabajadores y de los sindicatos independientes en México de seguir organizándose a pesar de todo, luchando para mantener sus sindicatos y sus contratos colectivos en contra de una embestida profunda, y su convicción de que la reforma era un imperativo, lo que forman el sustento y corazón de la victoria que hoy significa la reforma a la ley laboral mencionada en otro apartado de este libro y descrita con más detalle en esta sección final.

La Alianza Estratégica Organizativa UE-FAT hizo una contribución importante para alcanzar este resultado. Destacamos las demandas de los sindicatos independientes por la libertad sindical por medio

del mecanismo del ACLAN, del cual hicimos uso desde hace más de 25 años, creando una plataforma, cambiando los términos del discurso público y comenzando el proceso lento que iba a forzar al gobierno mexicano a ceder terreno.

Más tarde, la UE y el FAT jugaron papeles claves al iniciar y guiar la oposición internacional en contra de los proyectos de reforma impulsados por la derecha como respuesta a las propuestas específicas lanzadas por los empresarios y el gobierno, y por medio de la fuerza coordinada de la TNSA. No lo logramos nosotros solos: participaron muchos más sindicatos, abogados y organizaciones que jugaron papeles vitales. Tampoco podríamos haberlo hecho solos: nuestras organizaciones fueron y siguen siendo limitadas en tamaño y en recursos. Sin embargo, considero que nuestra visión y compromiso militante de construir sindicatos democráticos, junto con nuestra integridad y determinación de trabajar con otras organizaciones de manera respetuosa, sin arrogancia ni autopromoción y enfocándonos en metas comunes, eran y son de importancia fundamental.

\*\*\*\*\*

La idea de reformar la ley laboral fue lanzada primero por sindicatos como el FAT en las décadas de los 60s y 70s, durante un periodo de reforma democrática dentro de varios sindicatos que estuvo acompañado por una militancia tanto de las fábricas como de la sociedad. Al confrontar a los sindicatos oficiales, las y los trabajadores que pretendieron formar sindicatos democráticos experimentaron los abusos de las juntas laborales y descubrieron el control que ejercía el gobierno a favor de los empresarios. Con cada lucha sindical su coraje iba creciendo y sus demandas por falta de justicia de las juntas laborales se fortalecieron. Querían la libertad de elegir su propio sindicato, de formar sindicatos independientes, de celebrar recuentos democráticos por voto secreto, de negociar libremente y de emplazar a huelga, y que fuesen respetados estos derechos.

Sin embargo, el empujón por la libertad sindical no fue el único tipo de reforma imaginado. Para finales de la década de los 80s, el PRI y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), el sindicato de empresarios mexicanos más grande, comenzaron a promover la “flexibilización” para poder aumentar la producción. El Presidente Salinas de Gortari promovió una “nueva cultura laboral” para acompañar el TLC y aumentar la inversión extranjera. La CTM y COPARMEX llegaron a un acuerdo manejando el mismo lema. De esta manera sostuvieron que los salarios y las condiciones de las y los trabajadores se mejorarían “con el tiempo” por medio de las inversiones, nueva tecnología y, ante todo, con el aumento de la productividad.

Para mediados de la década de los 90s, el movimiento democrático e independiente había logrado que el derecho de tener un recuento con voto secreto, registros públicos con información sobre los sindicatos y sus contratos colectivos, junto con otras demandas descritas arriba, ya eran temas del debate público. Algunas de estas demandas se incorporaron en un proyecto de reforma a la ley laboral que fue desarrollado por Néstor de Buen para el PAN en 1995 y que destacó la demanda patronal por “flexibilización”. Aunque había sido una propuesta del PAN, no fue simplemente un proyecto de ley patronal. La propuesta desarrollada por el abogado Néstor de Buen estaba inspirada en parte por la ley laboral española y los estándares y el lenguaje de la OIT, e incorporó ideas procedentes no solamente de la patronal sino también de los sindicatos independientes.

De Buen propuso que se creara tanto un sistema nuevo de relaciones laborales como una nueva ley laboral para un México que pudiera operar en un “mundo globalizado”. Su propuesta reemplazaba las juntas laborales tripartitas con jueces independientes. Ofreció a los empresarios un sistema que les hubiera dado más productividad y a los trabajadores les ofreció mayor transparencia junto con un

sistema de reconocimiento sindical y de negociaciones que les proporcionaría más democracia y, potencialmente, más poder.

Su propuesta no agradó a los empresarios que querían la productividad, pero temían a la democracia y el poder sindical. Tampoco agradó a los dirigentes de los sindicatos oficiales. La mayoría tenían puestos en el Congreso de la Unión por parte del PRI y temían la pérdida de estos encargos gubernamentales y el poder que tenían por el sistema tripartita, el cual les daba acceso a dinero y control. Tampoco les gustó a los trabajadores, que no querían perder sus protecciones históricas a cambio de aumentar la productividad de los empresarios. Sin embargo, sirvió como un adelanto de lo que vendría.

La lucha que se desarrolló en las subsiguientes décadas quedó reflejada en variantes de dos visiones muy distintas de cómo debería ser la reforma a la ley laboral: una estaba basada en la flexibilización y la otra en la democratización; una intentaba lograr una mayor productividad y la otra buscaba la democracia en el lugar de trabajo.

Con la elección de Vicente Fox como presidente del partido político conservador del PAN en el 2000 y el nombramiento como secretario de trabajo de Carlos Abascal (que había sido presidente del grupo empresarial de la COPARMEX), el asunto de la reforma a la ley laboral se convirtió en una prioridad en la agenda política. Abascal había abogado por la reforma desde la década de los 80s, y su proyecto favorito recibió un estímulo cuando, en mayo de 2001, el Banco Mundial presentó al Presidente Fox varias recomendaciones específicas respecto a la política laboral del país. El Banco Mundial solicitó que el gobierno mexicano impulsara una mayor flexibilidad laboral para atraer a la inversión extranjera, enumerando específicamente algunos aspectos de la negociación colectiva, utilidades, prestaciones, programas de capacitación pagados por las empresas y pagos de las empresas, tanto al programa del seguro social como del INFONAVIT, que eran conquistas de las y los trabajadores, y sugirió que deberían ser eliminados o reducidos.

En julio de 2001, Abascal inició pláticas entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Consejo Coordinadora Empresarial (CCE), y dos confederaciones sindicales, el Congreso del Trabajo (CT) y la UNT. Las pláticas fueron tituladas *Mesa de Modernización y Actualización de la Legislación Laboral*.

Al principio Abascal prometió que cualquier reforma a la ley laboral vendría como resultado de un proceso de consenso y que no iba a presentar ningún proyecto nuevo a menos de que todas las partes estuvieran de acuerdo. Sin embargo, en la medida en que avanzaban las pláticas, trabajó más de cerca con los empresarios y con los sindicatos oficiales mientras marginaba a la UNT y a sus abogados.

Temiendo que Abascal iba a presentar el proyecto para la nueva ley sin un consenso, la UNT hizo un ataque preventivo y presentó sus propuestas a los legisladores simpatizantes del Partido de la Revolución Democrática (PRD), quienes a su vez presentaron un proyecto de ley democrática de reforma a la ley laboral.<sup>69</sup> El proyecto UNT-PRD tenía cambios constitucionales y legislativos que hubieran permitido a las y los trabajadores con mayor libertad revindicar sus derechos de organizarse, negociar colectivamente y emplazar a huelga. Los cambios estructurales más profundos estaban dirigidos al corazón del sistema corporativista, incluyendo la eliminación de las juntas laborales y su reemplazo por jueces

---

69. Durante la primavera de 2002 era cada vez más evidente que el Secretario de Trabajo Abascal estaba reuniéndose por separado con el CT y el CCE, preparando su propio proyecto de ley. Por lo tanto, mientras continuaba su participación en las pláticas, la UNT comenzó a formular su propio proyecto, mismo que fue presentado ante la Cámara de Diputados el 31 de octubre. Unos días después, hubo una reunión donde el STPS sometió su proyecto a votación. En respuesta, la UNT abandonó las pláticas, rompiendo formalmente el proceso.

federales laborales; la creación de un registro público independiente de sindicatos y contratos colectivos (una entidad parecida a el Consejo Nacional Electoral (CNE) con la responsabilidad de llevar a cabo los recuentos); y una prohibición para que los sindicatos no pudieran “obligar a sus afiliados afiliarse o dejar de ser parte de cualquier partido o grupo político o de ejercer presión a votar por un candidato en particular en las elecciones públicas”.

El proyecto también incluyó varias propuestas diseñadas para proteger el derecho a la libertad sindical de las y los trabajadores, incluyendo el voto secreto en los recuentos y en los procedimientos sindicales (para ratificar contratos colectivos y para elegir dirigentes sindicales); la prohibición tanto al empleador como al gobierno de intervenir en los asuntos del sindicato; la eliminación de algunas restricciones sobre los registros sindicales y dejando a los sindicatos la libertad de determinar cuáles clasificaciones de trabajadores serían incluidos en sus registros; la obligación del patrón de hacer visibles en el lugar del trabajo y de entregar a cada trabajador el texto del contrato colectivo, incluso con los tabuladores de pago, para contrarrestar la práctica de los contratos de protección patronal; el requisito de que los sindicatos también proporcionarían la misma información al igual que compartir su información financiera; y la prohibición de despedir o disciplinar a trabajadores por ejercer sus derechos laborales, incluyendo su derecho de votar a favor o en contra de la ratificación del contrato colectivo o por cualquier otro sindicato en un recuento.

Como fue anticipado, Abascal también avanzó en presentar su propio proyecto de ley que llegó a ser conocido como el *Plan Abascal*. Este proyecto de ley Fox-PAN fue presentado el 12 de diciembre de 2002 con el apoyo de 17 diputados del PRI y del PAN. Lejos de un consenso, el Plan Abascal de ley hubiera hecho casi imposible la organización de los sindicatos democráticos. Hubiera requerido que los trabajadores revelaran sus identidades cuando estaban organizándose en un sindicato o cuando meterían una demanda por titularidad para obtener un recuento para demostrar su mayoría y obtener el derecho de administrar un contrato colectivo existente, así exponiéndose a un despido seguro. Además, los trabajadores tendrían que presentar documentos que antes se entregaban de manera confidencial a las autoridades laborales, que estaban institucionalmente opuestas a los sindicatos independientes.

Mientras tanto, las juntas laborales no hubieran podido tramitar más que una demanda para el cambio de sindicato a la vez. Esto hubiera dado a los empresarios la oportunidad de acudir a los “sindicatos fantasmas” al primer indicio de un esfuerzo organizativo para presentar una demanda de titularidad de manera preventiva. También hubiera creado demoras e impedido que los sindicatos independientes pudieran tramitar sus demandas por titularidad.

De igual manera, las y los trabajadores hubieran perdido su seguridad de empleo, ya que los patrones — al contar con una mayor flexibilidad — estarían en la posición de contratar a trabajadores eventuales que podrían ser despedidos en cualquier momento, sin ninguna sanción para la empresa. Esto hubiera sido un cambio dramático porque en ese momento, la ley no permitía la contratación de trabajadoras o trabajadores por menos de un día, ni tampoco su contratación como eventuales, excepto en circunstancias muy limitadas.

Otros de los artículos hubieran eliminado la jornada de ocho horas de trabajo y dado a los patrones amplio margen de cambiar las horas de trabajo; hubiera dado a los patrones derechos adicionales — como la posibilidad de sustituir bonos de productividad por salarios, sin ninguna obligación de incluir utilidades; hubiera creado tres nuevas maneras por las cuales la certificación sindical pudiera ser revocada; hubiera debilitado a los artículos que obligan al patrón notificar a los trabajadores o al sindicato con respecto a los motivos de un despido; hubiera debilitado a la protección de antigüedad de cubrir vacantes; y hubiera transferido la carga de prueba en contra de las y los trabajadores en disputas invo-

lucrando el tiempo extra.

Sin embargo, las divisiones entre los partidos políticos y entre los sindicatos fueron tantas, que ninguno de los proyectos de ley avanzó. Es muy probable que el PAN no quiso forzar ninguna cuestión dada la alianza histórica entre el PRI y los sindicatos oficiales. También hubo una diferencia de estrategias entre los sindicatos democráticos... En realidad, todos querían que el gobierno cumpliera en la aplicación del Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, algunos sindicatos querían incluir otras propuestas, como la demanda por tribunales independientes, recuentos por voto secreto y un registro público de sindicatos y contratos colectivos, además de los artículos adicionales descritos arriba. Otros se preocupaban de que la inclusión de estas demandas serviría para dar una apertura a los que quisieran eliminar las protecciones existentes de las y los trabajadores.

Durante los años siguientes el PAN tuvo éxito en privatizar el sistema de pensiones y obtener la aprobación de medidas regresivas de impuestos, y pareció que estaba listo para retomar su proyecto sobre la reforma laboral y otras reformas neoliberales. En respuesta, las organizaciones laborales se unieron con otros grupos para formar un frente amplio: El Frente Sindical, Campesino, Social, Indígena, y Popular (FSCISP).<sup>70</sup>

En la acción laboral más militante desde principios de la década de los 80s, cientos de miles de trabajadores a lo largo y ancho de todo México — muchos de ellos empleados de la salud — hicieron un paro laboral el 31 de agosto y el 1ero de septiembre de 2004. Algunos grupos salieron solamente para una hora, otros por el día o los dos días, en protesta por las políticas neoliberales del gobierno. Recibieron el apoyo de miles más que se sumaron a las marchas y manifestaciones, entre las que destacó la marcha de cientos de miles a través de la Ciudad de México. Ocurrieron grandes movilizaciones: una a finales de agosto y otra el 8 de septiembre durante el Informe Presidencial de Vicente Fox en el Congreso de la Unión, mientras la policía contenía la protesta de miles de manifestantes enfurecidos.

El 25 de noviembre de 2004, de repente, el PRI y la CTM anunciaron un acuerdo para impulsar el Plan Abascal. Los movimientos laborales y sociales mexicanos respondieron rápidamente, comenzando con un plantón en la Cámara de Diputados el 1ero de diciembre y haciendo un llamado para convocar grandes manifestaciones en la Ciudad de México y en todo el país. La iniciativa de ley fue presentada el 12 de diciembre de 2004 por el PAN, el PRI y el PVEM.

Desde la vicepresidencia de comunicación social de la UNT, el FAT llamó a la UE para encabezar la oposición internacional. Fue un desafío desarrollar una estrategia que tuviera un fuerte impacto a pesar del corto tiempo que había. En general, los sindicatos de los Estados Unidos y Canadá requerían más tiempo para desarrollar un plan y aprobarlo, a diferencia de sus contrapartes mexicanas. El hecho de que era diciembre hizo aún más difícil responder rápidamente. Afortunadamente, por ser una petición muy urgente, muchos sindicalistas de los Estados Unidos, Canadá y Québec reaccionaron rápido y enviaron cartas de protesta que fueron utilizadas eficazmente en las acciones en México. Además, nuestros aliados en *Human Rights Watch (HRW)* (Observatorio de los Derechos Humanos)<sup>71</sup> emitieron una carta excelente condenando las reformas, que recibió amplia cobertura por la prensa mexicana.

Confrontados por la creciente presión nacional e internacional y la amenaza de grandes manifesta-

---

70. El Frente Sindical, Campesino, Social, Indígena y Popular (FSCISP) fue fundado en 2002 por la UNT, El Barzón (una coalición de deudores), el Congreso Agrario Permanente, El Campo No Aguanta Más, y la Promotora por la Lucha en contra del Neoliberalismo, al igual que muchos otros sindicatos más pequeños, organizaciones de agricultores pequeños y campesinos y movimientos urbano populares.

