

EL SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE HONDA DE MÉXICO (STUHM). FORMACIÓN DE UN SINDICATO INDEPENDIENTE EN UN CONTEXTO NEOLIBERAL (2007-2015)

Autor: Boris Jean Marie Differ

Boris Jean Marie Differ. Licenciatura en Geografía, ordenación y medio ambiente, Université Toulouse 2 JeanJaurès, Francia. Maestro en Historia de México, Universidad de Guadalajara, Jalisco. Correo electrónico: differ.boris@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5787-3695>

(THE SYNDICATE OF
UNITED WORKERS OF HONDA OF MEXICO (STU-
HM). FORMATION OF AN INDEPENDENT UNION
IN A NEOLIBERAL CONTEXT
(2007-2015))

Recibido: 5 de julio de 2020.

Aceptado: 31 de enero de 2021.

Resumen: En este artículo se analiza el intento de un grupo de obreros de la empresa automotriz Honda por formar un sindicato independiente. Esto significó entrar en conflicto directo con el sindicato titular del contrato colectivo, el Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura (SETEAMI), perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), lo cual era desconocido por los trabajadores de la planta. Este caso toma una importancia excepcional en el panorama del sindicalismo contemporáneo al ser uno de los pocos intentos por conformar un sindicato independiente y democrático por obreros de la región de Jalisco en las últimas dos décadas. El movimiento se sitúa como continuidad de otros, como la huelga de los obreros de la fábrica de llantas Euzkadi (2002-2004).

Palabras claves: Sindicalismo Independiente, Movimiento Obrero, Huelgas, Industria Automotriz, Contrato Colectivo.

Abstract: This article analyzes the attempt by a group of workers from the Honda automobile company to form an independent union. This meant entering into direct conflict with the union that owns the collective contract, the Union of Employees and Workers in the Structure (SETEAMI), belonging to the Confederation of Workers of Mexico (CTM), which was unknown to the workers of the plant. This case takes on exceptional importance in the panorama of contemporary unionism as it is one of the few attempts to form an independent and democratic union for workers in the Jalisco region in the last two decades. The movement is situated as a continuity of others, such as the strike of the workers of the Euzkadi tire factory (2002-2004).

Keywords: Independent Trade Unionism, Labor Movement, Strikes, Automotive Industry, Collective Contract.



Esta obra está bajo licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Introducción

En el año 2007 surgió un movimiento entre algunos obreros de la empresa automotriz Honda, del cual se derivó la formación del Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda de México (STUHM), entre los años 2010 y 2011. La lucha continuó dentro de la empresa sobre todo hasta el año 2015, cuando se enfrentaron al Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura (SETEAMI), perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), por la titularidad del contrato colectivo, batalla que perdieron. Desde el comienzo de la lucha y hasta el año 2019, los obreros que conformaron el (STUHM) fueron despedidos paulatinamente, y amenazados, por lo cual su movimiento fue debilitado y finalmente derrotado.

En el presente artículo se ha tomado como referencia el proceso de formación del sindicato hasta el año 2015, así como los testimonios de varios de los obreros que explican su experiencia. A pesar de la derrota, la importancia de este caso es su excepcionalidad, al ser uno de los muy pocos intentos de conformar un sindicato democrático e independiente a la CTM, en la región de Jalisco en las últimas dos décadas.

El movimiento de los obreros de Honda se sitúa en continuidad de otros movimientos anteriores como el de la huelga de los obreros del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE), conformado por los obreros de la fábrica de llantas Euzkadi, entre 2002 y 2004, la cual ganaron.¹ La vinculación entre los casos de Honda y Euzkadi está dada por la influencia que éste generó en los trabajadores de Honda, al conformarse como punto de referencia o modelo exitoso de sindicalismo independiente en el Estado de Jalisco, pero también por su respaldo solidario, a través de la cooperativa TRADOC, bajo múltiples formas, tanto políticas y económicas, como jurídicas. Al contrario del caso Euzkadi, el caso de Honda, no tuvo el éxito esperado por los obreros, pues sus dirigentes fueron despedidos de la empresa en distintas etapas, desde 2007, 2010 y 2015. La mayoría de sus miembros—bajo amenaza—renunciaron a su afiliación, y los que se mantuvieron en lucha conservaron escasos contactos dentro de la empresa.

Con todo, a pesar de que los obreros del núcleo fundador y dirigente han sido despedidos de la empresa, el sindicato siguió activo hasta 2019. La empresa Honda decidió mover la planta de El Salto hacia Celaya, un municipio de Guanajuato en donde se ubica una planta instalada desde 2010. Este cambio fue uno de los factores que anunció el fin del movimiento obrero en Honda y del STUHM, dado que ya no tienen vínculo alguno con la fábrica en Celaya, se encontraron sin bases para seguir trabajando en el Salto. En este contexto, cobra importancia analizar ¿por qué no fue exitosa la lucha de los obreros del sindicato de Honda? En ese sentido, el presente análisis se centra en conocer la lucha de los trabajadores por la conformación de un sindicato independiente.

Respecto a la metodología, se realizaron seis entrevistas con sindicalistas de base y dirigentes obreros de Honda que se involucraron en el STUHM,² así como a un militante del partido comunista que estuvo involucrado en el movimiento de Honda. Las entrevistas son la fuente

1. La lucha sindical del SNRTE se dio desde 1998, pero la huelga tuvo lugar desde el 2002 y hasta finales de 2004, pero las negociaciones se extendieron hasta 2005. Desde aquel año emprendieron una cooperativa que estuvo en funciones hasta el año 2019: Cooperativa TRADOC (Trabajadores Democráticos de Occidente).

2. Por razones de seguridad y para proteger las actividades desempeñadas por ellos, se decidió no incluir en esta investigación referencias directas que sean posteriores al año 2018.



primaria del presente análisis, ya que respecto del sindicato y el movimiento hay falta de fuentes, sobre todo las escritas, pues, al contrario del sindicato de Euzkadi, el STUHM conservó un carácter informal, no tuvo locales propios ni una membresía extendida, tampoco alcanzó a ser reconocido por la empresa. Por lo tanto, no se formó una administración propia con obreros dedicados a labores exclusivas de gestión y dirección del sindicato con una producción escrita regular. Además, el caso no fue objeto de estudio por parte de investigadores, como sí lo fue el caso de Euzkadi. Las fuentes que existentes son principalmente orales como las entrevistas semidirigidas, un discurso escrito y pronunciado en un encuentro de trabajadores, y un conjunto de fuentes iconográficas de actividades del STUHM.

La exposición se divide en cuatro partes. En un primer momento se analiza la relación que tuvieron los obreros de Honda con experiencias anteriores de sindicalismo en México, como el caso de Euzkadi o el de la empresa Volkswagen. En segundo lugar, se hace énfasis en el proceso de formación del sindicato de Honda, dificultado por la inexperiencia de los obreros. En tercer lugar, se analiza la estrategia de lucha de los obreros del STUHM para conseguir la titularidad del contrato colectivo. En un cuarto momento se enfoca el análisis en las relaciones que tuvo el sindicato de Honda con distintas organizaciones políticas y sindicales contemporáneas a éste.

1. Experiencias de sindicalismo anteriores que influyeron en los obreros de Honda

Honda es una multinacional japonesa de ingreso reciente en México, bajo la denominación de Honda de México S.A. de C.V., se constituye en 1985. Como la mayoría de las industrias que se instalan en Jalisco, y en general en México, con la apertura dada por las políticas neoliberales, adoptó un régimen de contrato de protección. El sindicato afiliado a la CTM, el SETEAMI, se quedó con la titularidad del contrato colectivo y pactó directamente las condiciones laborales de los trabajadores sin su conocimiento previo, no había ninguna vida orgánica sindical en la fábrica. Como lo señala Raquel Partida Rocha, los Contratos de Protección son una forma de sindicalismo instrumental al servicio de las patronales:

Los gremios optaron por salidas fáciles entre el capital y los sindicatos, con el afán de beneficiar principalmente a los primeros, como la aparición de los Contratos de Protección (CdeP) y permitir la tercerización de las relaciones laborales [...] los CdeP, responden a una nueva cultura de los trabajadores y son los contratos que firma un empleador con un sindicato o mejor dicho con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los obreros a cambio de remunerar al "sindicato" que le ofrece estos servicios con las cuotas sindicales cuando menos. El contrato de protección garantiza a la empresa a que los trabajadores no se organicen en el amparo de otro sindicato que resulte problemático, acreditará tener contrato colectivo firmado, impedirá cualquier intento de incidir en la dinámica laboral de la empresa; el empleador establece las condiciones de trabajo "acordándolas" previamente.³

3. Raquel Edith Partida Rocha, La composición sindical en el mercado laboral de las regiones Centro Rural, Sur y Costa Sur: descon-



La situación en la empresa de Honda era hostil a la formación de un sindicato independiente, debido a la amenaza de despido inmediato que pesaba sobre los obreros. Entonces surge la interrogante de cómo se vincularon con las experiencias de sindicalismo anteriores a ellos en El Salto y en el ramo automotriz.

El proceso de concientización se da de forma diferente en función de los obreros, aunque comparten puntos en común. En el caso de Luis Díaz, ex obrero de Honda y miembro del Comité Ejecutivo (CE) del STUHM, el ejemplo de otros sindicatos es lo más importante:

Pues prácticamente allí estuve viendo las demás organizaciones [...] como los compañeros de la Volkswagen, de otras plantas y dije no, si ellos pueden nosotros podemos tener un mejor ingreso, un mejor bienestar, una mejor seguridad [...] yendo a varias juntas, estuvimos hablando sobre el tema de cómo organizarnos como [...] darle un mejor beneficio tanto para nosotros [...] y sobre todo para el futuro de nuestras familias.⁴

La experiencia de los trabajadores de Volkswagen se remonta hasta los años setenta, cuando estalló un periodo de insurrección obrera cuyos objetivos eran democratizar los sindicatos y conseguir mejores condiciones sociales. El sindicato de Volkswagen se democratizó y contribuyó a crear uno de los pocos ejemplos de un sindicalismo independiente en el ramo automotriz, duradero y exitoso hasta la fecha. También fue el caso de Nissan, otra empresa automotriz ubicada en el Estado de Morelos.⁵

El caso de Volkswagen jugó el papel de mascarón de proa de la insurgencia obrera de los años setenta:

El 15 de abril de 1972 la Asamblea General de trabajadores del Sindicato de VW de México decidió abandonar la Federación de Trabajadores de Puebla – integrante de la CTM- y constituir una nueva organización sindical; que ese mismo año habría de adherirse a la naciente Unidad Obrera Independiente (UOI). Poco más de nueve años después, el 29 de octubre de 1981 [...] los integrantes del Sindicato Independiente de Trabajadores de VW de México acordarían romper sus ligas con la UOI [...] en octubre de ese año [1972] lo harían los obreros de Nissan [independizarse de la CTM].⁶

En el testimonio de Sabás Rendón señala como se dio el proceso en Nissan:

centración obrera y trabajo agrícola en Jalisco”, Coloquio LASA, 2003, pp. 3-4.

4. Entrevista realizada con Luis Díaz, por Boris Jean Marie Differ, septiembre 2018, Guadalajara, Jalisco, p. 2.

5. Fernando Francisco, Herrera Lima, Una Experiencia de Sindicalismo Independiente en México. Los trabajadores de la empresa Volkswagen de México, su sindicato, sus conquistas y la Unidad Obrera Independiente, 1972-1981, Tesis de Licenciatura en Relaciones Internacionales, México, Centro de Estudios Internacionales, El Colegio de México, diciembre de 1988.

Sabás, Rendón Galicia, El sindicalismo automotriz independiente en el México de los setenta. Testimonio de un dirigente obrero yautepequense en CIVAC, México, Editor Guillermo Peimbert, 2008.

6. Fernando Herrera, OP. CIT., pp. 74-78.



Con la independización de la CTM y el movimiento de los eventuales, que culminó con la firma del Convenio del 20 de octubre de 1972, el sindicato [de Nissan], como tal, dio un paso adelante en la lucha por la democracia y por mejores condiciones de trabajo y de vida en la fábrica...⁷

Las coordenadas de esas luchas sindicales se parecen mucho al caso de Honda, pero también tienen aspectos diferentes. En todos los casos la lucha fue entre una empresa automotriz multinacional que contaba con el respaldo del sindicalismo oficial de la CTM. Pero, a diferencia de Honda y de los contratos de protección, estos sindicatos de la CTM tenían una vida orgánica mínima, a partir de la cual los obreros se organizaron para conquistar la sección sindical y tomar la decisión de independizarse de la CTM, de un modo similar a como lo había hecho el sindicato de Euzkadi en 1958.

Para regresar a las experiencias de sindicalismo anteriores de los obreros de Honda, hay que señalar que, en otros casos, como el de Esteban Acero, ex obrero de Honda y miembro del CE, la experiencia de sindicalismo en otros trabajos, además de su interés personal configuró su involucramiento en el STUHM:

Si mira, cuando yo empecé a laborar pues el sindicato era cetemista, pero en otras empresas había una cierta vida sindical, porque hacían asambleas, había este contacto con tus dirigentes sindicales. Cuando entras en esta planta pues no había nada, preguntas y te mandan a recursos humanos. Yo veo que Jalisco es una sociedad muy muy pasiva en cuestión a crear o a ver el sindicalismo más que el tradicional como lo expresa la mayoría de la gente. No es “nada más vienen a robarme”, que es la respuesta más recurrente de los compañeros. Yo no sé cómo explicar mi condición, pero desde muy joven me interesó este tipo de cuestiones, en organizarme, tener una mejor participación en los diferentes niveles donde uno como trabajador puede expresar sus inquietudes, organizarse. Pues el sindicalismo se hizo más corporativo, más institucional, empresarial y nosotros estuvimos luchando contra eso hasta ahora.⁸

La formación del sindicato emergió como una herramienta posible para mejorar las condiciones de los obreros de la fábrica y poner fin a los abusos de la dirección patronal y la corrupción del sindicato de la CTM, pero se generó una problemática entorno a la búsqueda de asesoría jurídica para formar el nuevo sindicato. El proceso fue progresivo, partió de la inconformidad de ciertos obreros, posteriormente de paros informales en contra de abusos de la empresa. Los paros se convierten en referentes temporales, como es el del 2010, el paro se transforma en un método para medir la fuerza del movimiento y capacidad organizativa como coalición de trabajadores, donde se encuentra el grupo que pasó a formar el STUHM. Otro momento de ruptura es el de los despidos de varios dirigentes del sindicato y de otros obreros por su involucramiento en los paros

7. Sabás Rendón, OP. CIT.; p. 196.

8. Entrevista realizada con Esteban Acero Hernández, por Boris Jean Marie Differ, septiembre 2018, Guadalajara, Jalisco, pp. 1-3.



y su voluntad de ir más allá de demandas económicas.

En el caso de Ricardo Chávez, miembro del Comité Ejecutivo (CE) y obrero despedido de Honda, se involucró en el movimiento y, a la par, buscó otros ejemplos de sindicalismo.

La mafia más grande de todo México es la CTM, entonces yo cuando empecé a checar eso de los sindicatos dije esos sindicatos valen madre, pero a su vez, empecé a checar detalles con otros sindicatos que son independientes, que también han hecho cosas buenas y he visto varios sindicatos, y dije, también tienen en su contra, pero realmente yo a esta rama no le entro, entonces ahorita yo me estoy yendo por los sindicatos independientes como lo es el STUHM y espero que podamos pelear y entrar como un verdadero sindicato en Honda y tratar de quitar a ese sindicato mediocre que tenemos.⁹

Ricardo explica que, antes de concebir la idea de relacionarse con los sindicatos independientes, se asoció a las reuniones para formar el sindicato STUHM. Desde su concepción, la dinámica ya estaba establecida, y, aunque anteriormente no había considerado participar, pudo incorporarse.