71. <https://www.hrw.org/es> (el sitio web tiene varios idiomas, incluyendo el español).

ciones, el gobierno pareció pensarlo mejor. Los dirigentes del PRI anunciaron que su consideración del proyecto de ley Abascal “se retrasaría” hasta que el Congreso mexicano volviera a sus funciones el 15 de febrero. Este retraso permitió que la oposición se hiciera fuerte. Cuando el Congreso mexicano convocó en febrero, se realizaron movilizaciones importantes, incluyendo marchas y mítines dirigidas por la UNT.

El 9 de febrero, el HRW envió otra carta, ahora a los dirigentes de los tres partidos políticos más grandes en México, argumentando que “El Plan Abascal, bajo consideración en la Comisión Laboral y de Bienestar Social de la Cámara de Diputados, sería un retraso serio a los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores de México”. La carta solicitó a los legisladores mexicanos que no votaran sobre la propuesta porque violaba los derechos humanos de las y los trabajadores. Sugirieron volver a revisar el proyecto de ley para modificarlo y elaborar un proyecto más democrático de reforma a la ley laboral.<sup>72</sup>

Poco después, veintidós organizaciones laborales de México, Canadá, Québec y los Estados Unidos, representadas por la *Washington Office on Latin America (WOLA)* (Oficina en Washington de América Latina)<sup>73</sup> — una organización no gubernamental de derechos humanos — presentó una demanda ante el ACLAN oponiéndose al Plan Abascal por ser violatorio a los términos del acuerdo por no mantener a los “estándares laborales altos” además de violar la Constitución mexicana y la ley internacional.<sup>74</sup>

---

72. “Propuesta a reformas laborales de Fox representaría duro golpe a los derechos laborales: Carta a la Cámara de Diputados de México” <https://www.hrw.org/es/news/2005/02/08/mexico-propuesta-reformas-laborales-de-fox-representar-ia-duro-golpe-los-derechos>

73. <https://www.wola.org/es/> (el sitio web está en inglés y en español).

74. Ben Davis, Director de la Oficina de la AFL-CIO en México en aquel entonces, ayudó a redactar la demanda; la UE coordinaba la recopilación de firmantes y Jeff Vogt — abogado principal de la *Washington Office on Latin America (WOLA)* (La Oficina en Washington de América Latina) — llevó el caso como el abogado principal. Vogt presentó la demanda el 17 de febrero de 2005 a nombre de veinte organizaciones laborales, posteriormente agregando dos más:

*American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME)* (Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados), Estados Unidos.

*Canadian Auto Workers Union (CAW)* (Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz de Canadá, Canadá).

*Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP)* (Sindicato de Trabajadores de Comunicación, Energía y del Papel de Canadá), Canadá

*Canadian Labour Congress (CLC)* (Congreso Laboral Canadiense), Canadá

*Communication Workers of America (CWA)* (Trabajadores de Comunicación de América), Estados Unidos.

*Central des Syndicats du Québec (CSQ)* (Confederación de Sindicatos de Québec), Québec, Canadá.

*Confédération des syndicats nationaux (CSN)* (Confederación de Sindicatos Nacionales), Québec, Canadá.

*Federation des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)* (Federación de Las y Los Trabajadores de Québec), Québec, Canadá.

*International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM)* (Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales), Estados Unidos y Canadá

*International Brotherhood of Teamsters (IBT)* (Fraternidad Internacional de los Camioneros), Estados Unidos.

*International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW)* (Sindicato Internacional de Trabajadores Unidos de la Industria Automotriz, Aeroespacial y Herramientas Agrícolas de América), Estados Unidos.

*Labor Council on Latin American Advancement (LCLAA)* (Consejo Laboral para el Avance de América Latina), Estados Unidos.

*Paper, Allied-Industrial, Chemical & Energy Workers International Union (PACE)* (Sindicato Internacional de Trabajadores de Papel, de Industrias Aliadas, de la Química y de Energía), Estados Unidos.

*Public Services International (PSI)* (Internacional de Servicios Públicos).

*Service Employees International Union (SEIU)* (Sindicato Internacional de Empleados de Servicios), Estados Unidos y Canadá. Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), México.

Sindicato Único de los Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF), México.

Mientras que la gran mayoría de los sindicatos involucrados tenían poca fe de que el ACLAN pudiera parar la aprobación de la reforma, ni había certeza de que la OAN intentaría hacerlo, la petición fue un documento político importante: una acusación mordaz de la ausencia de los derechos laborales en México.

A principios de marzo, la congresista estadounidense Marcy Kaptur y treinta y dos legisladores más, mandaron una carta a la secretaria de trabajo de los Estados Unidos, Elaine Chao, en donde le exhortaron aceptar la demanda, revisar el Plan Abascal e iniciar consultas de inmediato con el gobierno mexicano para “considerar los numerosos y serios asuntos planteados en la petición”.

*“No se puede permitir que México simplemente revoque las leyes que protegen a las y los trabajadores para remplazarlas con leyes que claramente violan los términos del ACLAN, los Convenios de la OIT y la Constitución mexicana,” escribieron. “La inacción, sin duda, señalaría la muerte del ACLAN y mandará un fuerte mensaje a otros países de que las cláusulas laborales que se negocian en los acuerdos de comercio bilaterales con los Estados Unidos simplemente no serán cumplidas”.*<sup>75</sup>

Una controversia dentro del Congreso del Trabajo (CT) también jugó un papel importante. La oposición vino de Napoleón Gómez Urrutia, el dirigente de Los Mineros, en ese entonces uno de los sindicatos más importantes dentro de la confederación laboral oficial. El sindicato minero criticó 60 artículos de la propuesta y expresó que no quería que la ley se reformara, sino que se cumpliera. La crítica de Los Mineros fue seguida por una denuncia por otro de los sindicatos oficiales, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Tiempo atrás Napoleón Gómez Urrutia había apoyado a Isaías González en un intento de tomar la dirección del CT y democratizarlo. Aunque no tuvo éxito, las preocupaciones expresadas por los Mineros con respecto a varios de los artículos propuestos de la reforma, proporcionó un riesgo de ruptura dentro del CT.

Aunque el PAN había luchado durante la mayor parte de la década para que se aprobara su reforma a la ley laboral, frente a la oposición contundente de los sindicatos independientes, sus aliados nacionales e internacionales, al igual que algunos de los sindicatos oficiales, decidió por el momento no insistir.

El 5 de febrero de 2009 el debate sobre la reforma a la ley laboral incorporó a otro participante cuando la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) presentó el caso 2694 ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este hecho causó un gran escándalo de parte de los empresarios y la COPARMEX, así como de los sindicatos oficiales, porque la demanda de la OIT criticó la falta de la libertad sindical y la transparencia, y cuestionó el sistema corrupto de los contratos de protección patronal. La OIT había solicitado al gobierno mexicano a que respondiera a cada alegato y hubo una fuerte presión sobre el gobierno que se negara a hacerlo, con el razonamiento de que a una organización extranjera no se le debería permitir interferir en asuntos internos. La FITIM

---

*Sydicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)* (Sindicato de Trabajadores de la Función Pública de Québec), Québec, Canadá.

Unión Nacional de Trabajadores (UNT), México.

*UNITE-HERE!* (¡Únanse-Aquí!), Estados Unidos y Canadá.

*United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE)* (Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria de América), Estados Unidos.

*United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (USW)* (Sindicato Internacional de los Trabajadores Unidos de Acero, Papel, Silvicultura, Caucho, Manufactura, Energía e Industrias y Servicios Aliados AFL-CIO, CLC), Estados Unidos y Canadá.

75. “Congressional Letter to Elaine Chao Condemns Mexican Labor Law Reform” (“Carta del Congreso a Elaine Chao condena la reforma a la Ley Laboral”, en: *Mexican Labor News and Analysis* (Noticias y Análisis Laboral de México), marzo de 2005. (El artículo sólo está en inglés).

y los sindicatos independientes rápidamente respondieron incorporando cuatro sindicatos adicionales como demandantes: el STIMAHCS, el STRM, Los Mineros y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).<sup>76</sup>

En otro giro interesante, en octubre de 2010, la CTM y el CT, dos de las organizaciones más importantes de los “sindicatos oficiales” e históricamente leales al PRI, anunciaron que iban a presentar su propio proyecto de reforma a la ley laboral, incorporando la figura de contratos por hora en vez de por semana para algunos estudiantes. El dirigente de la CTM, Joaquín Gamboa Pascoe, dijo que “el país debería tener una reforma que facilitara tanto al crecimiento económico como una que respetara a los sindicatos y los derechos de los trabajadores de organizarse y defender sus intereses”. Señaló también que el proyecto del PAN eliminaba las protecciones para las mujeres embarazadas, no respetaba los derechos sindicales, amenazaba el derecho de huelga y debilitaría las obligaciones de pagar indemnizaciones.

En 2012, de nuevo el PAN y el PRI presentaron proyectos regresivos de la reforma a la ley laboral. Afortunadamente, los sindicatos en México junto con sus aliados pudieron detener la legislación por unos días debido al incumplimiento de un requisito de procedimiento. Una movilización de inmediato dio lugar a un compromiso de parar el proyecto de ley hasta que pudieron realizar más consultas. Una serie de audiencias impresionantes fueron rápidamente organizadas, destacando numerosos testimonios de la sociedad civil.

Unos meses después, el 1ero de septiembre de 2012, el presidente saliente Felipe Calderón designó la reforma a la ley laboral como uno de los dos proyectos legislativos preferentes autorizados por el Congreso mexicano. Para ello, utilizó un nuevo procedimiento de vía rápida de 30 días. Tanto los sindicatos democráticos como los sindicatos oficiales expresaron una fuerte oposición y convocaron a una movilización y un plantón en el Congreso de la Unión.

Su proyecto fue severamente criticado por los sindicatos independientes principalmente por tres razones: 1) los requisitos de procedimiento les hubiera hecho casi imposible ganar un recuento o emplazar a huelga; 2) el pago de salarios caídos por el despido injustificado se limitaba a un máximo de un año más intereses; sin embargo, los procedimientos frecuentemente duraban un promedio de cuatro o cinco años; y 3) la ley hubiera permitido la subcontratación, pago por hora y periodos de prueba, debilitando los derechos de las y los trabajadores, fomentando la explotación y conduciendo a un deterioro de los estándares de vida y de trabajo.

El proyecto de ley se movió rápido de ida y vuelta entre la Cámara de Diputados y el Senado, varias veces, resultando en cambios importantes durante el proceso. Las limitaciones de procedimiento con respecto a los recuentos y las huelgas fueron descartadas antes de que el proyecto de ley fuera votado en la Cámara de Diputados — quizás en reconocimiento de que los artículos constituían una violación clara de la ley internacional. Desafortunadamente, los artículos que obligaban a la transparencia en las elecciones internas y en las finanzas de los sindicatos fueron eliminados al mismo tiempo. Sin embargo, la Cámara de Diputados también impuso restricciones sobre la subcontratación antes de que se enviara el proyecto de ley al Senado.

En el Senado, una alianza sorprendente entre el PRD y el PAN presentó de nuevo los artículos sobre la transparencia. Sin embargo, cuando el proyecto de ley fue devuelto a la Cámara de Diputados, el PAN se alineó de nuevo con el PRI, resultando en revisiones adicionales.

---

76. Para una descripción de los alegatos y las recomendaciones iniciales de la OIT, véase nota al pie 68.

Otra vez, el proyecto de ley fue devuelto al Senado, donde la mayor parte del contenido fue aprobada, y lo mandaron al Presidente para su ratificación. Sin embargo, un artículo muy peleado que hubiera dado a las y los trabajadores el derecho de votar sobre la ratificación de su primer contrato colectivo — diseñado para sacar a la luz pública los sindicatos fantasmas y los contratos de protección patronal — finalmente fue devuelto a la Cámara de Diputados y fue considerado como un tema para el futuro. Durante la rápida transferencia de ida y vuelta, varios artículos que habían sido aprobados, incluyendo algunos de protección para los mineros, desaparecieron del texto por completo.

A pesar de las manifestaciones masivas, incluyendo marchas y protestas que bloquearon el acceso al Senado, finalmente la reforma fue aprobada. Los sindicatos independientes, partidos políticos de izquierda y sus aliados prometieron seguir la lucha tanto en las cortes como en las calles. Algunas de los peores artículos relacionados a las restricciones a la libertad sindical habían sido eliminados del proyecto de ley antes de su aprobación, un logro extraordinario que dejó un espacio dentro del cual los sindicatos independientes pudieran funcionar. Por otra parte, las y los trabajadores ganaron algunos de los derechos que habían sido sus demandas por décadas, incluyendo la prohibición de cláusulas de exclusión, la obligación de las juntas de publicar la información sobre los sindicatos, sus estatutos y contratos colectivos, el derecho de las y los trabajadores de pedir información financiera y el requisito de que los patrones publiquen y distribuyan los contratos colectivos aplicables en sus lugares de trabajo.

Sin embargo, la legalización del trabajo eventual y de medio tiempo se hizo aún más precarios los empleos de la economía formal, y lo más probable era que los cientos de miles de trabajos que supuestamente crearían, serían de este tipo de empleo.

Las fuerzas que habían promovido una visión neoliberal de la subcontratación ilimitada tampoco estuvieron contentas con algunas restricciones impuestas por la nueva ley. Sin embargo, en general, no hubo dudas de que la aprobación de esta ley fue un paso serio hacia atrás — tanto porque permitió la imposición de un marco neoliberal en las relaciones laborales en México y porque no iba a remediar los problemas serios que privaban a las y los trabajadores de sus derechos fundamentales, debido a los contratos de protección patronal y una burocracia gubernamental diseñada para apoyarlos en lugar de darles un sistema justo e imparcial de justicia laboral como fue documentado por numerosos estudios y el caso 2694 de la OIT.

En junio de 2015, el Comité de la Aplicación de Estándares de la OIT pidió al gobierno mexicano tomar medidas que incluyeron reformas legislativas adicionales para proteger la libertad sindical y para evitar la legitimación de sindicatos que no mostraran el apoyo de la mayoría de las y los trabajadores. La OIT siguió ejerciendo presión en los años siguientes.<sup>77</sup> Además, los sindicatos y también los gobiernos de los Estados Unidos y Canadá ejercieron presión por medio del *Trans-Pacific Partnership (TPP)* (Acuerdo de Asociación Transpacífico) y luego por la renegociación del TLC — que eventualmente resultó en el Anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)<sup>78</sup> — sobre el gobierno mexicano para que reforme sus leyes laborales y se eliminen los contratos de protección patronal, los cuales los vieron como una ventaja desleal de comercio.

Los esfuerzos de los sindicatos mexicanos, combinado con la presión internacional, culminó el 26 de abril de 2016, en la improbable presentación de un proyecto significativo de reforma constitucional en el gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto. Ese proyecto incorporaba muchas de las demandas

77. Véase al sitio web de la OIT por sus observaciones en 2017 en relación a varios aspectos de la libertad sindical. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:3343978,es](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3343978,es)

78. Véase el sitio web del Gobierno de México <https://www.gob.mx/t-mec> y <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>

históricas del movimiento sindical independiente incluyendo la sustitución de las juntas tripartitas de conciliación y arbitraje por jueces laborales imparciales, al igual que medidas diseñadas para eliminar a los contratos de protección patronal y para asegurar la libertad sindical de las y los trabajadores. El Congreso mexicano y los de los Estados rápidamente aprobaron la propuesta y se hizo ley menos de un año después, el 24 de febrero de 2017.<sup>79</sup>

Aunque la reforma constitucional incorporó el requisito de que la legislación para implementarla tenía que aprobarse dentro de un año, el proyecto presentado para hacerlo no avanzaba. En su lugar, Tereso Medina de la CTM y Isaías González de la CROC, como legisladores de la Cámara de Diputados en ese entonces, vigorosamente promovieron su propio proyecto de reforma que, aunque sin duda inconstitucional, hubiera debilitado la reforma constitucional, además de incluir otros artículos más perniciosos que los proyectos anteriores. Otra vez, hubo grandes movilizaciones y un debate intenso, pero afortunadamente, se presentaron dos proyectos considerados de mayor importancia y la sesión acabó sin la aprobación de este nuevo proyecto de ley laboral.

Con la elección de Andrés Manuel López Obrador a la presidencia en 2018 y una mayoría del partido político Movimiento Regeneración Nacional (MORENA) en ambas cámaras del Congreso, al final las estrellas se alinearon para posibilitar la aprobación del Convenio 98 de la OIT el 20 de septiembre de 2018 (se firmó el 30 de octubre de 2018 y entró en vigor el 30 de octubre de 2019). Además, se aprobó una nueva ley de reforma laboral que implementaba las reformas constitucionales y que entró en vigor el 1ero de mayo de 2019.

En su presentación, el 1ero de mayo de 2020, la Secretaria del Trabajo Luisa María Alcalde, describió su importancia:

“La Reforma Laboral es quizás el cambio más importante en los últimos 100 años para el mundo del trabajo, reforma que fue acompañada con la ratificación del convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre sindicación y negociación colectiva, es pasar de los contratos de protección, de la corrupción sindical, a lograr que los sindicatos las organizaciones gremiales tengan autonomía e independencia frente a los patrones y también frente al gobierno, que sean fuertes y que cumplan con su función de defensa de los trabajadores, lograr que los sindicatos pasen de un régimen de simulación a uno de verdadera y legítima representación”.<sup>80</sup>

La reforma del 1ero de mayo incluye un calendario ambicioso de transición desde las juntas de conciliación y arbitraje, que eran tripartitas, a jueces laborales que forman parte del poder judicial. Crea también una entidad federal nueva que es responsable para la conciliación obligatoria antes del juicio en los casos individuales, para otorgar los registros de sindicatos, de mantener registros públicos de los sindicatos y contratos, además de asegurar que los sindicatos demuestren que cuentan con el apoyo de por lo menos una tercera parte de las y los trabajadores a quienes se aplicara el contrato, que todos los contratos existentes sean legitimados antes de 2023 y de ser la autoridad competente en las disputas intersindicales.

Exige que el procedimiento de votación sea libre, secreto, directo y personal, tanto para los recuentos y la elección de los dirigentes del sindicato como para la aprobación de los contratos colectivos. Hay

---

79. Para un excelente resumen de los antecedentes de la Reforma Constitucional y las medidas de la OIT, véase el Informe en el sitio web de la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). [https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Reforma\\_Justicia\\_Laboral\\_Mexico\\_RSM-2017\\_0.pdf](https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Reforma_Justicia_Laboral_Mexico_RSM-2017_0.pdf)

80. Véase al sitio web del Gobierno de México. <https://www.gob.mx/profedet/articulos/discurso-de-la-secretaria-luisa-maria-alcalde-en-la-conferencia-conmemorativa-del-dia-del-trabajo>

nuevos requisitos con respecto a la mujer, incluso la prohibición de la discriminación y el requisito que la dirigencia de los sindicatos incluya a un número de mujeres en proporción al número de afiliados del sindicato. Hay requisitos que los sindicatos proporcionen informes financieros a sus afiliados y a la autoridad laboral; requisitos por la transparencia, asegurando que los documentos e información es entregado a la autoridad laboral y que fácilmente pueda estar a la disposición de las y los trabajadores; además de incluir la protección legal para las trabajadoras del hogar.<sup>81</sup>

Como lo expresó Benedicto Martínez:

“El 1ero de mayo de 2019, la legislación que implementó la reforma constitucional la ley laboral entró en vigor. Este triunfo de la clase trabajadora marca la conclusión exitosa de muchos años de lucha por las y los trabajadores mexicanos, años durante los cuales la solidaridad internacional fue expresada de una variedad de maneras. Las reformas ofrecen un marco legal que deben sostener nuestros esfuerzos organizativos en el futuro, pero nuestra lucha sigue. Ahora tenemos la ley por la cual hemos luchado, pero las y los trabajadores tienen que aprender a ejercer los derechos que esta ley contiene y los empresarios y los sindicatos deben ser responsables y respetar la libertad sindical que ahora es el derecho de todas las y los trabajadores”.

---

81. Para una explicación más detallada de la reforma laboral, de cómo puede funcionar para dismantelar el sistema de los contratos de protección patronal y cómo puede proporcionar a las y los trabajadores las herramientas que necesiten para democratizar sus lugares de trabajo, entre otros derechos, véase el Apéndice 2.

## Conclusión

Desarrollar y mantener relaciones requiere trabajo y, cuando son internacionales, hay un nivel adicional de complejidad: La diversidad de culturas y experiencias que es una de nuestras fortalezas más importantes, también puede causar confusión o malentendidos si no nos cuestionamos acerca de nuestras suposiciones o si no hacemos un esfuerzo serio de familiarizarnos con las realidades de cada uno.

Sin embargo, nuestras coincidencias son más numerosas e importantes que nuestras diferencias. COVID-19 ha despojado cualquier pretensión de que el capitalismo beneficia a las y los trabajadores, exponiendo a la luz las desigualdades del ingreso y la riqueza y sus implicaciones mortales. La agenda neoliberal sobrepasa las fronteras y estamos viendo el impacto tremendo de décadas de la desregulación y privatización en la gran mayoría de la población mundial y en la tierra misma. A nivel político, lo que ya estaba surgiendo como un empuje de la derecha hacia el nacionalismo ha sido exacerbado por el racismo y la xenofobia. Las restricciones que son esenciales para salvar las vidas están siendo explotadas por propósitos políticos socavando a las estructuras aún más frágiles de la democracia.

Muchas personas alrededor del mundo han expresado la idea de que adentro de una crisis también hay oportunidades. Mientras estamos enfrentando la austeridad y quizás el ascenso del fascismo, también tenemos la oportunidad de crear algo diferente si nos unimos para luchar por un futuro más justo y sustentable.

Durante la ola inicial de la pandemia del COVID, la UE hizo un llamado a la acción a las y los trabajadores precisamente para hacer esto y creó las herramientas e información necesaria para que los no organizados pudieran dar sus primeros pasos. Se juntó con las *Democratic Socialists of America (DSA)* (Socialistas Democráticas de América) para crear el *Emergency Workplace Organizing Committee (EWOC)* (Comité Organizativo Urgente en el Lugar de Trabajo)<sup>82</sup> para ayudar a la organización de trabajadores en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. La UE también convocaba a otros sindicatos y voluntarios, pidiéndoles que se unan a este esfuerzo para promover a las y los trabajadores hacia la acción sindical. Esto ha resultado en un crecimiento de la militancia laboral, un aumento de actividad organizativa y un número sorprendente de secciones locales nuevas de la UE. Muchas otras organizaciones también están intentando determinar cómo seguir adelante de formas creativas y valientes.

Los sindicatos son algunas de las instituciones democráticas más importantes en nuestra sociedad. Ojalá estén a la altura de las circunstancias.<sup>83</sup> Ahora más que nunca, los temas de la desigualdad, la equidad, la militarización, la justicia ambiental, la inmigración, el racismo, la paz y el acceso a la comida, agua, alojamiento y la salud, se han convertido en cuestiones globales que los sindicatos deben abordar en el desarrollo de sus alianzas y de su trabajo con organizaciones mucho más allá del movimiento laboral tradicional.

---

82. <https://workerorganizing.org/es/inicio/>

83. Como lo he descrito anteriormente, llegué a trabajar de manera productiva con muchos de los sindicatos en los Estados Unidos. Sin embargo, ciertamente no es ningún secreto que, al interior del movimiento laboral estadounidense, persisten muchos problemas: Está seriamente dividido; aún hay demasiados dirigentes y personal de los sindicatos que muestran actitudes prepotentes y reciben un pago excesivo; en su gran mayoría son hombres blancos y se ven ellos mismos como “políticos laborales”; con mucha frecuencia su trabajo resulta burocrático; aún está demasiado vinculado al Partido Demócrata; y la AFL-CIO sigue recibiendo la mayor parte de su financiamiento del gobierno para su trabajo internacional. Sin embargo, también resulta de suma importancia no olvidar que los sindicatos son de las instituciones más vitales y democráticas de nuestra sociedad, así como recordar que el movimiento laboral estadounidense no es monolítico: existen muchos dirigentes excelentes y se han logrado importantes avances y sigue cambiando. Sobre todo, incluye cientos de miles de afiliados, dirigentes de varios niveles y personal de los sindicatos quienes son militantes, creativos y comprometidos, trabajando incansablemente para construir un movimiento laboral diferente.

La solidaridad internacional debe ser parte de esta estrategia nueva y debemos unirnos si es que vamos a tener alguna posibilidad de éxito. En este libro he descrito algo del trabajo realizado entre la UE y el FAT con la esperanza de que una nueva generación de trabajadores y militantes puedan aprovecharse de nuestras experiencias. En estas páginas finales, he intentado reflexionar sobre nuestro enfoque y compartir algunos aprendizajes que logramos en el camino.

\*\*\*\*\*

Por el hecho de su independencia y quizás porque sobrevivió a la Guerra Fría, los dirigentes de la UE no se sintieron restringidos por las relaciones y estructuras históricas que aún limitaba a la AFL-CIO y sus afiliados en el momento en que la UE y el FAT formalizamos nuestra Alianza. Desde un inicio, la UE usó un lente diferente: buscando desarrollar relaciones con organizaciones que tenían integridad, que compartían metas y enfoques comunes, que representaban a las y los trabajadores empleados por las mismas empresas o en los mismos sectores y que funcionaban democráticamente.

Aunque nuestra meta ha sido desarrollar relaciones con aliados sindicales claves a largo plazo, es claro que es preferible tener una buena relación de trabajo antes de que ocurra una crisis, aunque no siempre es posible. Sin embargo, los diferentes esfuerzos organizativos nos ofrecieron una oportunidad de conocer a personas, sindicatos y otras organizaciones y evaluar cómo funcionaban y entender qué tipo de relación era viable o deseable: aprendimos en quiénes podríamos confiar, con quiénes podríamos contar, con quiénes podríamos trabajar cooperativamente y quiénes descaradamente estaban buscando el engrandecimiento personal o de su organización, o solamente buscaban el crédito por el trabajo de los demás. Algunos esfuerzos de corto plazo resultaron en relaciones de largo plazo.

Mientras la confianza crece dentro de una relación crea una base más sólida para el trabajo. Cuando mejor se conoce a alguien o a una organización, mejor se pueden abordar los temas que requieren más conversación sin generar incomodidad o sospechas en relación a las motivaciones. Además, la confianza hace posible abordar asuntos que son complicados y ayuda a encontrar soluciones más creativas. Junto con la frecuente comunicación, esto crea oportunidades de aprovechar las aperturas políticas u organizativas que puedan ocurrir.

Es importante tener presente que las diferencias culturales y las suposiciones pueden interferir con la comunicación de maneras inesperadas, porque todos funcionamos a base de nuestro propio conocimiento y experiencia. Un ejemplo sencillo fue la necesidad de tener a mi alcance la sal durante una comida. Cuando yo era niña, me enseñaron que era extremadamente grosera si estiraba la mano enfrente de otra persona para conseguir algo que quisiera obtener: Si quería algo, tenía que pedir que me lo pasaran. Años después, una amiga que trabajó por muchos años en Brasil me compartió una historia. Después de varios años de salir con sus amigos brasileños, uno se molestó lo suficiente para decirle que si quería la sal, que la consiguiera ella misma. Aprendió que en Brasil es una grosería interrumpir a alguien cuando está comiendo para pedirle algo.

Mientras es poco probable que una relación se debilite por malos modales en la mesa, otras suposiciones pueden tener consecuencias serias. Por ejemplo, estuve participando en una llamada de conferencia con abogados y sindicalistas de México, Canadá y los Estados Unidos, para preparar una audiencia internacional. Un abogado canadiense hizo una sugerencia y un sindicalista mexicano le respondió: “Eso sería muy difícil”. El abogado canadiense le contestó, “Pues, vamos a ver cómo lo podemos lograr”. Aunque se podría pensar que la respuesta es totalmente apropiada a lo que literalmente se había dicho, fue completamente mal interpretado. Cuando alguien de México o de Japón le dice que es “muy difícil”, lo más probable es que están diciendo de manera cortés de que no es posible o aconsejable y que hay que

olvidar esa idea, aunque las palabras idénticas en los Estados Unidos o en Canadá podrían ser interpretadas correctamente para indicar que es necesario encontrar una forma de superar los desafíos. En este caso, pude guiar la conversación en una dirección más productiva. El ejemplo puede servir como advertencia de que no podemos simplemente suponer que personas de distintas culturas comprendemos lo que se dice o lo que está ocurriendo de la misma manera. Necesitamos estar alertas a señales que nos indiquen que la conversación está fuera de lugar. He aprendido que es mucho mejor hacer preguntas y buscar una mayor claridad en lugar de hacer suposiciones.

Aunque la credibilidad y la comunicación son elementos esenciales en la construcción de una relación individual o de una coalición, como la solidaridad es un principio clave dentro del movimiento laboral, he encontrado que normalmente era relativamente fácil lograr la aprobación organizacional de los dirigentes a nivel de la cúpula. Sin embargo, en nuestra experiencia, el trabajo solidario real se realizaba a partir de los dirigentes de las secciones locales, los afiliados de base, o el personal del sindicato, quienes tuvieran la pasión y el compromiso en hacerlo.

El tiempo, la distancia y la falta de recursos pueden causar a los sindicatos limitar o incluso imposibilitar el papel vital de las y los trabajadores y dirigentes de base. Sin embargo, los afiliados contribuyen con su conocimiento, ideas, energía y recursos y, al final, su participación es vital para el éxito y la implementación de cualquier plan. Además, muchos de estos afiliados se convertirán en las y los dirigentes sindicales futuros y sus experiencias ayudarán a dar forma a sus perspectivas, además de su trabajo en el futuro. No tengo dudas de que el involucramiento activo de las y los afiliados de la UE en el trabajo internacional del sindicato ha tenido efectos muy positivos de cómo ellos ven los problemas mundiales en cuanto a temas tan importantes como son el comercio y la inmigración y, a la vez, ha tenido un impacto en la cultura de la UE en sí, al fortalecer una perspectiva internacionalista y contribuir al desarrollo del sindicato.

Por ejemplo, la Campaña Internacional por la Justicia del Trabajador de Carolina del Norte emergió de una reunión en México que se enfocaba en el uso de la ley internacional como herramienta para enfrentar los obstáculos del trabajo organizativo. De modo parecido, el uso del ACLAN tuvo su origen en las luchas organizativas reales, y dio a las fuerzas progresistas de México una plataforma que podían utilizar para denunciar la falta de libertad sindical y de plantear sus propuestas para la reforma a la ley laboral. Esto fue un paso importante en el camino que llegó a la victoria muchos años después, cuando tales propuestas finalmente fueron promulgadas. Por lo tanto, es esencial que formemos estrategias conjuntas con nuestros aliados internacionales en los cuales las y los trabajadores estén al frente y al centro de cualquier lucha y que también podamos comunicar y responder oportunamente en cuanto cambien las circunstancias.

Es de suma importancia mostrar respeto y escuchar en serio a los aportes de cada uno. Debemos evaluar nuestro trabajo de manera conjunta y constructiva para que podamos aprender de nuestros errores, valorando lo bien hecho y comprendiendo la posibilidad de un mejor resultado si lo hubiéramos hecho de manera diferente. Debemos reflexionar antes de criticar un hecho y hacerlo con mucho cuidado. Debemos ser honestos acerca de nuestros logros y fracasos y siempre actuar con integridad, especialmente con respecto al dinero.

Aunque no me gusta hacer generalizaciones amplias, muchos de nosotros en los Estados Unidos aprendimos que es importante actuar como si tuviéramos todas las soluciones. Aunque es importante ser generosos en lo que sabemos, debemos ejercer mucho cuidado de no portarnos en una manera prepotente. Debemos mantenernos abiertos a los aprendizajes de otros, a ideas y formas nuevas de hacer las cosas, y a la posibilidad de poder movernos en nuevas direcciones, reconociendo que las estrategias

y tácticas organizativas exitosas deben estar fundadas en una comprensión de la ley, la realidad y la cultura del país que nos recibe, y que no pueden ser impuestas desde el exterior.