En su experiencia respecto al sindicalismo, la entrada a la fábrica de Honda marcó un parte aguas, al tener que enfrentarse a condiciones peores que en otros empleos, y al encontrar un grupo de obreros dispuestos a organizarse colectivamente. Estos elementos permiten pensar que son los obreros quienes ya tenían una experiencia previa de sindicalismo los que tomaron la iniciativa de convocar a juntas para formar el nuevo sindicato, como es el caso de Luis Gerardo Rodríguez:

Pues, un sindicato, sabemos que debe de ser para otra cosa, los sindicatos aquí en México más que nada la CTM, la CROC, los utilizan para servirse de la empresa, sacar tanto un beneficio y hacer lo que la empresa dice y no representar a los trabajadores. Lo nuestro surgió por toda la inconformidad, y pues, de crear un sindicato que realmente hiciera algo, que no fuéramos como la CTM o peor, y siempre se ha tratado desde que se inició, de ser algo de los trabajadores, que fuera algo de los trabajadores, no de un corporativismo como lo es la CTM.¹⁰

También es el caso de José Luis Solorio, quien fue Secretario General del STUHM:

La mayor parte de aquí en México sabemos que son charros, pertenecen a la CTM y que había que hacer algo, en el anterior trabajo, en el farmacéutico me había tocado participar en algo similar, habían delegados que tenían más de veinte años siendo delegados y eran inamovibles, se luchó por quitar a los delegados pero los compañeros que encabezaron el movimiento en ese entonces fueron despedidos, pero aun así nosotros participamos en esa cuestión y ya traíamos un poquito de conocimiento de un sindicato, aparte que parte de mi familia era

9. Entrevista realizada con Ricardo Chávez, por Boris Jean Marie Differ, septiembre 2018, Guadalajara, Jalisco, pp. 2-3. Posteriormente Ricardo hizo el comentario que se refería a los casos de sindicalismo independiente de Euzkadi y Nissan.

10. Entrevista realizada con Luis Gerardo Rodríguez, por Boris Jean Marie Differ, septiembre 2018, Guadalajara, Jalisco, pp. 1-2.



de trabajo, mi abuelo fue ferrocarrilero y tuvo una lucha.¹¹

La construcción de su sindicato parte de un antagonismo con el modelo corporativista, “charro”¹², de la CTM y otras centrales sindicales que dominan el sindicalismo mexicano. A través de ello se reivindica la pertenencia a la clase obrera con la afirmación de un proyecto propio que sirve a sus propios intereses, lo que implica la existencia de una conciencia de clase como identidad del grupo de los sindicalistas del STUHM. En el caso de José Luis Solorio, ex obrero de Honda y ex Secretario General del STUHM, la experiencia previa individual y familiar del sindicalismo constituye un elemento importante para la formulación de un proyecto sindicalista propio:

yo trabajando en diferentes empresas en diferentes ramos como es el calzado, el laboratorio y otras empresas, pero a mí me había tocado ver vida sindical, charra pero sindical, cada cierto tiempo habían asambleas, cada cierto tiempo se ganaban prestaciones, aunque eran charras de la CTM por lo menos se conocía algo de la vida sindical, cuando yo llegué a Honda no había nada de vida sindical, cuando yo pregunté quién era el representante sindical, lo único que me dijeron era que no preguntara por eso, si no fui de los primeros, si fui de los que empezamos a mover, o sea a unirme al grupo que empezó a hacer el movimiento. [...] mi familia era de trabajo, mi abuelo fue ferrocarrilero y tuvo una lucha, luchó en una lucha democrática en sesenta y algo, Demetrio Vallejo, no me acuerdo, cincuenta y uno o cincuenta y dos, entonces con ese argot de sindicalismo, no mucho, pero lo que se vivió en el laboratorio y aquí con las condiciones que se dieron en Honda pues buscándolas.¹³

La experiencia ferrocarrilera representa una de las mayores luchas para la democratización del sindicalismo, algo que el padre de José Luis pudo transmitirle. Además, el estar acostumbrado a la existencia de una vida sindical, aunque restringida por el modelo corporativo, provocó una ruptura con la entrada en Honda y la experiencia del modelo de contrato de protección donde no hay ninguna vida sindical.

En el caso de Juan Sirrus, ex obrero de base de Honda (fue despedido en 2015), el acercamiento al STUHM se dio por medio de la presencia e intervención del Partido Comunista de México (PCM),¹⁴ él no tenía ninguna experiencia previa de militancia sindical:

11. Entrevista realizada con José Luis Solorio, por Boris Jean Marie Differ, septiembre 2018, Guadalajara, Jalisco, p. 2.

12. El término de charro se usa en la jerga popular mexicana para referirse a los sindicatos corporativos y corruptos, el término originalmente se refiere a la imposición de líderes sindicales autoritarios, caciques, por el régimen del Partido de la Revolución Institucional (PRI) durante la segunda mitad del siglo XX, generalmente en contra de la voluntad de los trabajadores sindicalizados. Este método permitió poner bajo control al sindicalismo mexicano que hasta finales de los treinta era muy activo e independiente del Estado. Para más información ver: Francisco Velasco Zapata, “Charrismo Sindical”, América Latina en Movimiento (ALAI), 2008.

13. Ídem, pp. 1-2. Se refiere a la gran huelga de los ferrocarrileros de 1959, en busca de democracia sindical. El Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, que eligió a Demetrio Vallejo como su líder, fue el primero en representar una oposición a la CTM, lo cual significó represión, asesinatos y presos políticos.

14. El Partido Comunista de México es una organización política que pretendió ser la continuidad del viejo PCM, disuelto en 1981, es una escisión del Partido de los Comunistas fundado en 1994 cuyo objetivo era recuperar al PCM, pero adaptándose a las condiciones del siglo XXI. Debido a la existencia de divergencias profundas entre distintos grupos, se fragmentó en varias organizaciones.



sí se escuchaban rumores de ellos, pero realmente como todos los trabajadores, no creo que... a cualquier persona que le preguntes aquí, no sé si en todo el mundo, pero al menos aquí en México, si le preguntas o si de algún sindicato luego luego como que te, como que marcas una cierta distancia porque crees que solamente se, van a robarte pues, los sindicatos, la mayoría de los sindicatos este... aquí les llaman pues son charros, pues que están totalmente con la patronal y no con los obreros, todos los sindicatos, entonces si se escuchaba del STUHM, que se estaba formando un sindicato independiente, pero yo de la primera vez que lo escuche dije no es la misma pues. Algunos decían eso, pero cuando yo empecé, cuando empecé a ver a los compas del PCM [...] cuando ellos iban es que iban a volantear, los STUHM y ellos iban a volantear, iba la Cris a tomar fotos. Ya cuando los vi a ellos, ya fue cuando me acerqué más al STUHM, bueno a lo mejor son gente confiable, si a lo mejor iban por un buen camino. Y empecé a meterme, pues sí, si traían buena, como quien dice, buena línea o buenas intenciones. Fue cuando, como cuando, la primera vez que escuché de ellos fue de rumores, y ya me acerqué, a raíz que vi que el PCM estaba también apoyando al movimiento [...] ya cuando, ya se empezará la confianza, este... Me acerqué, me acercaba cuando iban a volantear, porque ya había despedidos, iban seguido a volantear ellos, me acerqué, este con ellos. En esos volantes decían cuando tenían reuniones. Entonces fui a una reunión con ellos y este, pues a partir de allí fue cuando... pues en esos fui a las reuniones fui a... pues estuve yendo con ellos, esto fue como la primera vez(...).¹⁵

La participación de una organización política de carácter comunista le dio más confiabilidad a los del STUHM en los ojos de SIRRUS, además de la influencia ejercida posteriormente por esa organización en su percepción. El tema del involucramiento del PCM en apoyo a las actividades del STUHM se analiza posteriormente en el tercer apartado de este artículo.

Como se puede ver, existen varias explicaciones sobre el acercamiento de los obreros de Honda a la militancia sindical y al deseo de organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo dentro de la empresa. Fue un proceso largo e inacabado que presentó un esfuerzo por parte de los obreros, el de superar su concepción original que esencializaba el sindicalismo con el modelo corporativo – asociado con la corrupción – como la única forma posible de sindicalismo, una consideración derivada del triunfo y la hegemonía ejercida por este modelo de sindicalismo, de mano con la degradación constante de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores. Al refutarlo, abren la reivindicación hacia otro modelo que sea representativo de sus intereses.

Estas experiencias previas de sindicalismo independiente, como el caso de Volkswagen y Euzkadi, representan un modelo a seguir para los del STUHM, un ejemplo de un ideal que se quiere alcanzar, pero este proceso es difícil debido a la inexperiencia en cuanto al trabajo y organización sindical. Además, como todo proceso, tiene sus particularidades, de tal forma que reproducir otros modelos que se produjeron en circunstancias distintas puede resultar problemático.