Los Institutos de Organizadores funcionaron bien porque nos dieron información detallada de las diferentes estrategias y técnicas utilizadas por cada quien, pero dejando la decisión de incorporar estas ideas o prácticas a cada participante de acuerdo a la realidad, las leyes y culturas de su país. El respeto mutuo también se reflejó en la manera en que operaban la UE y el FAT — por consenso y a la vez dejando a cada parte libre de tomar las decisiones finales sobre lo que sería más efectivo en su propio país.

Nuestro esfuerzo más complejo y en algún sentido más exitoso al desarrollar una coalición internacional, fue la creación de la Alianza de Solidaridad Trinacional (TNSA). Intentamos minimizar a la autopromoción de individuos u organizaciones al crear una estructura que en gran medida era flexible y se enfocaba en el trabajo por hacer, mientras promovía la contribución de todas las organizaciones de cualquier forma que fuera posible para ellos. Aquella estructura respondía en parte a la realidad en que las organizaciones e individuos podrían tener prioridades, recursos y capacidades cambiantes, así lo que fuera posible en algún momento, quizás no hubiera sido viable en otro. Como resultado, logramos mucho más de lo que cualquier organización hubiera podido lograr por sí sola.

Una de las reflexiones más importantes que puedo ofrecer es que hay un abismo profundo entre la solidaridad y la caridad y es esencial comprender la diferencia. En este contexto, es imperativo que pensemos en todos los recursos que colectivamente llevamos a una alianza o lucha y que consideremos los recursos económicos como un solo elemento entre muchos—y que lo creemos de verdad. Con demasiada frecuencia, se asume que las organizaciones que aportan los recursos tienen el derecho de tomar las decisiones sin importar si tienen el conocimiento o experiencia para hacerlo. Además, se debe considerar de donde provienen los recursos y si pueden existir condiciones o consecuencias asociadas. Vale la pena notar que encontramos en el camino a muchos individuos muy generosos, que hicieron contribuciones muy importantes, a veces financieras, pero frecuentemente su solidaridad se ofreció de otras formas. Dos ejemplos entre muchos son la creación de *Mexican Labor News and Analysis (MLNA)* y nuestro sitio web internacional con su herramienta educativa de comparación del poder adquisitivo por medio de un juego de compra.

A través del tiempo, me fui dando cuenta de que las condiciones no siempre existen para que la solidaridad internacional sea eficaz, y que nuestra piedra angular debe ser si las y los trabajadores están en lucha o bajo ataque y si hay una estrategia de organización viable. Estrategias, legales o de otro tipo, pueden ser de suma importancia, pero no son sustitutos al poder de las y los trabajadores organizados. Al principio, muchas organizaciones no gubernamentales y sindicatos (incluyendo a la UE y el FAT) se reunieron para apoyar a varias luchas de trabajadores mexicanos que habían sido despedidos cuando intentaron organizarse. Mientras nuestras intenciones fueron admirables, la realidad era que frecuentemente la solidaridad llegaba demasiado tarde para trabajadores que ya habían renunciado a sus derechos; o para cuando nos dimos cuenta de que la lucha organizativa, ya se había debilitado o destruido irreparablemente. Aunque no siempre es evitable, algunos creen que los trabajadores despedidos dan el enfoque para una lucha. Para nosotros, cada despido representa una situación muy difícil para estos trabajadores y sus familias: Una estrategia de organización sindical exitosa ideal sería una victoria sin despidos.

Hay otros momentos cuando la solidaridad internacional no es posible, quizás porque las y los trabajadores o los sindicatos involucrados no lo ven como una prioridad o su tiempo y recursos son tan limitados que no hay lugar para otro nivel de compromiso y comunicación o para desarrollar una estrategia apropiada. La solidaridad no puede ser impuesta.

Es importante también estudiar el panorama político más amplio y aprender de nuestros aliados. El FAT nos asesoró sobre cómo ver el trasfondo y entender el contexto político. Por ejemplo, en el caso de México, una retórica revolucionaria puede señalar una perspectiva política de izquierdista o militante, pero no es suficiente en sí. En México frecuentemente esta retórica ha servido para disfrazar la corrupción y la falta de democracia.

El tema del nacionalismo también puede resultar complicado. Por ejemplo, como fue expresado en el Informe de los Dirigentes de la UE en 1998: “Mientras nuestros intereses en las cuestiones del comercio internacional a veces pueden coincidir con los de la derecha, debemos ser claros sobre nuestras diferencias: la UE está comprometida tanto con la solidaridad internacional como la regulación internacional del capital, a diferencia de un enfoque nacionalista o proteccionista”.<sup>84</sup>

Debemos estar preparados para denunciar las acciones que nuestros gobiernos toman en nuestro nombre cuando contradicen nuestros intereses y los de nuestras compañeras y compañeros alrededor del mundo. Mientras es necesario a nivel nacional tener aliados políticos, debemos mantener nuestra capacidad de acción política independiente.

Finalmente, no solamente debemos celebrar nuestras victorias sino también disfrutar todas las luchas que fueron bien peleadas. Uno de las lecciones más valiosas que aprendí gracias a mis amistades en México y en Japón es que las relaciones personales son importantes y debemos valorar las amistades que hacemos en el camino. Tenemos que dedicar el tiempo necesario no solo para realizar el trabajo, sino también para crear relaciones que nutran y nos sostengan a largo plazo tanto a nosotros mismos como a nuestro movimiento.

La UE fue muy afortunada de encontrar al FAT, una contraparte excelente con una perspectiva notablemente parecida y con un compromiso para organizar sindicatos democráticos dirigidos por sus afiliados. Los principios que han guiado nuestra relación — la integridad, el respeto mutuo, la comunicación y la solidaridad — son evidentes en nuestros esfuerzos organizativos, intercambios culturales y de trabajador-a-trabajador y otros trabajos. Sin embargo, la fortaleza de la relación entre la UE y el FAT — dos organizaciones relativamente pequeñas con recursos muy limitados — también se ve en nuestro papel en la reforma progresista a la ley laboral que finalmente fue promulgada en México, así como en el desarrollo y funcionamiento de la Alianza Tri-Nacional de Solidaridad (TNSA), en el impacto en el trabajo al nivel nacional, en el cambio de las perspectivas de nuestros afiliados y en las culturas de ambas organizaciones. La historia de la Alianza UE-FAT es un gran testimonio al poder de la solidaridad desde la base.

---

84. Para información interesante sobre la perspectiva de la UE, véase la *UE NEWS*, diciembre de 2000, pp. 10 y 12, “*The Untold Story (and Failure) of Buy America Campaigns*” (“La Historia desconocida (y el fracaso) de las campañas de ‘Comprar Productos Americanos’”). (El artículo sólo está en inglés).

## Fotografías

Hay más fotografías en línea: [www.internationalssolidarityinaction.org/es/fotos](http://www.internationalssolidarityinaction.org/es/fotos).



La UE y el FAT fueron integrantes de la delegación de GGJ que participó en el Foro Social Mundial en Porto Alegre en 2005. Esto dio la oportunidad a trabajadores de Terex, Tim Holmberg de la UE y Alceu Siqueira de la CUT de Brasil, de establecer una relación de solidaridad y una oportunidad para los trabajadores de GE de los Estados Unidos, México, la India y de Brasil de conocerse por primera vez. Foto ©UE.



La Convergencia del Sector Público en Charleston, Virginia del Oeste, en octubre de 2008. Foto ©UE.



Jonah Neale (Sección Local 255 de la UE) y Víctor Felipe Rivera Díaz de *Met-Life*, un sindicato afiliado al FAT, durante un intercambio trabajador-a-trabajador, Ciudad de México, noviembre de 2009. Foto ©UE.



Bruce Reese de la Sección Local 332 de la UE junto con Francisco Martínez de la cooperativa de ahorro y crédito, '6 de julio,' un afiliado al FAT, en Saltillo, Coahuila, durante un intercambio trabajador-a-trabajador en noviembre de 2009. Foto ©UE.



Salia Warren, Bruce Reese y Emigdio López Sanders de la UE visitan a una familia que había tenido éxito en luchar por un terreno y servicios en Gómez Palacio, Durango, por medio del FOCEP, un afiliado del FAT durante un intercambio trabajador-a-trabajador en noviembre de 2009. Foto ©UE.



Mujeres dirigentes del FAT acompañadas por invitadas internacionales para celebrar el quincuagésimo aniversario del FAT. Foto ©UE.



Tribunal Internacional de la Libertad Sindical, Ciudad de México, abril de 2011. Foto ©UE.



Delegación del STINCA, afiliado del FAT, durante la marcha del 1ero de mayo, Ciudad de México, 2011. Foto ©FAT.



Intercambio trabajador-a-trabajador de cooperativas de la UE y el FAT, México, noviembre de 2012. Ali St. Onge de la Sección Local 255 de la UE y una trabajadora de una cooperativa textil, en México. Foto ©UE.

## Con gratitud...

Este libro no habría sido posible sin las contribuciones de numerosas compañeras y compañeros de la UE, compañeras y compañeros del FAT y muchas, muchas otras compañeras y compañeros, contrapartes, aliados y amistades. ¡Les doy las gracias a todas y a todos por su compromiso y determinación de construir un mundo mejor y por la valentía, reflexión, alegría y creatividad que han aportado en esta labor!

Quiero dar las gracias y un reconocimiento especial a Amy Newell quien me colocó en este camino al ofrecerme el nuevo puesto de directora de asuntos internacionales; a Carl Rosen, quien consideró que este manuscrito tenía valor y ofreció publicarlo como un libro; y a los dos y a Dan La Botz, Polly Halfkenny, Ashwini Sukthankar, Larsene Taylor, Saladin Muhammad, Peter Knowlton y Lorraine Clewer quienes dedicaron el tiempo para leer partes o todo el libro y ofrecer sus comentarios. El libro es mejor por sus aportes y asumo la responsabilidad por cualquier error que aún pueda existir.

Quiero también agradecer a Jonathan Kissam por su cuidado, paciencia y humor en trabajar conmigo para convertir este manuscrito en un libro. No tenía idea del trabajo que implicaba y aprecio mucho la habilidad con la cual Jonathan ha aplicado su magia.

Además, aprecio mucho las contribuciones de Mary McGinn, Benedicto Martínez y Josefina King en traducir el libro al español y a Mariana Carreño King por traducir el poema de Lynda Leech.

En este proceso también he tenido la oportunidad de trabajar con Kari Thompson, la directora de estrategias internacionales de la UE, quien me ha impresionado por su compromiso y claridad. Estoy encantada de que la nueva generación de jóvenes reconoce la importancia fundamental de la solidaridad internacional y que está llevando este trabajo de la UE por un buen camino hacia adelante.

Finalmente, un profundo agradecimiento a Benedicto Martínez, mi contraparte del FAT en la planeación e implementación del trabajo descrito en este libro y, mucho más recientemente, mi compañero de vida. Tu capacidad y creatividad como organizador y tu integridad personal me siguen dando inspiración.

¡Paz y solidaridad a todas y todos!

Robin Alexander

## **Apéndice 1: Los Presidentes más recientes de México, duración del mandato y afiliación partidaria**

El PRI gobernó México por 71 años perdiendo finalmente frente al Partido de Acción Nacional (PAN). En 1988, el ala más progresista del PRI se salió del partido y, junto con otras fuerzas de la izquierda, formaron el Partido de la Revolución Democrática (PRD). El [Movimiento de Regeneración Nacional \(MORENA\)](#) fue constituido más recientemente. Se convirtió en un partido nacional en 2014 y [Andrés Manuel López Obrador](#) fue electo presidente en 2018; al mismo tiempo MORENA ganó la mayoría en el Senado y en la Cámara de Diputados.

[Carlos Salinas de Gortari](#) (1988—94) PRI

[Ernesto Zedillo Ponce de Leon](#) (1994—2000) PRI

[Vicente Fox Quesada](#) (2000—06) PAN

[Felipe Calderón](#) (2006—12) PAN

[Enrique Peña Nieto](#) (2012—18) PRI

[Andrés Manuel López Obrador](#) (2018—) MORENA

## Apéndice 2: La Ley Federal del Trabajo y los contratos de protección patronal

La ley laboral mexicana tuvo su origen en la Revolución Mexicana de 1910-1920 que resultó en la Constitución de 1917. El Artículo 123 de la Constitución dio a los sindicatos los derechos de organizarse y de emplazar a huelga. Además, brindaba protección para las mujeres y los niños y estableció una jornada de ocho horas y un salario mínimo. Cuando fue promulgada, era reconocida como la ley laboral más progresista del mundo. Sin embargo, fue hasta 1931 que el Artículo 123 se reglamentó en la legislación nacional como la Ley Federal del Trabajo. En esa época, el estado mexicano estaba dominado por el expresidente y el poder atrás del trono, Plutarco Elías Calles, quien había encontrado inspiración en el estado fascista de Benito Mussolini con su estructura corporativista autoritaria. Así fue que el estado se convirtió en el último árbitro de las relaciones laborales, un papel que se fue fortaleciendo a lo largo del tiempo.

La Ley Federal de Trabajo dio origen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes del gobierno, los empresarios y los sindicatos. El secretario de trabajo y las Juntas mantenían un sistema estricto de control legal sobre los sindicatos. A los sindicatos se les obligaba obtener un *registro* que les autorizó representar a ciertas clasificaciones de trabajadores, a demandar *titularidades* o el derecho oficial reconocido para negociar y administrar los contratos colectivos y a obtener una *toma de nota*, periódicamente registrando a sus nuevos dirigentes con el gobierno.

Aunque al inicio este sistema de relaciones laborales otorgaba beneficios reales para las y los trabajadores y campesinos cuyas organizaciones apoyaban el gobierno, evolucionaba a uno donde los beneficios fluyeron solamente para los dirigentes sindicales corruptos. Por lo tanto, los sindicatos democráticos tenían que enfrentar no solamente a las corporaciones, sino también a los sindicatos oficiales corruptos y, en la mayoría de los casos, la autoridad laboral también. Bajo la estructura tripartita descrita arriba, un puesto fue ocupado por los empresarios, mientras que el puesto del representante laboral casi siempre fue ocupado por la confederación sindical oficial más grande — la CTM — y la presidencia de las juntas laborales fue ocupado por el gobierno — generalmente el PRI, en algunas ocasiones por el Partido de Acción Nacional (PAN) y en muy raras ocasiones, por el Partido de la Revolución Democrática (PRD). Esto quiere decir que, prácticamente en todos los casos, por lo menos dos y por lo general todos los tres jueces de la junta tenían un interés institucional en asegurar que perdiera el sindicato independiente.

Hubo también requisitos que interfirieron con la habilidad de un sindicato democrático al navegar por el laberinto legal que encontraba. Primero, a diferencia de los Estados Unidos, el sindicato le obligaba tener un registro antes de que pudiera representar legalmente a las y los trabajadores en un lugar de trabajo. Mientras teóricamente un sindicato podía recibir un registro al seguir un proceso administrativo relativamente sencillo, de hecho, estos registros fueron accesibles para los sindicatos oficiales que los obtenían en pocos días o semanas. Sin embargo, para los sindicatos independientes, los pretextos de negarles un registro, en las palabras de un abogado democrático, fueron “tan vastos como la imaginación de uno”.

El segundo obstáculo principal era la práctica de los patrones de firmar contratos de protección patronal. Varios grupos, incluyendo la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) y la UNT estimaron que entre el 80 a 90 por ciento de todos los contratos colectivos eran de este tipo. El sistema fue tan efectivo que era extremadamente difícil para los sindicatos independientes obtener un registro, ganar un recuento u obtener el derecho legal de representar a las y los trabajadores.

Los contratos de protección patronal impidieron la verdadera sindicalización de varias maneras. Primero, estos contratos por lo general contenían solamente los salarios y prestaciones mínimos u otras condiciones requeridas por la ley mexicana. Segundo, el contrato colectivo en general incluía “cláusulas de exclusión” que otorgaban a los sindicatos el derecho de solicitar que el patrón despidiera a trabajadores. A pesar del hecho de que los tribunales mexicanos habían sostenido que era inconstitucional el despido de los trabajadores que intentaron organizarse o cambiar su afiliación a otro sindicato, habitualmente estas cláusulas fueron utilizadas con este propósito. Como consecuencia, una de las diferencias importantes de las tácticas empleadas en la organización sindical en los Estados Unidos y México era que, mientras frecuentemente los sindicatos de los Estados Unidos usaban muestras públicas para demostrar la unidad entre las y los trabajadores como una prueba de su fuerza antes de solicitar un recuento (como es el llevar pines o calcomanías, la firma de peticiones o demandas al patrón por reconocimiento antes de meter su petición legal), en México, sin duda, tales prácticas hubieron resultado en despidos.

Una tercera forma en que los contratos de protección patronal funcionaban para disuadir a una verdadera sindicalización fue que lo hicieron mucho más difícil organizarse legalmente: en México, diferentes procedimientos legales se aplicaban dependiendo de que si ya existía un sindicato con el derecho de administrar un contrato colectivo. Como fuese en el caso de *GE* descrito en páginas anteriores, si no existía un sindicato, las y los trabajadores que querían la representación sindical tenían que presentar su proyecto de contrato junto con su demanda por firma de contrato y emplazamiento a huelga. En este caso, el sindicato mexicano estuviera en una posición mucho más fuerte que su contraparte en los Estados Unidos donde es necesario primero ganar un recuento y solamente después de eso se puede pasar a una segunda etapa cuando la empresa es legalmente obligada a negociar con el sindicato para la firma de un contrato colectivo.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, las y los trabajadores sin saberlo, ya estaban “representados” y tenían un contrato colectivo firmado con uno de los sindicatos oficiales. En estas luchas organizativas, el aspirante democrático tenía que presentar una demanda por titularidad a través de la junta, solicitando un recuento para determinar cuál sindicato debía representar a la mayoría de las y los trabajadores. Como la junta casi siempre estaba institucionalmente sesgada en contra del sindicato independiente, usualmente el resultado se traducía en demoras interminables. Y cuando hubo un recuento, generalmente se hacía dentro de la planta donde el patrón tendría el derecho de dejar entrar a los golpeadores y a excluir a todos menos a unos cuantos representantes facultados del sindicato independiente. Finalmente, aun si el sindicato independiente ganaba la elección, el contrato colectivo existente pasaba en los mismos términos al ganador y solo se revisaba hasta su fecha de vencimiento, obligando a las y los trabajadores a vivir con un contrato colectivo basado en lo que generalmente eran las condiciones mínimas establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

Otra práctica que sirvió como un obstáculo serio en contra de la organización de un sindicato independiente fue la negativa de hacer públicos los registros y los contratos colectivos de los sindicatos. Cuando un sindicato intentaba meter una demanda por titularidad, el escrito debía tener el nombre correcto, la dirección legal y otra información del sindicato titular. Una demanda sería rechazada si el sindicato eligió al proceso equivocado (por ejemplo, si pensó que no había otro sindicato cuando uno ya había sido registrado) o si la información, como el nombre o la dirección del sindicato titular, era incorrecta o simplemente estaba mal escrita.

Muchas veces, los patrones firmaban los contratos de protección patronal con sindicatos fantasmas aun antes de que la fábrica fuese construida. El peligro es obvio: si los trabajadores no sabían de la existencia de un contrato de protección patronal, podrían presentar una demanda equivocada, la cual

sería rechazada y luego estarían expuestos a despidos directamente por el patrón o a solicitud del sindicato oficial según la cláusula de exclusión.

La naturaleza de estos procedimientos que parecen tomados de Alicia en el país de las maravillas, está confirmada por casos verdaderos en los cuales la junta laboral negó las demandas porque el nombre o la dirección del sindicato titular fue impugnado por ser incorrecto, aunque el gobierno — y no el sindicato independiente que había presentado la demanda — tenía acceso exclusivo a la información correcta a través de los registros de los sindicatos y los contratos colectivos patronal, los cuales no estaban a disposición del público.

Además de esto, las Juntas frecuentemente declaraban las huelgas como inexistentes con el resultado de que las y los huelguistas perdían la protección legal. Como consecuencia, a pesar de muchas protestas laborales y paros de trabajo, el número de huelgas legales en México se ha vuelto insignificante.

Finalmente, el sistema de corrupción dentro de los sindicatos oficiales estuvo nutrido por la concentración del poder en el puesto del secretario general y también por la falta de transparencia en los procedimientos y finanzas de los sindicatos charros.

\*\*\*\*\*

Como se describe en la Parte 5, en el trascurso de la lucha por la reforma a la ley laboral mucho se ha podido lograr para desmontar la estructura que mantenía restringidos a la gran mayoría de las y los trabajadores dentro del sistema de contratos de protección patronal.

A pesar de su característica regresiva en general, las reformas de 2012 también contenían algunas características positivas (aunque en general no fueron aplicadas). Incluyeron nuevos artículos prohibiendo la cláusula de exclusión; la obligación de que las juntas publiquen información sobre los sindicatos, incluyendo sus estatutos y contratos colectivos; que los afiliados tengan el derecho de obtener información financiera de su sindicato; y el requisito de que los patrones tienen que publicar y distribuir a sus trabajadores los contratos colectivos aplicables en sus lugares de trabajo.

Sin embargo, fue hasta la reforma de 2019 que el sistema cambió dramáticamente, a pesar de que haya sido implementado gradualmente y las demoras por la pandemia han causado algo de confusión durante la transición, creando desafíos adicionales y, hasta cierto punto, ha oscurecido su impacto.

Los cambios más notables incluyen:

- Las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas fueron eliminadas y reemplazadas por jueces laborales, quienes son parte del sistema de justicia federal;
- Las funciones administrativas de las juntas ahora están en manos de una entidad recién creado, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Esto elimina el conflicto de interés intrínseco, que era una fuente mayor de corrupción en las juntas en las cuales, como fue descrito en páginas anteriores, por lo menos uno, a menudo dos, y a veces tres de los jueces eran sesgados institucionalmente en contra de los sindicatos independientes. Además, en el caso de los representantes sindicales o empresariales, bien podrían ser los mismos que decidan casos en que sus amistades, colegas, o hasta ellos mismos, habían sido directamente involucrados;
- Todo voto con respecto a los recuentos, la ratificación de contratos colectivos y la elección de los

dirigentes sindicales debe ser libre, directo, secreto y personal;

- Todos los sindicatos están obligados a mostrar que tienen el apoyo de por lo menos el 30 por ciento de la fuerza laboral. Sólo al proporcionar esta documentación, el CFCRL emitirá una *Constancia de Representatividad*, dando al sindicato el derecho de presentar Demandas por Titularidad o Demandas por Firma de Contrato Colectivo, y de negociar, firmar o revisar su contrato colectivo. Esto fue diseñado para prevenir la firma de los contratos entre los empresarios y los sindicatos a espaldas de las y los trabajadores, igualmente para impedir que los sindicatos o abogados extorcionen con dinero a los empresarios al presentar demandas en ausencia del apoyo de los trabajadores, para retirarlas al recibir un pago;
- Todos los sindicatos están obligados a proporcionar copias de su contrato colectivo a sus afiliados y organizar un voto secreto para determinar si las y los trabajadores apoyan su contrato colectivo existente, un requisito llamado *legitimación*. Si la mayoría de las y los trabajadores votan a favor del contrato colectivo, el CFCRL determinará que es válido; si la mayoría de las y los trabajadores se oponen, el contrato colectivo será nulo, aunque la empresa tendrá la obligación de seguir aplicando las cláusulas del contrato a los trabajadores como individuos;
- Si un contrato colectivo es rechazado durante el proceso de legitimación, el contrato queda nulo. Quienes pretendan firmar un nuevo contrato colectivo — sea el sindicato que era el titular o un sindicato diferente — tienen que presentar su Constancia de Representatividad (mostrando que cuenta con por lo menos el 30 por ciento de apoyo de la fuerza laboral) para demandar que el patrón entre en negociaciones por un nuevo contrato colectivo. Si más de un sindicato presenta tal evidencia, la CFCRL programará un recuento y el sindicato que gane la mayoría del voto tendrá el derecho de demandar que el patrón negocie un contrato colectivo nuevo;
- Todos los contratos colectivos nuevos o revisados también deben ser sometidos a las y los trabajadores para su aprobación por voto secreto. Sin embargo, a diferencia del proceso de legitimación, si tales contratos son rechazados, el sindicato puede pedir negociaciones adicionales o, si son rechazados por el patrón, los trabajadores tendrán el derecho de estallar la huelga.
- También hay requisitos específicos con respecto a la transparencia y los informes financieros (*rendición de cuentas*), los que deben ser entregados a los afiliados del sindicato y al CFCRL.

Además de los artículos diseñados para proteger la libertad sindical y dar a las y los trabajadores las herramientas para que puedan rechazar a sindicatos charros y los contratos de protección patronal, la nueva reforma a la ley laboral incluye otras protecciones importantes:

- Por primera vez, hay un requisito relativo a las mujeres dentro del liderazgo electo de un sindicato que indica que las mujeres tienen que constituir una proporción representativa del número en la fuerza laboral en el lugar de trabajo. Se prohíbe también la discriminación de género;
- Por primera vez, se incluyen también a las y los trabajadores del hogar, con requisitos específicos con respecto a su inscripción en el sistema de salud, pago de salario, condiciones de trabajo, periodos de descanso y otras protecciones para las trabajadoras que viven en el domicilio donde proporcionan sus servicios;
- Los casos individuales deben pasar por un proceso de conciliación antes de llegar a un juicio frente a un juez federal laboral para acelerar la resolución de casos y prevenir al patrón en no de-

morar las disputas. Las oficinas del CFCRL operarán en todos los estados para atender los casos de conciliación.

Otros cambios a nivel internacional brindan herramientas adicionales que puedan ser utilizadas por las y los trabajadores mexicanos que pretendan organizarse en sindicatos democráticos en sus lugares de trabajo:

- En septiembre del 2008, México ratificó el Convenio 98 de la OIT, garantizando a las y los trabajadores el derecho de organizarse y negociar colectivamente; y
- La renegociación del TLC resultó en la inclusión del Anexo 23-A que cubre los derechos laborales bajo el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). El acuerdo entró en vigor el 1 de julio de 2020.

El impacto de algunas de estas reformas está ya reflejado en la administración de la ley. Por ejemplo, los reglamentos ahora requieren que todos los sindicatos modifiquen sus estatutos para adecuarlos a la nueva ley laboral donde se incluye artículos sobre el voto secreto, la representación de las mujeres en la dirigencia en números que son proporcionales al porcentaje de mujeres en la fuerza laboral en el lugar de trabajo, la entrega de contratos colectivos a los trabajadores para su ratificación o para su conocimiento, la rendición de cuentas y asambleas generales en donde todas las y los afiliados puedan votar por sus dirigentes, reemplazando los congresos donde solamente asistieron los delegados.

De modo parecido, aunque el CFCRL no comenzó a funcionar hasta el 3 de noviembre de 2021, ya tiene autoridad sobre todos los registros, contratos y otros materiales de las juntas y ha comenzado sus operaciones. Un cambio sorprendente es que los procesos administrativos ahora son realizados en línea y todos los sindicatos tienen que inscribirse y obtener una contraseña para usar la plataforma en línea. El CFCRL requiere que la información entregada en cada etapa de un recuento o negociación del contrato y sus documentos relevantes se pongan a la disposición del público en línea. Por ejemplo, actualmente un sindicato puede simplemente descargar su Toma de Nota, el reconocimiento administrativo de los resultados de una elección de dirigentes. Otro ejemplo: La información del registro entregado por el sindicato, como es su nombre, dirección y los nombres de sus dirigentes, ahora es información pública, accesible en línea, y los contratos colectivos están accesibles al público después de su ratificación.

En resumen, la verdadera mafia que operaba en gran medida oculta basada en el intercambio de dinero por protección que beneficiaba a los sindicatos y los abogados corruptos y protegía a los empresarios para que no negociaran mejores contratos colectivos con sindicatos democráticos — y que sólo fue vislumbrada cuando un patrón se defendía en contra de una demanda al presentar y defender su contrato de protección patronal — probablemente desaparezca cuando sea expuesto a la luz pública. Esto podrá conseguirse de acuerdo con la nueva ley laboral a través de la publicación de los registros de los sindicatos y los contratos colectivos y el requisito de que un sindicato tiene que mostrar apoyo de los trabajadores para obtener su Constancia de Representatividad, sin la cual no podrá funcionar legalmente.

Estos artículos por sí mismos no eliminarían a los sindicatos que existen actualmente, y que siguen manteniendo control a través de métodos corruptos o prácticas poco democráticas. Aunque los requisitos por legitimación, voto secreto, la rendición de cuentas y la eliminación de juntas a favor de árbitros más neutrales son protecciones de importancia vital, las y los trabajadores tienen que ser conscientes de sus derechos y tener la voluntad de hacerlos valer y estar preparados a organizarse. El hecho de que

muy pocos contratos colectivos han sido rechazados durante el proceso de legitimación es indicativo de los desafíos por venir.

Sin embargo, mientras los cambios legales y administrativos por sí solos no son suficientes para desmontar un sistema de contratos de protección patronal que ha existido por décadas, por primera vez, ¡las y los trabajadores mexicanos tienen la posibilidad de triunfar!