15. Entrevista realizada con Juan SIRRUS, por Boris Jean Marie Differ, marzo 2019, Guadalajara, Jalisco, p. 2.



2. La formación de un sindicato: inexpertos en un mundo de abogados

A pesar de que algunos obreros han tenido una ligera experiencia de vida sindical antes de entrar a Honda, ninguno tenía realmente una formación sindical que le permitiría saber cómo proceder al levantamiento, tanto legal como orgánico, de un sindicato independiente. Por lo tanto, los obreros de Honda tuvieron que ir ensayando, con prueba y error, para avanzar en la formación de su sindicato. Pero en estas condiciones neoliberales de represión brutal hacia el sindicalismo independiente, un error puede ser fatal al movimiento cuando se encuentra en una fase de gestación.

La primera etapa, después de conseguir el apoyo de alrededor de 40 obreros, fue buscar el registro legal ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), y para eso se necesitaba asesoría jurídica, como lo menciona José Luis Solorio, ex Secretario General del STUHM:

Quando nosotros empezamos a armar el sindicato uno recurre a muchas cosas, como es el quién te puede asesorar, y entre ellos nos intentaba asesorar una persona muy ligada al PRI, que se decía que tenía muchos sindicatos aquí en Guadalajara y que nos podía asesorar. El detalle es que él nos cobraba mil pesos por persona, quería que le juntáramos a 400 personas y que para que estuviera el sindicato registrado le teníamos que firmar, entregarle el sindicato para que él fuera el representante legal del sindicato. Ése fue uno [...] Quería que le pagáramos el viaje porque él decía que iba en avión, que no viajaba en camión, y que aparte comía en restaurante de lujo porque no comía tacos en la esquina. [...] Son súper descarados, en el sentido de que este abogado del PRI decía que su pariente había sido Labastida, no me acuerdo, no estoy muy seguro, pero había sido uno de los que habían sido candidatos a la presidencia por parte del PRI.¹⁶

De acuerdo con el testimonio, claramente no se tenían los recursos para cumplir con las exigencias extravagantes del abogado, así que se contactó a otro abogado con reputación de defender los derechos laborales:

Nosotros nos contactamos con un abogado, decía ser defensor de los derechos humanos, Jaime Hernández, que no nos iba a cobrar, que nos iba ayudar, pero desgraciadamente también quería tener el control sobre el sindicato, por lo cual hubo un rompimiento con este abogado. Pero este abogado sabemos que después nos dimos cuenta que tenía nexos con la empresa y con el sindicato charro y quería desmovilizar el movimiento, quería cooptarlo, quería seguir dirigiendo el movimiento y se decide romper con él.¹⁷

Aun así, no se encontró un apoyo satisfactorio y esto se convirtió en un peligro para el sindica-

16. Entrevista con José Luis Solorio, p. 3.

17. Ídem.



to. Es interesante comparar varios puntos de vista que tienen los trabajadores del STUHM respecto a los abogados. Esteban Acero y Ricardo Chávez, obreros del STUHM, dan más detalles al respecto:

Para empezar, [el primer abogado] nos pedía como requisito que juntáramos por mono, en ese tiempo o por empleado, mil pesos, para poder financiar sus viajes a México porque él no viajaba ni en autobús, ni en camión, él tenía que viajar en avión, hospedarse en un hotel cinco estrellas, este y aparte de todo nos pedía que en un momento que se diera todo este proceso de hacer el acta constitutiva y legalizar como gremio al sindicato, cederle prácticamente la posesión del mismo como secretario general, fue cuando nosotros dijimos no pues... creo por ahí no va, entonces nos empezamos a mover por otros lados.

Y en el caso del segundo abogado:

Llega un señor también que, al tiempo lo repudiamos porque prácticamente quiso hacer lo mismo, pero con un perfil más bajo. De hecho, creo que es maestro de la Universidad de Guadalajara, investigador, se llama Jaime Hernández. Entonces este señor se mete como luchador social, empieza a movernos con ciertos diputados en aquel tiempo, para poder ver nuestra problemática y a su vez se mete en el rollo de hacer nuestro registro sindical. Pero después, cuando viene lo más importante: que logramos hacer nuestro registro después de seis meses de que nos empezamos a organizar, cuando nosotros ya empezamos a tomar realmente ya las decisiones como trabajadores y no a obedecer lo que él nos dictaba como un alineamiento, hubo una ruptura y después viene una pelea muy importante con él por sacarlo, y realmente nosotros como trabajadores organizarnos y decidir lo que realmente queremos [...] Entonces se le pide a él que simplemente jurídicamente nos va a decir si se puede o no se puede, y que es lo único que va a involucrarlo de alguna manera con el sindicato, pues vienen ya los ataques de él en contra del mismo sindicato y es una pelea, por ahí los compañeros te van a decir o te pueden contar más(...).¹⁸

Más allá de las intenciones del abogado, el realizar el registro en esas condiciones representó para ellos un riesgo y quizás un error en la estrategia de los obreros, pues cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) recibió una demanda para el registro de un nuevo sindicato en una empresa con contrato de protección, entrega la lista de los agremiados, por lo que es posible que la empresa aprovechara la oportunidad para ubicar a los sindicalistas y despedir a sus líderes, o bien, la lista pudo haber sido entregada por el abogado, en represalia por haber rescindido su relación con él, en todo caso, este proceso pone en riesgo a los sindicalistas, quienes más tarde fueron despedidos:

Es una persona que al principio nos dijo que era luchador por los derechos humanos, derechos laborales que al final él solo quería su

18. Entrevista con Esteban Acero, p. 2.



beneficio para decir que el formó y el sindicato y que el sindicato es suyo, porque me acuerdo que él les comentó que si se hacía el sindicato iba a quedar a su nombre. [...] entonces José Luis Solorio y Pallares son los que tuvieron más contacto con él y ellos comentaban que cuando él quería imponer sus reglas, su forma de actuar en cuestión del sindicato y teníamos que obedecerlo sabiendo que nosotros le habíamos dicho que nosotros íbamos a tomar nuestras decisiones, nosotros íbamos a ser independientes, nosotros íbamos a ser los encargados del sindicato no él, él solamente iba a ser la cuestión jurídica que viene siendo el abogado, nada más pero él se quería aprovechar de todos nosotros, de nuestra inocencia, ya empezamos inocentemente trabajando y creyendo en todo lo que nos decían, por él si logramos muchas cosas pero después nos dimos cuenta de todos sus chanchullos y todo lo que quería hacer, nos deslindamos de con él, él ya nos estaba hasta queriendo demandar, nos quería demandar por la toma de nota, nos estaba pidiendo más de trescientos mil pesos y nos quería pedir una cuota por todos los despedidos por los que ya hayan llevado sus demandas o los que no hayan llevado sus demandas nomas por ser despedidos.¹⁹

La inexperiencia de los obreros de Honda les causó dificultad en la búsqueda de la formación de su sindicato, como lo es el acercamiento con elementos oportunistas que dejaron debilitado el sindicato, pero también los expuso frente a la empresa. Parece precipitado haber enfocado como primer objetivo conseguir un registro legal antes de tener más apoyo por parte de los obreros de la fábrica, y al darse de alta, la empresa Honda pudo identificarlos con facilidad, dado que el procedimiento para registrar un sindicato en la STPS exige que haya una lista de todos los integrantes.

Sin embargo, estos errores no determinaron, por sí solos, la derrota del movimiento. De acuerdo con los datos, entrevistas y fotografías, el sindicato pudo desarrollarse dentro de la empresa a pesar de la represalia original y del despido de obreros del grupo dirigente del STUHM, el sindicato siguió ganando agremiados y logró posicionarse como negociador en el paro de 2013 por el pago de utilidades, en el que obtuvo un bono de 17.000 pesos por cada obrero:

Un bono, porque lo manejaban como un bono de 17.000 pesos, se negoció esto, más aparte este, pues que no hubiera represalias pues la empresa ni las autoridades en su momento que estuvieron en la reunión nunca lo respetaron, y pues lo que se pedía era también la libre sindicalización, pues los compañeros mismos activos que estábamos dentro de la empresa, entonces que es lo que hace la empresa posteriormente pues empieza a despedir a todos los que participamos en esa mesa de negociación (...).²⁰

Esto puede ser pensado como una concesión más de la empresa para apaciguar a los obreros, pues el pliego petitorio iba más allá de una simple demanda económica. Por ejemplo, se exigían

19. Entrevista con Ricardo Chávez, pp. 5-6.

20. Entrevista con Esteban Acero, p. 3.



condiciones de seguridad adecuadas para los obreros que no siempre eran respetadas, o la posibilidad para los trabajadores de afiliarse libremente al STUHM en caso de que consideren que represente más sus intereses. Posteriormente, la mayoría de los obreros se desmovilizaron con el bono, un punto que se analiza con más detalle en otro apartado del presente artículo. En 2015, el sindicato logró la titularidad del contrato colectivo con el 48% de los votos, esto a pesar de las irregularidades de la votación para hacer ganar a la CTM, lo que prueba un cierto éxito del STUHM. Entre las tácticas de difusión que usó el sindicato para lograr este resultado, destaca el uso de la tecnología y las redes sociales como Facebook para difundir su propaganda durante las votaciones, y en otros momentos, la difusión de sus posiciones en carteles.

A pesar de estos errores iniciales, y los problemas generados por la presencia de abogados que consideran oportunistas, el STUHM logró desarrollarse. Pero la inexperiencia de los obreros y la falta de asesoría política les hizo adoptar una estrategia orientada al ámbito legal, un elemento que merece ser analizado con detalle.

3. Una táctica de lucha orientada al ámbito legal

Un elemento importante del movimiento obrero en Honda es la táctica elaborada para conseguir el objetivo de reconocimiento de un sindicato independiente, gestionado por ellos, por parte de la empresa Honda y el gobierno mexicano. Su táctica fue principalmente orientada a la lucha jurídica para conseguir en un primer momento el registro del sindicato ante la STPS, y posteriormente con base a ese reconocimiento legal, demandar a la empresa para obtener el reconocimiento como sindicato dentro de la fábrica.

El objetivo final era obtener la titularidad del contrato colectivo para poder negociar las condiciones laborales directamente con la dirección empresarial de Honda, dado que la titularidad la tenía el SETEAMI (CTM); obtenerla implicó hacer una demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) con la finalidad de lograr elecciones en la fábrica, donde el STUHM pudiera conseguir la mayoría de votos. Así, los sindicalistas del STUHM pensaban hacer reconocer su sindicato como el titular del contrato y poder entablar negociaciones con Honda.

Nos basamos en el discurso del encuentro de trabajadores el 29 septiembre de 2018 —escrito por los trabajadores y sus abogados—, organizado por el Movimiento de Trabajadores Democráticos Independientes (MTDI), donde se buscó el diálogo con diputados del Congreso del Estado de Jalisco, afiliados al partido Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA), con el objetivo de que respaldaran sus demandas laborales, esto da cuenta del proceso jurídico. Es una de las pocas fuentes escritas del STUHM donde se hace un relato de este proceso jurídico llevado a cabo por los sindicalistas, y de los obstáculos que se presentaron para conseguir el reconocimiento legal:

En septiembre del 2011, El STUHM promueve el primer juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo (CCT), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje archivó este expediente en enero de 2012, señalando que no existía el contrato del cual se solicitaba la titularidad, en razón de que la empresa canceló el CCT y firmó uno nuevo con el SETEAMI sin informar a los trabajadores, todo avalado por la Junta con pleno conocimiento de la demanda de titularidad. En febrero de 2012 se presentó la segunda demanda de titularidad, ahora por el nuevo CCT; la primera audiencia sólo pudo celebrarse hasta septiembre de 2012, debido a que el SETEAMI cambio de nombre



2 veces, de domicilio otras tantas y la Junta Federal se “equivocó” al dictar sus acuerdos en 3 ocasiones impidiendo el desarrollo de la audiencia [...] se notifica al STUHM, que el SETEAMI demandó la cancelación de su registro señalando que no contaba con una membresía suficiente, derivado de las renunciaciones obtenidas con amenazas, aproximadamente 25.

[...] El 7 de noviembre de 2012, la Junta cierra instrucción, dicta laudo y notifica al STUHM. El laudo ordena la cancelación del registro. En diciembre se presentó un amparo contra esta resolución, se otorga la suspensión de la cancelación [...] En enero de 2013 [...] el juicio del STUHM puede continuar y la Junta debe señalar fecha de recuento; sin embargo, se niega a darle continuidad a pesar de las reiteradas peticiones de esta parte para ello. [...] El 16 de mayo 2013, el 13 Tribunal Colegiado de Circuito en materia de trabajo concede el amparo al STUHM [...] ordena a la Junta que emita un nuevo laudo considerando que el SETEAMI no tiene derecho a limitar el derecho de asociación de los miembros y simpatizantes del STUHM [...] Esta resolución confirma el registro del STUHM, el derecho a representar los trabajadores de la empresa y, por tanto, continuar el procedimiento de titularidad que les permita elegir al sindicato que represente sus intereses. La Junta Federal debe obedecer lo ordenado por el Tribunal Colegiado, actuar imparcialmente y dar seguimiento a la demanda de titularidad sin más trabas ni pretextos. [...] La Junta dilata meses en dar continuidad al trámite de dicho juicio, durante el cual se acumulan dos sindicatos de protección más.²¹

Como se puede ver, de acuerdo con esta fuente, la JFCA actúa de manera parcial a favor de la empresa y del sindicato de la CTM, cuando se supone que tendría que ser imparcial.²² La empresa Honda y el sindicato de la CTM, el SETEAMI, generaron obstáculos legales y también extralegales para evitar el reconocimiento del STUHM. Al alargar el proceso jurídico y al emitir fallos en contra del STUHM, la JFCA también actuó a favor de Honda y el SETEAMI

Aun así, se pueden considerar como verosímiles las afirmaciones del documento, dado que fue elaborado colectivamente por los obreros del STUHM, sus abogados, y su versión es respaldada por otras fuentes, como la entrevista al militante del PCM que estuvo trabajando en apoyo al movimiento obrero en Honda. Además, ha sido probado en otras ocasiones que la JFCA actúa de manera parcial, es decir a favor de las empresas y sindicatos que pertenecen a la CTM.

En el caso de Euzkadi, la Junta dictó como improcedente la huelga de los obreros, aun cuando ese término no existe en la jurisprudencia laboral mexicana.²³ También en ciertos artículos de la

21. Nota Informativa, Archivo del STUHM, pp. 1-3. Véase el anexo 1 p. para ver el documento completo.

22. Lo ideal para comprobar tales afirmaciones hubiera sido poder tener acceso a los documentos archivados de la JFCA en la Ciudad de México. Sin embargo, como se trata de un asunto que sigue vigente en la actualidad, el acceso está restringido exclusivamente para las partes legales.

23. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo mexicana, la huelga puede ser sancionada por la JFCA y las JLCAs como lícita, ilícita, existente o inexistente. El término improcedente no existe. En Ley Federal del Trabajo: Artículos 444, 445, 450 y 459, Título Octavo, 2019, pp. 129-131.



prensa como el periódico La Jornada se denuncia la parcialidad de este órgano de justicia.²⁴

Por lo tanto, aun cuando un sindicato se apega estrictamente a la ley, esto no le garantiza poder tener el respaldo de los tribunales si actúan de manera parcial. La fuerza de los obreros reside en el uso de la huelga como herramienta de presión. El acto de parar la producción completamente implica una pérdida de ganancias enorme para las empresas, lo que generalmente es suficiente para obligarlas a negociar. En el caso de empresas multinacionales como Honda, puede ser necesario que una huelga se prolongue para realmente afectarlas. El ejemplo de Euzkadi probó que fue necesario una huelga de tres años para lograr negociar con la multinacional Continental, pero también se trataba de un caso más extremo, donde la fábrica iba a ser cerrada.