## Apéndice 3: Glosario

### México

1. **Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD):** <https://anad1991.wordpress.com/>
2. **Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA):** <https://aspa.org.mx/>
3. **Centro de Estudios y Taller Laboral, A.C. (CETLAC):** El centro educativo del FAT en Cd. Juárez.
4. **Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A.C. (CILAS):** <https://www.facebook.com/cilas.ac.58>
5. **Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX):** De acuerdo a la ley mexicana, es la equivalente a una confederación laboral, pero es de los patrones. <https://coparmex.org.mx>
6. **Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC):** Una de las confederaciones oficiales más grandes del CT (véase a continuación). <https://croc.org.mx>
7. **Confederación de Trabajadores de México (CTM):** La confederación más grande del CT (véase a continuación). <https://ctmoficial.org/>
8. **Congreso del Trabajo (CT):** El cuerpo laboral mexicano más grande, históricamente aliado con el PRI (véase a continuación). <https://ctoficial.org>
9. **Consejo Coordinador Empresarial (CCE):** Compuesto de 12 organizaciones patronales que afirma incluir a 2,000 afiliados que son responsables de la producción del 80 por ciento del producto interior bruto de México. <https://cce.org.mx>
10. **Federación de Sindicatos Municipales del Estado de Chihuahua:** Constituida en 1988; una afiliada del FAT. <http://www.fatmexico.org.mx/sector-sindical/federacion-de-sindicatos-municipales-de-chihuahua/>
11. **Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE):** Sindicatos del sector público que formaron una Alianza en 1935 y reestructuraron en 1938 como la FSTSE, la federación oficial más grande de trabajadores del sector público del CT (véase lo anterior). <https://fstse.org>
12. **Frente Auténtico del Trabajo (FAT):** Véase Parte 1 y <https://fatmexico.org.mx>
13. **Frente Sindical, Campesina, Social, Indígena, y Popular (FSCISP):** Fundado en 2002 por la UNT (véase a continuación), El Barzón (una organización de deudores), el Congreso Agrario Permanente, El Campo no Aguanta Más y la Promotora por la Unidad Nacional de Lucha en contra del Neoliberalismo al igual que muchos otros sindicatos pequeños y organizaciones de campesinos y movimientos sociales populares.
14. **LF del Centro:** La cooperativa constituida por el SME (véase a continuación) en 2015, lo que permitió a sus afiliados regresar al trabajo, sea como afiliados de la cooperativa o directamente para la asociación Fénix, una alianza entre Mota Engil, una empresa de construcción portuguesa y el SME. <http://www.lfdelcentro.com.mx> y <https://www.facebook.com/LF-del-Centro-1116949791656593/>

15. **Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA):** Se constituyó como partido nacional en 2014. Andrés Manuel López Obrador fue electo presidente en 2018 a la vez que MORENA ganó una mayoría en la Cámara de Diputados y el Senado. <https://www.morena.si>
16. **Partido Acción Nacional (PAN):** El primer partido político conservador de ganar la presidencia mexicana en 2000 con la elección de Vicente Fox Quesada, derrotando al PRI (véase a continuación) que había gobernado por 71 años. <https://www.pan.org.mx/>
17. **Partido de la Revolución Democrática (PRD):** Formado después de la elección presidencial de 1988 (la opinión generalizada es que fue robada) como una escisión del PRI (véase a continuación) y otros de la izquierda. Desde ese entonces se ha movido a la derecha y aliado con el PAN (véase lo anterior) y el PRI durante las elecciones de 2021. <http://prd.org.mx>
18. **Partido Revolucionario Institucional (PRI):** anteriormente conocido como el Partido Nacional Revolucionario. Un partido corporativista que gobernó a México por 71 años, desde 1929 hasta 2000 cuando fue derrotado por el PAN (véase lo anterior). Durante las elecciones de 2021, se alió con el PAN y el PRD. <http://pri.org.mx>
19. **Pascual:** una de las cooperativas más grandes en México. <https://www.pascual.com.mx/>
20. **Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC):** La coalición de más de 100 organizaciones mexicanas que se opuso al TLC (véase a continuación) y que, en años recientes, ha trabajado para analizar los impactos de las políticas económicas neoliberales y crear propuestas alternativas para el cambio. <https://www.facebook.com/RMALCMX> y <http://rimalc.org>
21. **Sindicato Gremial de Promotores, Sub-promotores, y Representantes de Ventas en General del Estado de Nuevo León:** El sindicato de trabajadores que venden servicios funerarios en el Estado de Nuevo León. Actualmente es un afiliado del FAT. Los trabajadores comenzaron a organizarse en 1988 y finalmente en 1992 recibieron su registro. <http://www.fatmexico.org.mx/sector-sindical/sindicato-de-ventas-de-nuevo-leon/>
22. **Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM):** <http://situam.org.mx/>
23. **Sindicato Mexicano de Electricistas (SME):** Fundado en 1914 y conocido por su tradición de lucha militante, así como por la elección democrática de su dirigencia en un momento cuando esto era raro. Fue instrumental en la formación de la Nueva Central de Trabajadores en 2014. <https://nuevacentral.org.mx/>
24. **Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (STMMRM),** conocidos como Los Mineros: Aunque anteriormente afiliado con el Congreso del Trabajo (CT), su Secretario General, Napoleón Gómez Urrutia, enfureció al gobierno mexicano cuando jugó un papel importante en la derrota de las propuestas regresivas de reforma a la ley laboral en 2005 y cuando acusó al Grupo México y al gobierno mexicano de un “homicidio industrial” después de la explosión en la mina de Pasta de Conchos. Tras su anuncio de que quería democratizar e impulsar una nueva dirigencia en el CT (véase lo anterior), el gobierno mexicano revocó su Toma de Nota. También fue acusado de robarse \$51 millones de dólares de fondos destinados a los trabajadores. Para evitar lo que él declaraba como cargos falsos, huyó a Vancouver donde fue alojado por la *USW Canadá* (véase a continuación) por más de una década.

Durante este tiempo, se enfrentó a once diferentes demandas judiciales, pero salió exitoso de todos los cargos. El gobierno mexicano también intentó extraditarlo y presentó cargos con Interpol. Volvió a México en 2018 para asumir el cargo como senador plurinominal de MORENA. <http://www.sindicatominero.org.mx/> A su regreso, lanzó una nueva federación laboral, la Confederación Internacional del Trabajo (CIT). <https://portalcit.org/>

25. **Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), conocido como los Telefonistas:** Uno de los sindicatos que jugó un papel importante en desafiar a los métodos del CT (véase lo anterior), primero al formar una federación en 1990 de sindicatos de trabajadores de servicios, la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS) y luego, después de salir del CT, junto con otras organizaciones, impulsó la formación de la UNT (véase a continuación). Su secretario general de largo plazo, Francisco Hernández Juárez, ha servido en la presidencia colegiada de la UNT desde su fundación y ha sido diputado federal por un periodo de tres años. <http://portal.strm.net/>
26. **Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STI-MAHCS):** Es un sindicato de metalúrgicos afiliado con el FAT. Fue un miembro fundador de la UNT (véase a continuación) y ha ocupado el cargo de vicepresidente de comunicaciones y más recientemente, de relaciones. <http://www.fatmexico.org.mx/sector-sindical/stimahcs-2/>
27. **Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITIMM):** Es un afiliado de la CTM (véase lo anterior).
28. **Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Descentralizados en Nayarit (SITEM):** El sindicato de trabajadores del sector público afiliado al FAT en el estado de Nayarit. <https://sitemnayarit.org.mx/>
29. **SITESABES:** El sindicato democrático de educadores en Guanajuato, afiliado con el FAT, que logró el derecho a una de los primeros recuentos por voto secreto en 2003.
30. **Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros (UNTyPP):** Un sindicato de técnicos y profesionistas dentro de PEMEX. <https://www.facebook.com/UNTyPP/> y <https://www.untyp.org/historia/> (aunque el sitio web parece ser bajo construcción, hay una sección extensa sobre la historia del sindicato).
31. **Unión Nacional de Trabajadores (UNT):** Esta confederación fue fundada en 1997 principalmente por sindicatos que habían abandonados al CT (véase lo anterior) con el fin de crear una alternativa independiente y democrática. <https://www.facebook.com/UnionNacionaldeTrabajadores/>

## Canadá/Québec

1. **Canadian Association of Labor Lawyers (CALL)** o Asociación Canadiense de Abogados Laboralistas: Una organización nacional progresista de abogados y abogadas de Canadá y Québec. <https://call-acams.com/> (el sitio web está en inglés y francés).
2. **Canadian Auto Workers Union (CAW)** o Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz de Canadá: Aunque era un sindicato propio durante el periodo de tiempo de este libro, el 31 de agosto de 2013, dos de los sindicatos más grandes de Canadá, la CAW y la CEP (véase a continuación) se fusionaron para formar a Unifor. <http://unifor.org> (el sitio web está en inglés y francés).

3. **Canadian Labour Congress (CLC)** o Congreso Laboral Canadiense: Durante el periodo de tiempo de este libro, la CLC comprendió a la gran mayoría de los sindicatos canadienses con la notable excepción de los sindicatos independientes de Québec. La CAW (véase lo anterior) y la CEP (véase a continuación) subsecuentemente formaron a Unifor (véase a continuación).
4. **Centrale des Syndicats du Québec (CSQ)** o Confederación de Sindicatos de Québec: Una confederación independiente originalmente compuesto de educadores y conocido como la CEQ. Ahora incluye a trabajadores de la salud, servicios sociales y comunicación al igual que trabajadores comunitarios y municipales. <https://www.lacsq.org/> (el sitio web está en francés).
5. **Centre International de Solidarité Ouvrière (CISO)** o Confederación Internacional para la Solidaridad del Trabajador: Una organización solidaria conformada por sindicatos de Québec. <https://www.ciso.qc.ca/> (el sitio web está en francés e inglés).
6. **Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP)** o Sindicato de Trabajadores de Comunicación, Energía y del Papel de Canadá: Aunque era un sindicato propio durante periodo de tiempo de este libro, el 31 de agosto de 2013, dos de los sindicatos más grandes de Canadá, la CEP y la CAW (véase lo anterior), se fusionaron para formar Unifor (véase a continuación).
7. **Confédération des syndicats nationaux (CSN)** o Confederación de Sindicatos Nacionales: Una confederación independiente con su sede en Québec que está compuesta por trabajadores del sector privado como del sector público. Es una de las aliadas más antiguas del FAT. <https://www.csn.qc.ca/> (el sitio web está en francés e inglés).
8. **Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) o Federación de las y los Trabajadores de Québec:** La FTQ es responsable de la coordinación y representación de los afiliados de Québec en la CLC (véase lo anterior) al igual que los de Unifor (véase a continuación). Además, es el único organismo provincial de la CLC que administra sus propias actividades internacionales. <https://ftq.qc.ca/> (el sitio web está en francés e inglés).
9. **Red de Solidaridad de la Maquila (RSM):** Una organización no gubernamental con sede en Toronto, Canadá que trabaja estrechamente con organizaciones sindicales, de mujeres y de derechos laborales para apoyar los esfuerzos de las y los trabajadores en las industrias de costura y producción de zapatos al nivel internacional para lograr mejoras en sus salarios y condiciones de trabajo y mayor respeto por sus derechos. <https://www.maquilasolidarity.org/es> (el sitio web está en inglés y español).
10. **Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)** o Sindicato de Trabajadores de la Función Pública de Québec: El sindicato que representa a las y los trabajadores del sector público y a los parapúblicos de la provincia de Québec. <https://www.sfpq.qc.ca/> (el sitio web está en francés e inglés).
11. **UNIFOR:** Constituido en 2013 como resultado de la fusión del Sindicato de la CAW (véase lo anterior) y la CEP (véase lo anterior). <http://unifor.org> (el sitio web está in inglés y francés).
12. **USW Canadá** o Sindicato de Trabajadores de Acero de Canadá: Como parte de la USW (véase a continuación), la USW Canadá mantiene una oficina nacional en Toronto y cuenta con un fondo de solidaridad, el *Steelworker Humanity Fund* o Fondo Humanitario del Trabajador de Acero, que

es financiado por sus afiliados a través de cláusulas en sus contratos colectivos firmados con los empleadores. <https://www.usw.ca/> (el sitio web está en inglés y francés).

## Estados Unidos

(Véase más abajo las secciones locales, organizaciones y esfuerzos organizativos afiliados a la UE).

1. **American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)** o Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales: <https://afl-cio.org> (el sitio web tiene algunos materiales en español) Aunque aún tiene un departamento internacional, mucho de su trabajo internacional se realiza a través del *Solidarity Center* o Centro de Solidaridad: <https://www.solidaritycenter.org/> (el sitio web tiene varios idiomas para elegir incluyendo el español).
2. **American Federation of State, County and Municipal Employees, (AFSCME)** o Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados: <https://www.afscme.org/espanol>
3. **ARISE Chicago** o Levántate Chicago: Un grupo ecuménico en Chicago. <https://www.arisechicago.org/> (el sitio web está en inglés, pero tiene algunos materiales en español).
4. **Black Workers for Justice (BWFJ)** o Trabajadores Negros por la Justicia: Una organización de trabajadores Africano-Americanos constituido en diciembre de 1982 de una lucha dirigida por mujeres trabajadoras negras en una tienda de Kmart en Rocky Mount, Carolina del Norte, en contra de la discriminación por raza y de género. <http://blackworkersforjustice.com/> (el sitio web sólo está en inglés) y <https://www.facebook.com/BWFJ.NC> (la página de Facebook sólo está en inglés).
5. **Center for Constitutional Rights (CCR)** o Centro por los Derechos Constitucionales: Con sede en la Ciudad de Nueva York, CCR trabaja a través del litigio, abogacía y comunicaciones estratégicas con comunidades que están bajo amenaza a causa de sus luchas por la justicia y la liberación. Desde 1966 se ha enfrentado a sistemas opresivos de poder, incluyendo el racismo estructural, la opresión de género, la desigualdad económica y el abuso gubernamental. <https://ccrjustice.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
6. **Centro de Trabajadores de Costura:** Una organización significativa de derechos laborales con sede en Los Ángeles, California. <https://garmentworkercenter.org/> (el sitio web está en inglés y español).
7. **Chicago Public Art Group (CPAG)** o Grupo del Arte Público de Chicago: <http://www.chicago-publicartgroup.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
8. **Communications Workers of America (CWA)** o Trabajadores de Comunicación de América: <https://cwa-union.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
9. **Cross-Border Network for Justice and Solidarity** o La Red Transfronteriza para la Justicia y la Solidaridad: Una organización significativa y solidaria con sede en Kansas City, Missouri. <https://www.crossbournetwork.org/> (el sitio web sólo está en inglés) y <https://www.facebook.com/cross-bournetwork> (la página de Facebook sólo está en inglés).
10. **Farm Labor Organizing Committee (FLOC)** o Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas: <http://www.floc.com/> (el sitio web sólo está en inglés).

11. **Grassroots Global Justice Alliance (GGJ)** o Alianza Popular para la Justicia Global: Una alianza de más de 60 organizaciones populares de trabajadores, comunidades pobres y de color. Alianza Popular para la Justicia Global - (<https://ggjalliance.org>) (el sitio web tiene varios idiomas para elegir incluyendo el español).
12. **Greater Boston Labor Council** o Consejo Laboral del Área Metropolitana de Boston: <https://gblc.us/> (el sitio web sólo está en inglés).
13. **Guild Literary Complex** o Conjunto del Gremio Literario: Una organización de artes literarias que crea espectáculos en Chicago y sus alrededores con temas de justicia social y restaurativa. Además, ofrece programación de arte y promociona voces marginadas. <https://guildcomplex.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
14. **Human Rights Watch (HRW)** u Observatorio de los Derechos Humanos: Una organización no lucrativa con sede en Nueva York que investigue a reportes de abusos de los derechos humanos alrededor del mundo. <https://www.hrw.org/es> (el sitio web tiene varios idiomas por escoger incluyendo el español).
15. **International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM)** o Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales: <https://www.goiam.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
16. **International Brotherhood of Teamsters (IBT)** o Fraternidad Internacional de los Camioneros, comúnmente conocidos como los Teamsters: <https://teamster.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
17. **International Longshore and Warehouse Union (ILWU)** o Sindicato Internacional de Trabajadores Estibadores y Almacenistas: <https://www.ilwu.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
18. **International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW)** o Sindicato Internacional de Trabajadores Unidos de la Industria Automotriz, Aeroespacial y de Herramientas Agrícolas de América: <https://uaw.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
19. **IUE/CWA Local 201** o Sindicato Internacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica/Sindicato de Trabajadores de Comunicación de América, Sección Local 201: Una sección local progresista que representa a las y los trabajadores de *General Electric* en Lynn, Massachusetts. <https://www.local201.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
20. **Jobs with Justice (JWJ)** o Trabajos con Justicia: Una organización nacional que reúne a voces laborales, populares, estudiantiles y de fe a nivel nacional y local para mejorar a las vidas de las personas y para dar forma al discurso público sobre los derechos laborales y la economía. <https://www.jwj.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
21. **Labor Council for Latin American Advancement (LCLAA)** o Consejo Laboral para el Avance de América Latina: <https://lclaa.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
22. **Labor Notes** o Notas Laborales: A través de su revista, sitio web, libros, conferencias y talleres, promueve la organización y estrategias militantes para luchar en contra de las afectaciones de los contratos colectivos. Desarrolla alianzas con centros de trabajadores y promueve y fortalece sindicatos que están dirigidos por sus afiliados. <https://labornotes.org/> (su sitio web tiene algunos

materiales en español).