En el caso de la huelga en Honda, los obreros no pudieron sobrepasar dos días de huelga. No tenían los fondos necesarios, la organización y la solidaridad suficiente para mantenerse más tiempo en huelga. La empresa consiguió poner fin al paro con la entrega de un bono de 17 mil pesos para cada obrero, como lo señala Kandys, militante del PCM, quien participó en la huelga en solidaridad con los trabajadores:

Los compañeros estuvieron más de 50 horas, y después se fueron fracturando porque eran 50 horas, había negociaciones. Se hicieron propuestas, pero por falta de tiempos y personas no pudimos materializarlas, se planteó a la asamblea. Propusimos hacer trabajo en las colonias aledañas porque es muy importante en esos casos de movimientos obreros, la simpatía de sus vecinos, la solidaridad. Hubo muchas personas que llegaban, familiares de trabajadores, y nos dejaban cajas de despensa, cobijas, pero hacia falta intervenir en las colonias. Informar a la gente de lo que pasaba, para que viera de que se trataba. Esas propuestas se hicieron en la asamblea, pero pues es la indefinición de todos, todos dijeron que si, pero nunca fuimos capaces de organizarlo. Algunos de tiempo completo allí pero no eran suficientes manos [...] Hubo una falta de intervención, una falta de abogados de clase, de abogados clasistas. Todo se quedó en un culto a la legalidad. Se olvida la lucha política y todo se queda en las puras demandas básicas. Se olvida la estructura del sindicato y todo se queda espontáneo.²⁵

Algunos obreros como Juan Sirrus y los del STUHM planteaban ir más lejos que la sola reivindicación económica:

La gente cuando escuchó del bono, pues ya se estaba placando, eso es parte de no tener la conciencia de clase ¿no? O sea [...] a lo mejor el dinero te iba a dar, si te llena un rato no sé, pero no es todo en la vida. [...] no más preocuparse solo por el dinero sino por todas las

24. Vease Patricia Muñoz Rios, Juntas de conciliación y arbitraje: otrora guías del trabajador, ahora son indefendibles, Periodico La Jornada, 17 de mayo de 2016, p. 12. La nota da cuenta de que investigadores, litigantes y organizaciones denuncian ocultamiento de información a los trabajadores, no cumplen con la obligación de dar a conocer los nombres de los dirigentes y comités sindicales; ni los contratos colectivos, para favorecer a los sindicatos de protección como la CTM.

25. Entrevista realizada con Kandys, el 5 de octubre de 2019, en el CUCSH, Guadalajara, p. 3.



condiciones de los trabajadores que no estaban, que no eran las óptimas, pues para todos los obreros. No más con el dinero, como que ya la mayoría se empezó a conformar. Era importante que la CTM se fuera, que el SETEAMI se fuera, y un verdadero sindicato que represente los trabajadores se quedara(...).²⁶

Además, de los obstáculos presentados en el proceso legal de demanda a la titularidad del contrato colectivo, la empresa y el SETEAMI utilizaron métodos extralegales para amenazar y violentar a los obreros de Honda y especialmente los que se habían afiliado al STUHM, como los despidos a sindicalistas, amenazas a familiares de obreros, etc. El objetivo fue el desmantelamiento de su movimiento. En la nota informativa del STUHM se encuentran algunos detalles al respecto:

En julio-agosto 2012 la empresa con amenazas a los trabajadores y sus familias forzó a varios compañeros para que firmaran la renuncia al STUHM, estos documentos fueron utilizados por el sindicato de la CTM para presentar un juicio en el cual solicitó la cancelación del registro del STUHM [...] El 25 de marzo de 2013 fallece el compañero Armando Arana víctima de las condiciones de inseguridad [...] en las que se desempeñan las funciones en la empresa, castigado por denunciar anomalías se le ordena desempeñe funciones en situación de riesgo y ahora amenazan a la viuda y sus dos menores hijos para que no presente denuncias ni declaraciones al respecto; los accidentes son comunes en la empresa pero son ocultados con la complicidad del sindicato de la CTM [...] se despide el 7 y 14 de mayo a los integrantes de la comisión negociadora [de la huelga de 2013].²⁷

En ese sentido, la empresa y el SETEAMI emplearon tanto métodos legales como extralegales para conseguir el objetivo de derrotar al movimiento obrero que representa una amenaza para ellos. Por su parte, los obreros de Honda se mantuvieron apegados al aspecto legal de la lucha, lo que representó un factor de debilidad para el movimiento. Esta limitación del movimiento al método legal se presentó también en el momento de las votaciones para determinar cuál sindicato era mayoritario y, por lo tanto, titular del contrato colectivo de trabajo de Honda. Como se expuso anteriormente, el proceso legal para obtener la elección presentaba una serie de anomalías:

A finales de septiembre de 2015 la Junta elabora el padrón de votantes con un supuesto listado proporcionado por el IMSS donde aparecen directivos japoneses, muertos, personas que ya no trabajan en la empresa, personal de confianza, entre otras irregularidades [...] El recuento se celebra el 15 de octubre de 2015 en condiciones de inseguridad en la planta de Honda México (ver reporte de observadores), a pesar de las condiciones de violencia durante el recuento y el tiempo transcurrido desde el inicio del conflicto, el STUHM obtiene el 48% de votos a su favor, por lo que, la Junta emite resolución

26. Entrevista con Juan SIRRUS, p. 4,

27. Nota Informativa, Archivo del STUHM, pp. 4-5.



señalando que el titular del CCT es el SETEAMI.²⁸

Se encontró un artículo de La Jornada donde se da cuenta del mencionado reporte de observadores. El artículo va en un sentido similar de lo señalado en la nota informativa de los trabajadores del STUHM, es decir, que el padrón de votantes era fraudulento, pero además señala el hecho de que la empresa junto con el SETEAMI preparó todo un operativo para intimidar a los trabajadores y asegurar que el sindicato de la CTM ganara las elecciones. Y en caso contrario estaban dispuestos a emplear la violencia en contra de los obreros, y principalmente los del STUHM.²⁹

Este relato se basa sobre declaraciones de obreros que estuvieron dentro de la fábrica durante el proceso, como en el caso de Ricardo Chávez, obrero miembro del STUHM:

afuera la situación estaba de que tenemos patrullas estatales, teníamos rondín de policías municipales y estatales ahí con nosotros... y teníamos una bola, pero grande, de granaderos en la parte de atrás también. Entonces había mucho conflicto. El Secretario General (SG) [José Luis Solorio] que hace una llamada y pide tiempo para tomar agua, se sale, y una persona se le acerca y le dice que "No espérate, todavía no pasó nada", ¿que teníamos que entender? Que si el sindicato independiente ganaba, que si el STUHM ganaba pues se nos iba a pasar muchas cosas, ¿a qué me refiero? los granaderos iban a empezar, las patrullas iban a empezar, a rodearnos y amedrentarnos y a nuestro SG, José Luis Solorio en aquel entonces, le iban a amedrentar.³⁰

Frente a esta táctica, los obreros de Honda no usaron la fuerza para obligar a la empresa a reconocerles la victoria electoral, porque no estaban preparados para ello, además, consideraron que la relación de fuerza no estaba a su favor. Optaron por seguir con la táctica legal de denunciar el fraude y demandar una nueva elección. Las opiniones sobre este momento son variadas, en el caso de Kandys lo considera como una fuerte derrota, resultado de una relación de fuerzas desfavorable para los obreros del STUHM, y una falta de preparación para hacer frente a las tácticas de la empresa:

De hecho, si se ganaron [las elecciones], pero hubo un fraude. Si se hubiera podido ganarlas si se hubiera presentado resistencia, pero no estábamos preparados para ejercer resistencia, teníamos pocos camaradas del partido, pocos de las demás organizaciones, y teníamos un camión que venía del SILAS. De ese camión eran mínimo 40 personas. Afuera de la planta había alrededor de seis camiones de la CTM y muchas personas llegaron de otros camiones, eran más camiones de lo que era un turno de trabajadores, y todos ellos entraron a la planta. [...] estábamos superados en fuerzas y llegaron a meterse en los votos, o sea, una planta con 2200 trabajadores, creo que

28. Ídem, p. 3

29. Vease Fabiola Martínez, Recuento sindical en Honda, bajo amenazas: observadores, Periódico La Jornada, Domingo 25 de octubre de 2015, p. 30.

30. Entrevista con Ricardo Chávez, p. 8. En otra entrevista, José Luis Solorio confirmó esas afirmaciones de Ricardo.



fueron como 1300 votos lo que sacaron los compañeros a su favor [el STUHM], de una planta de 2200 pues te dice, pues ganamos. Pero ellos no, ellos perdieron ¿por qué?, ¿de dónde salieron esos otros 301 trabajadores para ganarles?³¹

La relación de fuerza implica que los obreros pudiesen usar su ventaja del número para coaccionar a la empresa, pero, en este caso con el respaldo de la policía municipal, estatal y de la CTM, que movilizó a centenares de golpeadores aquel día, garantizó que ganara el SETEAMI. Al ver venir esas irregularidades por parte de la JFCA y la empresa hubiera sido una táctica posible boicotear las votaciones hasta que se obtenga un padrón de votantes realmente legal, pero para ello se necesitaba una capacidad de movilización y organización que no tenía el STUHM en aquel momento y por lo tanto se prefirió aceptar llevar las elecciones en esas condiciones con la esperanza de que la mayoría de los trabajadores fueran a respaldar al sindicato independiente en las votaciones. Desafortunadamente no fue suficiente.

Juan Sirrus, ex obrero de Honda y afiliado al STUHM considera que sí se hubiera podido ganar con más organización: “¿Y tú crees que se hubiera podido hacer algo más para que ganaran las votaciones o no era posible? [...] ¿En esas votaciones? Si creo [...] Yo digo que también era desgaste, pero también había otra cosa... los que estaban más desgastados son los que duraron más tiempo fuera. Y corrían a unos nuevos, me paso a mí, o a unos compañeros después de la huelga, del paro, los corrieron.”³²

También critica la orientación hacia el aspecto legal de la lucha:

las actividades estaban más por afuera que por dentro, o sea la presencia del STUHM, aunque cuando nosotros estábamos a dentro si tenía más presencia el STUHM cuando estaba el Acebo, cuando estaba todos esos, el Solorio, Pallares, o sea y todos, un buen que corrieron, había más trabajo interno, pero siento que si hizo falta como jalar más gente pues. El trabajo casi siempre se estuvo haciendo por fuera, ellos se atienden al trabajo legal y creo que por el trabajo legal creo que no se puede lograr mucho.³³

Como se puede ver, después de perder las elecciones el movimiento obrero de Honda sufrió un duro golpe, y prácticamente fue derrotado. La mayor parte de los miembros del STUHM estaban despedidos o habían renunciado por temor a represalias, y las esperanzas de lograr la titularidad del contrato colectivo se redujeron a un mínimo. La táctica de escoger sobre todo un método legal de lucha contribuyó a limitar las posibilidades del movimiento de alcanzar sus objetivos, aunque esto también, en parte es debido a sus propias limitaciones estructurales como la organización, capacidad de movilización, inexperiencia, e influencia originalmente dañina de los abogados. Otro factor importante que es necesario analizar para el caso de Honda al igual que el de Euzkadi es la relación con las organizaciones sociales y políticas que tuvieron los obreros de Honda, o para decirlo en otras palabras, la red de solidaridad.

31. Ídem, p. 6.

32. Entrevista con Juan Sirrus, pp. 5-6.

33. Ídem, p. 3.



4. Relaciones con otras organizaciones: apoyo y conflictos

El aspecto de las relaciones con otras organizaciones sindicales, políticas y sociales representa un aspecto fundamental cuando una lucha sindical se realiza en contra de una empresa multinacional. El ejemplo que se ha analizado, en el capítulo tres, de Euzkadi demostró la importancia que tuvo la red de solidaridad que configuró la dirigencia sindical para ganar la lucha, en particular el apoyo de un sector de los sindicatos alemanes de Continental en Hanover. Honda es una multinacional en plena expansión que en 2018 contaba con 215 638 trabajadores contra solamente 120 600 en 2002 y tiene actualmente en operación más de 31 fábricas en México, Indonesia, India, Brasil, Estados Unidos, Taiwán, China, Tailandia, Pakistán, Reino Unido, Canadá, Turquía, Argentina, Filipinas, Bélgica y Japón que es la sede social de la empresa.³⁴ Por lo tanto la solidaridad entre los sectores de trabajadores de las distintas plantas en los diversos países donde se encuentren se vuelve un asunto de primera importancia para poder hacer frente al poder de la empresa.

Los obreros del STUHM, a lo largo del proceso de construcción de su sindicato y del movimiento en la fábrica de Honda, fueron estableciendo lazos con distintas organizaciones políticas y sociales, principalmente locales, pero también algunas internacionales. Si bien esa red sirvió de apoyo para la lucha en Honda, no tuvo el mismo peso que en el caso de Euzkadi. Esto es lo que se busca analizar en este apartado.

Se realizó una entrevista con un militante del Partido Comunista de México que apoyó a la lucha de los de Honda desde el 2010 y hasta 2019, y que permite tener una visión externa del movimiento obrero en Honda, así como el papel de las organizaciones solidarias. La entrevista se complementó con comentarios en las entrevistas de los obreros del STUHM y algunas fuentes hemerográficas que evidencian el papel de dichas organizaciones.

Los obreros de Honda empezaron la difusión de la existencia de su movimiento con foros organizados en la Universidad de Guadalajara en 2010, cuando todavía colaboraban con el abogado Jaime Hernández. Este acto dio pie a la conformación de una red local de apoyo con organizaciones como el PCM, mencionado anteriormente, la Organización Política de los Trabajadores (OPT), los obreros de TRADOC, el Movimiento al Socialismo (MAS), el Centro de Integración Laboral (CILAS), entre otras organizaciones que se pudieron identificar:

Nosotros nos dimos cuenta de su movimiento porque [...] aquí en CUCSH hubo una conferencia donde hacen esas denuncias, ellos ya venían de facto en un proceso que [...] al parecer [...] empezó con este señor [...] Jaime Hernández. Ellos hacen este llamado de solidaridad, y allí empiezan a confluir varias organizaciones, no todas, pero varias, entre ellas, los de TRADOC, los de la cooperativa. El partido comunista se integra, así como se fueron integrando varias organizaciones en ese proceso de apoyo [...] Varias de esas organizaciones entre ellas la OPT, pues tuvo también mucha influencia en el desarrollo de la lucha de los trabajadores de Honda con su bandera y con su influencia que ellos tenían también en la Nueva Central [...] y otros del CILAS, que parten de esa premisa que vinieron a traer el

34. Estadísticas sobre la empresa Honda disponible en Internet. Consultado el 10/10/19: <https://www.statista.com/statistics/267275/worldwide-number-of-honda-employees/>



supuesto apoyo a los trabajadores de Honda.³⁵

Esta red local de solidaridad proporcionó asesoría jurídica y política e inclusive apoyo financiero, de acuerdo al perfil de cada organización, para los obreros del STUHM que habían sido despedidos con el objetivo de que pudiesen mantenerse en la lucha a tiempo completo. También se obtuvo un apoyo financiero internacional e incluso de los de Euzkadi, transformados en la cooperativa TRADOC. Si bien los obreros de Honda pudieron obtener un apoyo local y de algunas Organizaciones no Gubernamentales (ONG) internacionales no lograron el respaldo de sindicatos de otras fábricas en Honda, como lo subraya Luis Gerardo, Secretario General del STUHM:

Luis hizo el comentario referente a las relaciones del STUHM con otros sindicatos de la empresa Honda de que no fue posible obtener el apoyo de los trabajadores en Japón, que el sindicato ignoró su solicitud de apoyo y contestó fríamente que había que apegarse a la ley estrictamente. La única planta de la cual obtuvieron una cierta solidaridad fue la de Brasil.³⁶

La sede de Honda se encuentra en Japón donde los trabajadores son organizados en sindicatos. Pero se trata de un tipo de sindicalismo blanco, muy similar al sindicalismo corporativo y que también existe en México, aunque había sido marginal hasta hace un par de décadas como lo explica Miguel Ramírez.³⁷ Es decir que sirve los intereses empresariales y, por consiguiente, no estaba dispuesto a solidarizarse con otros sectores de trabajadores de la empresa Honda ubicados en otras partes del mundo. En el caso de Euzkadi, los obreros pudieron conseguir un apoyo de un grupo del sindicato de Continental lo que les permitió ir a Alemania y presionar directamente a la empresa en su país de origen lo que contribuyó de manera decisiva a obligarla a negociar con el sindicato. En este caso, el de Honda, no se pudo lograr este respaldo por lo cual las posibilidades de coaccionar la empresa se quedaron limitadas. La solidaridad internacional es un factor determinante en una lucha contra una multinacional, como lo señala Jaime Tamayo con su concepto de sindicalismo transnacional.³⁸ Según él, un sindicato local o nacional puede ganar una lucha contra una gran multinacional solo si cuenta con apoyo de otros sectores de trabajadores de la misma empresa organizados, lo que permite explicar el triunfo de los obreros de Euzkadi. En el caso de Honda la falta de apoyo internacional condicionó fuertemente su derrota frente al gigante Honda.