23. **Labor Religion Coalition of New York State** o Coalición Laboral Religiosa del Estado de Nueva York: <https://www.laborreligion.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
24. **National Lawyers Guild (NLG)** o Gremio Nacional de Abogados: Establecido en 1937, la NLG es la asociación legal progresista más antigua y grande en los Estados Unidos. Incluye a abogados y abogadas, estudiantes de derecho, trabajadores legales y “abogados de la cárcel” (presos que representan a ellos mismos o a otros encarcelados). Están comprometidos a usar la ley al servicio del pueblo, valorando los derechos humanos y los derechos de ecosistemas sobre los intereses de propiedad privada. <https://www.nlg.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
25. **New Orleans Worker Center for Racial Justice** o Centro de Trabajadores de Nueva Orleans por la Justicia Racial: <https://www.nowcrj.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
26. **New York State Union of Teachers (NYSUT)** o Sindicato de Maestros del Estado de Nueva York: <https://www.nysut.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
27. **Paper, Allied-Industrial, Chemical & Energy Workers International Union (PACE)** o Sindicato Internacional de Trabajadores de Papel, de Industrias Aliadas, de la Química & de Energía: Un sindicato progresista que se fusionó con la USW (véase a continuación) en abril de 2005: <https://www.usw.org/union/history> (el sitio web sólo está en inglés).
28. **Service Employees International Union (SEIU)** o Sindicato Internacional de Empleados de Servicios: <https://www.seiu.org/espanol> (el sitio web tiene materiales en español).
29. **United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE)** o Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria de América comúnmente conocido como el Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica o la UE: véase Parte 1 y <https://www.ueunion.org/es> (el sitio web está en inglés y español).
30. **UNITE-HERE!** o ¡Únanse-Aquí!: Sindicato cuyos afiliados en Estados Unidos y Canadá trabajan en las industrias de hoteles, juego, servicio de comidas, fabricación, textiles, distribución, lavandería, transportación y aeropuertos. <https://unitehere.org/es/> (el sitio web está en inglés y español).
31. **United Mine Workers of America (UMWA)** o Trabajadores Mineros Unidos de América: <https://umwa.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
32. **United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (USW)** o Sindicato Internacional de los Trabajadores Unidos de Acero, Papel, Silvicultura, Caucho, Manufactura, Energía e Industrias y Servicios Aliados, comúnmente conocido como el Sindicato de Trabajadores del Acero: <https://www.usw.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
33. **U.S. Labor Education in the Americas Project (USLEAP)** o Proyecto Estadounidense de Educación Laboral en las Américas: En 2013, USLEAP se convirtió en un programa del Foro Internacional de Derechos Laborales, anteriormente conocido como el Fondo Internacional de Derechos Laborales (ILRF por sus siglas en inglés). Véase <https://laborrights.org/programs/usleap> (el sitio web está en inglés, pero tiene numerosos artículos en español).

34. **Utility Workers Union of America (UWUA)** o Sindicato de Trabajadores de la Energía: <https://uwua.net/> (el sitio web sólo está en inglés).
35. **Washington Office on Latin America (WOLA)** o La Oficina en Washington de América Latina (WOLA por sus siglas en inglés): Una organización significativa de investigación y abogacía que promueve los derechos humanos en las Américas. <https://www.wola.org/es/> (el sitio web está en inglés y español).

### Secciones locales de la UE

1. **Charlotte City Workers Union** o Sindicato de las y los Trabajadores de la Ciudad de Charlotte: una subsección de la Sección Local 150 la UE en Carolina del Norte. <https://ue150.org/charlotte-chapter/> (el sitio web sólo está en inglés).
2. **North Carolina International Worker Justice Campaign (IWJC)** o Campaña Internacional por la Justicia del Trabajador de Carolina del Norte: <http://iwjc.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
3. **UE Local 123** o Sección Local 123 de la UE: Representa a las y los trabajadores de *Industrias Dai-kin* en Verona, Virginia.
4. **UE Local 150** o Sección Local 150 de la UE, Sindicato de las y los Trabajadores de Servicios Públicos de Carolina del Norte: Un afiliado estatal de la UE, representando a trabajadores estatales, municipales, universitarios y de manufactura en Carolina del Norte. <https://ue150.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
5. **UE Local 203** o Sección Local 203 de la UE: Representa a las y los trabajadores de la Cooperativa *City Market Co-op* en Burlington, Vermont. <https://www.facebook.com/UE203/> (la página de Facebook sólo está en inglés).
6. **UE Local 222** o Sección Local 222 de la UE: La sección estatal afiliada a la UE que representa a las y los trabajadores municipales y de educación en Connecticut. <https://www.facebook.com/UE222> (la página de Facebook sólo está en inglés).
7. **UE Local 255** o Sección Local 255 de la UE: Representa a las y los trabajadores de la Cooperativa *Hunger Mountain Food Co-op* en Montpelier, Vermont. <https://www.facebook.com/UELocal255> (la página de Facebook sólo está en inglés).
8. **UE Local 274** o Sección Local 274 de la UE: Representa a las y los trabajadores de varias empresas en el oeste de Massachusetts incluyendo a trabajadores-dueños en la cooperativa *Collective Copies*.
9. **UE Local 332** o Sección Local 332 de la UE: Representaba a las y los trabajadores de la planta de *General Electric* en Fort Edward, Nueva York que cerró en 2016.
10. **UE Locals 506 and 618** o Secciones Locales 506 y 618 de la UE: Representaban a las y los trabajadores de *General Electric* en Erie, Pensilvania desde 1937 y luego, cuando fue vendida la división del Transporte de *GE* en 2019, ahora representa a las y los trabajadores de *Wabtec*. <http://uelocal506.com/> y <https://www.facebook.com/UE618> (el sitio web y la pagina Facebook sólo están en inglés).
11. **UE Local 683** o Sección Local 683 de la UE: Representaba a las y los trabajadores en varios

pequeños talleres en Erie, Pensilvania. Debido a los cierres de fábricas, en la actualidad solamente representa a trabajadores en *Liberty Iron & Metal (LIM)*.

12. **UE Local 715** o Sección Local 715 de la UE: Representaba a las y los trabajadores en la planta de *Diversified Machine Inc. (DMI)* en Edon, Ohio. La fábrica cerró en 2014.
13. **UE Local 893-IUP** o Sección Local 893-IUP de la UE: La sección estatal de la UE representa a las y los trabajadores sociales del estado y a otros trabajadores del sector público en Iowa. Anteriormente era un sindicato autónomo, *Iowa United Professionals* o los Profesionistas Unidos de Iowa que se afilió a la UE en 1993.
14. **UE Local 896-COGS** o Sección Local 896-COGS de la UE: Representa a las y los estudiantes de posgrado en la Universidad de Iowa, también conocida como COGS o la Campaña para Organizar a Estudiantes de Posgrado.
15. **UE Local 1090** o Sección Local 1090 de la UE: Representaba a las y los trabajadores en la fábrica de *Friction* (del grupo *Echlin*) en Irvine, California que cerró a finales de la década de los 90's.
16. **UE Local 1110** o Sección Local 1110 de la UE: Conocida por su impresionante victoria en contra de *Republic Windows and Doors* en Chicago, Illinois. Véase <https://www.ueunion.org/ue-news-feature/2018/republic-windows-and-doors-plant-occupation-10th-anniversary> (el artículo sólo está en inglés). En 2012 las y los trabajadores compraron la fábrica y la transformaron en una cooperativa, *New Era Windows Cooperative*. <https://newerawindows.com> y <https://business.facebook.com/NewEraWindowsCoop/> (ambos sólo están en inglés).
17. **UE Local 1172** o Sección Local 1172 de la UE: Representaba a las y los trabajadores en *Everbrite* en Milwaukee, Wisconsin, que cerró en 2020.
18. **UE Local 1177** o Sección Local 1177 de la UE: Representa a las y los trabajadores de *Hallcon* que trasladan al personal de la tripulación del ferrocarril en Illinois, Indiana, Missouri, Wisconsin y Minnesota.
19. **UE Research and Education Fund (UEREF)** o Fondo de Investigación y Educación de la UE: <https://www.uref.org/> (el sitio web sólo está en inglés).

## Binacional & trinacional

1. **Coalition for Justice in the Maquiladoras (CJM)** o Coalición Pro Justicia en las Maquiladoras: <https://www.facebook.com/Coalition-for-Justice-in-the-Maquiladoras-160139804091426/> (la página Facebook sólo está en inglés).
2. **Echlin Workers' Alliance** o Alianza de las y los Obreros de Echlin: La alianza sindical trinacional que llegó a incluir a 5,000 trabajadores representados por una docena de sindicatos en *Echlin* (luego comprado por *Dana*), una empresa de manufactura de autopartes transnacional operando en los Estados Unidos, Canadá y México. Véase <https://nacla.org/article/shadow-nafta-budding-cross-border-resistance> (el artículo sólo está en inglés).
3. **North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC)** o El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), también conocido como el Acuerdo Paralelo del TLC. Fue un mecanismo para abordar los asuntos de derechos laborales que surgieran en el marco del

TLC dentro de los Estados Unidos, Canadá y México. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2819/SE\\_ACLAN\\_Textos\\_juridicos\\_Com\\_y\\_trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2819/SE_ACLAN_Textos_juridicos_Com_y_trabajo.pdf) (Véase también a <https://es.archive.maquilasolidarity.org/temas/tratados/tlcan/aclan> para una explicación en español.)

4. **North American Free Trade Agreement (NAFTA)** o El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN): El acuerdo de comercio neoliberal entre los Estados Unidos, Canadá y México que entró en vigor el 1ero de enero de 1994. <https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/1.TLCAN.pdf>
5. **Trinational Energy Workers Alliance** o Alianza Trinacional de Trabajadores en la Industria de Energía: Una alianza informal de sindicatos de energía de los Estados Unidos, Canadá y México encabezado por la CEP de Canadá (véase lo anterior), la UWUA de los Estados Unidos (véase lo anterior) y el SME (véase lo anterior) y la UNTyPP de México (véase lo anterior).
6. **Tri-National Solidarity Alliance (TNSA)** o Alianza Tri-Nacional de Solidaridad: Una alianza amplia entre sindicatos de México, Canadá y los Estados Unidos que se constituyó en 2010 para apoyar el derecho a la libertad sindical de las y los trabajadores mexicanos ante el aumento de los ataques en contra de los sindicatos, especialmente el SME y los Mineros. Véase Parte 3 para una descripción más detallada. <http://www.trinationalsolidarity.org/es> (el sitio web está en inglés, español y francés).
7. **United States-Mexico-Canada Agreement (USMCA)** o Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Tratado de comercio que reemplazó al TLCAN el 1ero de julio de 2020. <https://www.gob.mx/t-mec>
8. **U.S.-Canada Free Trade Agreement** o Estados Unidos-Canadá Acuerdo de Libre Comercio: Tratado de comercio neoliberal entre los Estados Unidos y Canadá que entró en vigor el 1ero de enero de 1989. [https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/united\\_states-etats\\_unis/fta-ale/background-contexte.aspx?lang=eng](https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/united_states-etats_unis/fta-ale/background-contexte.aspx?lang=eng) (el sitio web está en inglés y francés).

## Internacional

1. **Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)**: El afiliado latinoamericano de la CMT (véase a continuación), que fusionó con la CIOSL (véase a continuación) en 2006 para formar la CSI (véase a continuación).
2. **Central Única dos Trabalhadores (CUT)** o Central Única de los Trabajadores (CUT): La confederación laboral más grande de Brasil. Esta organización de izquierda jugó un papel importante al desafiar a la dictadura militar en Brasil. <https://www.cut.org.br/> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).
3. **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**: Constituida en 1949 como una alternativa capitalista a la FSM (véase a continuación). En 2006 se fusionó con la CMT (véase a continuación) para formar la Confederación Sindical Internacional (CSI) (véase a continuación).
4. **Confederación Mundial del Trabajo (CMT)**: Fundada en 1920 como la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC), una confederación de sindicatos asociados con los Partidos Demócratas Cristianos en Europa; se transformó en 1968 en la CMT, la cual se fusionó en

2006 con la CIOSL (véase lo anterior) para formar la Confederación Sindical Internacional (CSI). <https://www.ituc-csi.org/about-us> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).

5. **Confederación Sindical Internacional (CSI):** Se constituyó en 2006 por la fusión de la CMT (véase lo anterior) y la CIOSL (véase lo anterior). <https://www.ituc-csi.org/about-us> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).
6. **Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA):** Brazo regional de la CSI. <https://www.ituc-csi.org/confederacion-sindical-de> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).
7. **Confédération Générale du Travail (CGT)** o Confederación General de Trabajadores: La gran confederación laboral de izquierda fundada en Francia en 1895. <https://www.cgt.fr/> (el sitio web sólo está en francés).
8. **Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)** por sus siglas en inglés: <https://www.itfglobal.org/es> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).
9. **Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM):** Una de las federaciones internacionales sindicales preocupadas por la lucha por la libertad sindical en México; se fusionó en 2012 con otras federaciones internacionales sindicales para constituir IndustriALL (véase lo anterior). <https://www.industriall-union.org/es/> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).
10. **Federación Sindical Mundial (FSM):** <http://www.wftucentral.org/> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).
11. **Foro Social Mundial** (también hay el *U.S. Social Forum* o Foro Social de los Estados Unidos): véase [https://es.wikipedia.org/wiki/Foro\\_Social\\_Mundial](https://es.wikipedia.org/wiki/Foro_Social_Mundial)
12. **IndustriALL Global Union:** Constituido en 2012 de una fusión de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e industrias Diversas (ICEM por sus siglas en inglés) y la Federación Internacional de Trabajadores de la industria Textil, Vestuario y Cuero (ITGLWF por sus siglas en inglés). <https://www.industriall-union.org/es/> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).
13. **Industrial Workers of the World (IWW)** o Trabajadores Industriales del Mundo: <https://www.iww.org/> (el sitio web sólo está en inglés, pero véase <https://iwwsolidaridad.org/2015/11/06/la-historia-escondida-del-iww-mexicano/>).
14. **Public Services International (PSI)** o Internacional de Servicios Públicos: <https://publicservices.international/?lang=es> (el sitio web está en inglés, español y francés).
15. **International Association of Democratic Lawyers (IADL)** o Asociación Internacional de Abogados Democráticos: <http://www.iadllaw.org/> (el sitio web tiene algunos artículos en español).
16. **International Commission for Labor Rights (ICLR)** o La Comisión Internacional por los Derechos Laborales: Una organización no gubernamental con su sede en Nueva York que coordina el trabajo gratuito de una red global de abogados y expertos laborales comprometidos en promover los derechos laborales a través de la investigación legal, la abogacía, la colaboración tras frontera y el uso de mecanismos legales a nivel internacional y doméstico. Su red legal también responde

a apelaciones urgentes por la documentación de violaciones laborales flagrantes. <http://laborcommission.org/> (el sitio web sólo está en inglés).

17. **International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM)** o Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas: Una de las federaciones internacionales sindicales preocupadas por la libertad sindical en México; en 2012, se fusionó con otras federaciones internacionales sindicales para constituir IndustriALL (véase lo anterior). <https://www.industriall-union.org/es/> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).
18. **Korean Confederation of Trade Unions (KCTU)** o Confederación de Sindicatos Coreanos: <https://www.facebook.com/kctueng> (la página Facebook sólo está en inglés).
19. **Labourstart** o ComienzoLaboral: Labourstart impulsa esfuerzos de solidaridad en línea para apoyar a trabajadores sujetos a ataques. Alrededor de 1,000 voluntarios también suben noticias laborales en 25 diferentes idiomas en su sitio web. <https://www.labourstart.org> (el sitio web está en varios idiomas incluyendo el español).
20. **New Trade Union Initiative (NTUI)** o Nueva Iniciativa Laboral (NTUI por sus siglas en inglés): Una federación sindical progresista en la India; se organizó en 2001 y se constituyó como una federación en 2006. <http://www.ntui.org.in/> (el sitio web sólo está en inglés e hindi).
21. **Organización Internacional de Trabajo (OIT)**: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> (el sitio web está en inglés, español y francés).
22. **Trans-Pacific Partnership (TPP)** o Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP): En 2005, un grupo de países de la región del Asia-Pacífico llegaron a un acuerdo comercial; en 2008, el entonces Presidente George W. Bush anunció que entraba en negociaciones, con la participación de otros países; en 2009, el Presidente Obama anunció que los Estados Unidos iba a negociar un acuerdo comercial, ahora con 11 países (Australia, Brunei Darussalam, Canadá, Chile, Japón, Malasia, México, Nueva Zelandia, Perú, Singapur y Vietnam). Aunque se llegó a un acuerdo, el Congreso de los Estados Unidos nunca ratificó al TPP y el Presidente Trump retiró a los Estados Unidos del acuerdo. Los países restantes luego negociaron el Acuerdo Amplio y Progresista de Asociación Transpacífico o CPTPP por sus siglas en inglés.
23. **UNI Global Union** o Sindicato Global UNI: fue fundado en el año 2000 por cuatro organizaciones internacionales sindicales: La Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Gerentes (FIET por sus siglas en francés), la Federación Internacional de los Medios de Comunicación e Entretenimiento (MEI por sus siglas en inglés), la Federación Internacional de Trabajadores de Imprenta (IGF por sus siglas en inglés) y la Federación Internacional de Comunicaciones (CI por sus siglas en inglés). <https://uniglobalunion.org/> (el sitio web sólo está en inglés).
24. **ZENROREN**: La confederación laboral progresista en Japón. <https://www.zenroren.gr.jp/jp/english/index.html> (el sitio web está en inglés y japonés).

## Apéndice 4: Diccionario de términos laborales utilizados en México

Este diccionario contiene términos laborales utilizados en México que no son necesariamente los mismos que se usan en otros países de América Latina o en los Estados Unidos. La versión original fue creada por Dan La Botz y Robin Alexander.

**Adecuación de estatutos:** El requisito de que todos los sindicatos modifiquen sus estatutos para cumplir con las normas de la nueva ley laboral en relación al voto secreto, proporcionalidad de representación de las mujeres en la dirigencia, la presentación de contratos colectivos para su ratificación, rendición de cuentas y asambleas generales de todos los afiliados (no sólo congresos de delegados) para las elecciones de sus dirigentes.

**Administradores de Fondos para el Retiro (AFORES):** Las cuentas de retiro que son administrados por los bancos y las empresas aseguradoras como parte del sistema de retiro que fue privatizado.

**Aguinaldo:** Un bono de 15 días que se da en diciembre como derecho de ley, pero también puede ser un mes o más de salario adicional.

**Amparo:** El escrito que se utiliza para apelar a un Tribunal Laboral para cambiar una decisión adversa de una autoridad laboral.

**Anexo 23-A:** El anexo laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que entró en vigor el 1ero de julio de 2020.

**Artículo 123:** Este artículo de la Constitución Mexicana de 1917 dio a las y los trabajadores el derecho de organizarse en sindicatos, emplazar a huelga, leyes de protección, etc. y es la base de toda la legislación laboral subsiguiente.

**Asamblea General:** Un requisito de la nueva ley laboral que establece que todos los dirigentes tienen que ser electos en una asamblea con todos los afiliados y no solamente electos por los delegados en un congreso sindical.

**Aviadores:** Un término utilizado para referirse a “trabajadores fantasmas”, quienes reciben un salario, aunque no se presentan a trabajar; usualmente son empleados de confianza del gobierno en turno.

**Banderas de huelga o bandera rojinegra:** Banderas rojas y negras que son puestas afuera de las puertas de los lugares de trabajo cuando las y los trabajadores están en huelga.

**Base:** las y los trabajadores empleados por el patrón por tiempo indeterminado, es decir que no son eventuales, ni contratados por contrato determinado, ni por obra.

**Boicot:** Un acto de abstención intencional de usar, comprar o tratar con una persona o con una tienda, organización o país; es usado como una expresión de protesta.

**Burócratas:** Empleados públicos, trabajadores gubernamentales.

**Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL):** La instancia creada por la nueva ley laboral que es responsable del registro de los sindicatos y sus contratos; verifica que por lo menos el 30 por ciento de las y los trabajadores hayan elegidos ser representados por su sindicato; verifica que la mayoría hayan votado por sus contratos colectivos; y provee conciliación antes de un juicio en casos individuales.

**Chamba:** Expresión popular para decir trabajo.

**Chambear:** Expresión popular para decir trabajar.

**Charro:** Término histórico utilizado para referirse a los líderes de los sindicatos corruptos y violentos en complicidad con las juntas laborales y las empresas; ahora utilizado como un término de desprecio para indicar un sindicato corrupto.

**Cláusula:** Parte de un contrato colectivo donde se expresa un derecho u obligación.

**Cláusula de exclusión:** Permite al sindicato la expulsión de aquellos que no se sujetan a sus estatutos. Frecuentemente estas cláusulas fueron implementadas por el sindicato titular charro en contra de sus oponentes democráticos o de trabajadores que cuestionaban al líder, exigiendo que el patrón los despidiera. Con la nueva ley laboral, un sindicato puede expulsar a un afiliado si sus estatutos lo permiten. Sin embargo, una trabajadora o un trabajador no puede ser separado del trabajo por ser expulsado del sindicato. Igualmente, un trabajador ya no está obligado a pertenecer a un sindicato ni a pagar cuotas.

**Conciliación:** Requisito de la nueva ley laboral que establece que todos los casos individuales sean procesados por una conciliación antes de un juicio, con el fin de acelerar a la resolución de los casos y de prevenir la demora de disputas por parte del patrón.

**Constancia de Representatividad:** La certificación por el CFCRL (véase lo anterior) señala que el sindicato tiene el apoyo de por lo menos 30 por ciento de las y los trabajadores; da al sindicato el derecho de demandar reconocimiento y de negociar, firmar o revisar un contrato colectivo.

**Consulta:** Un proceso formal para obtener la opinión de un grupo de personas; en el contexto laboral se utiliza el término para someter la ratificación del contrato colectivo a un voto secreto.

**Contrato colectivo:** Un acuerdo negociado entre un sindicato y un patrón

**Contrato individual:** Un contrato que firma un trabajador o una trabajadora al entrar a trabajar.

**Contrato-ley:** Un contrato colectivo requerido por la Ley Federal del Trabajo en algunas industrias; se firma por una coalición de sindicatos con una coalición de patrones — es decir, un contrato que cubre a varias empresas, instalaciones y lugares de trabajo dentro de la misma industria.

**Contrato de protección:** Un contrato colectivo, en general con un sindicato charro, que protege al patrón, firmado sin el conocimiento ni consentimiento de las y los trabajadores. A veces es firmado aun antes de que las y los trabajadores sean contratados.

**Corporativismo:** Un sistema de control entre el estado y el partido político en el poder, lo cual pueda incluir a sindicatos charros debido a su relación con el gobierno.

**Delegado sindical:** Un representante sindical.

**Demanda por firma de contrato:** Una petición legal para obligar al reconocimiento del sindicato y la firma de un contrato colectivo. Es el procedimiento legal que se aplica sólo si no hay un sindicato registrado en el lugar de trabajo. Tiene como requisito la certificación del CFCRL que ocurre cuando un sindicato presenta su petición y recibe una Constancia de Representatividad después de acreditar el apoyo al sindicato de por lo menos 30 por ciento de la fuerza laboral.

**Demanda por titularidad:** El procedimiento legal si ya existe un sindicato con un contrato colectivo.

En tal evento, habrá una votación y el sindicato que gane la mayoría de los votos tendrá el derecho de administrar el contrato existente.

**Despido injustificado:** Un despido que no cae dentro de las causas previstas en la ley; un patrón tiene que dar por escrito a una empleada o empleado las causas por la(s) cual(es) es despedido.

**Destajo:** Pago de trabajo por pieza.

**Emplazar a huelga:** La demanda presentada ante la autoridad informando la causa, fecha, y hora del estallamiento, para cumplir con los requisitos de una huelga legal.

**Esquirol:** Rompehuelgas, traidor.

**Estallar una huelga:** Paro de labores de acuerdo con la demanda de emplazar a huelga.

**Eventuales:** Trabajadores que son contratados por un tiempo determinado.

**Flexibilidad:** La demanda patronal por más flexibilidad en la disposición laboral; en general es el intento de deshacerse de las protecciones contractuales o para aumentar la producción.

**Honorarios:** Un pago profesional pagado por tareas específicas provisionales. Sin embargo, frecuentemente los patrones aplican el término a las y los trabajadores de tiempo completo como una manera de evitar al el pago de prestaciones u otras obligaciones legales.

**Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS):** El sistema nacional de salud y también el plan de retiro para las y los trabajadores que comenzaron a trabajar antes de 1997. Cubre a la mayoría de las y los trabajadores industriales.

**Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI):** Desde el 1ero de enero de 2020, el INSABI proporciona atención a la salud a los que no tienen derecho de cobertura bajo el IMSS o el ISSSTE.

**Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE):** Proporciona atención a la salud y servicios sociales para las y los trabajadores del sector público. También es el sistema de retiro para los que comenzaron a trabajar antes de 2007.

**Jornalero:** Persona que trabaja y es pagado por día, usualmente en el sector agropecuario.

**Junta Federal/Local de Conciliación y Arbitraje:** Las instancias laborales, con una estructura tripartita que fueron reemplazadas por la nueva ley laboral por el CFCRL (funciones administrativas) y por los Tribunales Federales (funciones legales).

**Legitimación del contrato colectivo:** De acuerdo con la nueva ley laboral, todos los sindicatos deben determinar por voto secreto si las y los trabajadores apoyan al contrato colectivo existente en su centro de trabajo. Si la mayoría vota a favor, el CFCRL determinará que el contrato es legítimo; si una mayoría se opone, el contrato se anulará, aunque el patrón está obligado a seguir aplicando el salario y prestaciones del contrato anterior a las y los trabajadores como individuos. Si el contrato es nulo, el sindicato original o un sindicato diferente puede demandar que el patrón entre en negociaciones por un nuevo contrato colectivo al presentarse su Constancia de Representatividad (mostrando por lo menos 30 por ciento del apoyo de la fuerza laboral). Si más de un sindicato presenta tal evidencia, el CFCRL programará un voto y el sindicato que gane a la mayoría del voto tendrá el derecho de exigir que el patrón negocie un nuevo contrato colectivo.

**Ley Federal de Trabajo o LFT:** La ley básica para todas las y los trabajadores, que contempla el Artículo 123 (mencionado anteriormente); entre el 1 de mayo 2019 y 1 de mayo de 2023 se implementa paulatinamente la nueva LFT.

**Libertad sindical:** La independencia sindical o democracia sindical, incluso el derecho de escoger su propio sindicato.

**Liquidación:** Un pago de indemnización de un trabajador al terminar un empleo, previsto en la Ley Federal del Trabajo.

**Maquiladora:** Empresa de ensamble o manufactura.

**Militante:** Una persona que participa en un sindicato o actividad como voluntario por convicción.

**Negociaciones colectivas contractuales:** Negociaciones sobre términos (generalmente son cada dos años).

**Negociaciones colectivas salariales:** Negociaciones sobre salarios (generalmente son anuales).

**Padrón de socios:** Lista de nombres y apellidos de los empleados mantenida por el empleador, IMSS, etc.; se actualiza por el sindicato titular; lo verifica la autoridad y se utiliza como lista de nombres de votantes para recuentos.

**Pago por hora:** En general, es ilegal en México, excepto para ciertos tipos de trabajo (por obra, por tiempo determinado, o por contrato) o ciertas clases de personas, como estudiantes.

**Paro de labores:** Acto de protesta ilegal, una acción fuerte por alguna causa.

**Paro de brazos caídos:** Estrategias que utilizan las y los trabajadores para demorar la producción, como trabajar lento, tardar mucho en reparar maquinas, etc. Son ilegales.

**Paro técnico:** Una suspensión temporal de labores determinado por el patrón, normalmente por baja producción, durante el cual las y los obreros reciban sólo un porcentaje de sus salarios.

**Porros:** Personas que pertenecen a mafias que supuestamente no existen y hacen el trabajo sucio para sindicatos o políticos.

**Prestaciones:** Los beneficios proporcionados por la ley o por el contrato colectivo, tales como transporte, comida, vales de despensa, fondos de ahorro, etc. (El seguro de atención medica es proporcionado por el gobierno).

**Proporcionalidad:** El requisito de la nueva ley laboral que establece que las mujeres en la dirigencia electa del sindicato tienen que constituir una proporción representativa de las mujeres en la fuerza laboral en el lugar del trabajo.

**Recuento:** El procedimiento por voto secreto para determinar cual de dos o mas sindicatos tienen el derecho de administrar un contrato colectivo existente.

**Registro sindical:** El requisito legal para poder participar en el procedimiento de representación. Los registros pueden ser de empresa, de industria (en una entidad federativa), o nacional de industria. De acuerdo a la nueva ley laboral, pueden incluir a varios tipos de trabajadores.

**Rendición de cuentas:** La contabilidad de las cuotas u otros ingresos y gastos; la nueva ley laboral obliga al sindicato proporcionar reportes financieros a sus afiliados y al CFCRL.

**Requisa:** Es la intervención del gobierno para hacerse cargo de una empresa de comunicación, transporte o de energéticos que considere estratégica frente a la amenaza de huelga.

**Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS):** El secretario o secretaria laboral de la dependencia es un puesto del gabinete dentro del gobierno mexicano.

**Secretario o secretaria general:** Dirigente de un sindicato.

**Sector Obrero:** Históricamente, se referían a la representación de los sindicatos del Congreso del Trabajo. Muchos de sus dirigentes también servían como diputados o senadores en el Congreso de la Unión durante el gobierno del Partido Revolucionario Institucional. Todavía existen estos representantes, aunque en números reducidos.

**Seguro Social:** Véase IMSS mencionado anteriormente; el plan del seguro médico nacional mexicano para las y los trabajadores industriales y el programa de retiro para los que entraron a trabajar antes de 1997.

**Sindicato blanco:** Un sindicato controlado por una empresa o por los patrones.

**Sindicato charro:** Un sindicato antidemocrático, dirigido por líderes corruptos y violentos en colusión con el gobierno.

**Sindicato democrático:** Un sindicato donde las y los trabajadores dirigen al sindicato.

**Sindicato fantasma:** Un sindicato que se dedica a vender protección a los patrones a través de un contrato colectivo que solamente ellos saben que existe.

**Sindicato independiente:** Aquellos sindicatos que funcionan con independencia de los gobiernos, de los empresarios, y de los partidos políticos y tienen un funcionamiento democrático. El término “sindicato independiente” también se utiliza por los patrones para confundir y referirse así a los sindicatos blancos o sindicatos controlados por las empresas, y a veces este término lo usan en publicaciones del gobierno, del patrón o en las noticias.

**Sindicato oficialista:** Un sindicato que comparte los intereses del gobierno y se alinea a sus políticas, un sindicato “charro”.

**Titularidad:** El derecho legal de un sindicato de negociar un contrato colectivo con un patrón y de administrar su contenido.

**Toma de nota:** Documento que acredita la elección de los dirigentes del sindicato. Al registrarse una nueva directiva, el gobierno emite este documento.

**Tortuguismo:** De la palabra tortuga, quiere decir hacer el trabajo de forma más lenta como una forma de protesta.

**Trabajadores del hogar:** Las y los trabajadores domésticos que ahora están protegidos a través de la nueva ley laboral.

**Trabajador de planta:** Ser un trabajador de tiempo indeterminado.

**Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC):** El acuerdo de comercio neoliberal que reemplazó al Tratado de Libre Comercio (TLC) y que entró en vigor el 1 de julio de 2020.

**Tribunal Laboral:** De acuerdo a la nueva ley laboral, los tribunales son parte del sistema jurídico y sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje tripartitas.

**Utilidades:** Las y los trabajadores tienen derecho al reparto de 10% de las ganancias de una empresa de acuerdo a la ley

**Voto secreto:** El requisito de la nueva ley laboral que obliga al voto con respecto a los recuentos y la ratificación o legitimación de los contratos colectivos. Asegura que la elección de dirigentes de los sindicatos sea libre, directo, secreto y personal.