Pero no es todo. El apoyo financiero que se dio por parte de ciertas ONGs como el CILAS si bien ayudó en mantener a los obreros despedidos también presentó ciertas problemáticas como se

35.- Entrevista con Kandys, pp. 1-2.

36.- Entrevista con Luis Gerardo, comentario agregado en pos de la entrevista, p. 5.

37.- El término de sindicalismo blanco fue utilizado originalmente en Europa y América del Norte por los movimientos obreros para designar aquellos sindicatos sumisos totalmente a los intereses patronales.

En el caso de México, Miguel Ramírez explica: „Los sindicatos blancos son el equivalente mexicano a los sindicatos amarillos de Francia y España y a los planes de representación del empleado de Estados Unidos y Canadá. De ellos se dice que son organismos obreros sometidos a la voluntad de los patrones, que los crean y dirigen. En México, esta clase de sindicatos eran hasta hace poco un fenómeno regional, restringido a la ciudad de Monterrey, donde han tenido su mayor desarrollo. Sin embargo, coincidiendo con la crisis y reorganización del sindicalismo mexicano y la apertura del sistema político nacional, han crecido en número e influencia política.“ En Miguel Ángel Ramírez Sánchez, „Los sindicatos blancos de Monterrey (1931–2009)“, Frontera norte, vol.23 núm.46, México, julio-diciembre, 2011.

38. Jaime Tamayo, „El sindicalismo en Jalisco en la Globalización“, en: Aguirre González, J., I., I., (coord.), Los movimientos sociales en Jalisco entre la tradición y la (post)modernidad, México, Universidad de Guadalajara, 2013, pp. 70-71.



menciona en las entrevistas con SIRRUS y KANDYS.

Empezaron a llegar muchos apoyos tanto nacional, como internacionalmente hablando, que este... no sé qué intenciones [...] A veces pienso que estos internacionales, el verdadero objetivo que traían era romper el movimiento, o sacar de beneficio de él, porque por ejemplo si se para la producción en México, se benefician otros países, porque la producción se puede hacer... si no se hace aquí se hace en otro país. Creo yo, que eso era el objetivo de algunos apoyos internacionales. Y como neutralizan a la gente, como neutralizan, dándoles dinero, a los compas les daban un cierto dinero semanalmente, mensualmente. A veces, este, no se movían, no se movían, a veces los internacionales decían a pues hasta aquí llegamos, no te puedo dar más dinero por x razón y ¿qué es lo que hacían los compas? No se movían [...] Yo digo que también era desgaste.³⁹

En el caso de Kandys también existía esa desconfianza por las ONGs y los apoyos financieros que se daban: "El CILAS y otras organizaciones dan ese tipo de formación, pero después buscan aplacar los movimientos obreros. Los utilizan y los siguen utilizando como conejillos de india."⁴⁰ Esta desconfianza se genera a partir de las divergencias ideológicas entre las organizaciones y el hecho de que algunas ONGs han sido conocidas por actuar en función de una agenda política de ciertos países que las financian o por ser vividores de las luchas sociales. Aun así, no se tienen pruebas que permitan afirmar si sí o no, en el caso de Honda, hubo ese tipo de intervenciones. Lo que sí aparece es la relativa debilidad de la red de solidaridad que configuraron los obreros de Honda que fue de manera predominante local. Al respecto, parece importante mencionar las autocríticas hechas por Kandys al papel de las organizaciones, incluyendo la suya, en el proceso de lucha del movimiento obrero en Honda:

En el aspecto, al momento de ser nosotros, neófitos en el aspecto, práctico en el movimiento obrero, teníamos todavía ese lastre pequeño burgués de plantearnos el acompañar, el acompañamiento en lugar de plantear la lucha en conjunto, eso fue algo que nos llevó y nos distancio en bastantes formas [...] Hubo una falta de intervención, una falta de abogados de clase, de abogados clasistas. Todo se quedó en un culto a la legalidad. Se olvida la lucha política y todo se queda en las puras demandas básicas. Se olvida la estructura del sindicato y todo se queda espontáneo [...] nos podemos culparnos como organizaciones que somos más consientes. Lo que le faltó al movimiento es principalmente la solidaridad y más que acompañamiento que haya lucha hombro a hombro Si hubiéramos conseguido hacer más conciencia, el movimiento hubiera sido mucha más fuerte. [...] nosotros como partido, las organizaciones sociales, políticas, esta parte es la que tenemos que echarle el ojo. Echarle la

39. Entrevista con Juan SIRRUS, pp. 5-6.

40. Entrevista con Kandys, p. 2.



crítica. [...] Los otros siempre van a hacer lo suyo [la empresa, CTM y gobierno]. Por eso digo que el fracaso más que por ellos es propio, si se equivocaron, pero nosotros también.⁴¹

Se considera como insuficiente la intervención de las organizaciones sociales y también la forma de dicha intervención más orientado a un simple acompañamiento que una lucha decida con los obreros de Honda. En parte el entrevistado considera que la culpa de escoger una táctica orientada más hacia el aspecto jurídico sin tomar la necesaria distancia se debe a las posturas de las organizaciones sociales y políticas. La inexperiencia del movimiento obrero de Honda combinado con esa intervención limitada criticada de las organizaciones sociales y políticas solidarias fue un factor importante para explicar la derrota sufrida por el movimiento.

Por otro lado, se puede ver que ciertas organizaciones como el PCM tuvieron una influencia sobre los obreros de Honda, atrayéndolos hacia sus posturas, como es el caso de Juan SIRRUS, quien se acercó a las posiciones del PCM desde que estuvo presente en la fábrica de Honda a partir de 2010:

cuando empecé a ver a los compas del PCM, al Kandys, ya lo conocía al Kandys, a la Cris, cuando ellos iban a volantear, los STUHM y ellos iban a volantear, iba la Cris a tomar fotos. Ya cuando los vi a ellos, ya fue cuando me acerqué más al STUHM, bueno a lo mejor son gente confiable, si a lo mejor iban por un buen camino. Y empecé a meterme pues sí, si traían buena, como quien dice, buena línea o buenas intenciones. Fue cuando, como cuando, la primera vez que escuché de ellos fue de rumores y ya me acercamiento, a raíz que vi que el PCM estaba también apoyando al movimiento.⁴²

El caso de SIRRUS no fue el único, Kandys menciona otros obreros que tuvieron este acercamiento:

Trabajadores muy decididos que estuvieron las 48 horas en el paro que participaron en la formación del sindicato si los hubo. Fueron despedidos por la empresa, como el compañero, y que tenían una lectura del movimiento obrero, el compañero Juan, le decían el Hermano, no SIRRUS, el otro Juan (risas)... El otro que se llamaba chopo o choko no recuerdo, pero era muy buen compañero. En el momento del paro decidieron poner un negocio para seguir alimentando al paro. Una de las fuentes de ingresos que apoyo fueron ellos.⁴³

Estos obreros actuaron con energía y compromiso, pero fueron una minoría que finalmente quedó marginalizada dentro del movimiento obrero en su conjunto por distintas razones. En el último caso mencionado, el hecho de poner un negocio propio para apoyar a la huelga si bien ayudó terminó distanciando a los obreros que tomaron esa iniciativa del resto del movimiento, incluso algunos consideraron de que se trataba de una forma de explotación y no de ayuda:

41. Ídem, pp. 1-8.

42. Entrevista con Juan SIRRUS, p. 1.

43. Entrevista con Kandys, p. 3.



El sindicato quería apoyar hacer que todos trabajaran para mantener el paro lo más posible. Pero muchos no quisieron porque les parecía explotación (risas). Finalmente, no se dio. Y los que se metieron en el negocio se alejaron porque ganaban mejor que con el trabajo en Honda, como 5 barros a la semana, si se llevaban sus chingas. Pero ganaban mejor. Eso fue lo que sucedió.⁴⁴

En otros casos como el de SIRRUS, quien fue despedido más tarde, en 2014, después de perderse las votaciones, se desvinculó del STUHM en parte por estar ocupado en otro trabajo, pero también por el sentimiento de derrota, de que no había servido la lucha en Honda:

Si todavía después de que despidieron de hecho creo que fue el tiempo como que estuve más activo dentro del sindicato como no tenía trabajo y no me daban trabajo. Pues tenía más tiempo, para estar con ellos y en ese tiempo si íbamos a visitar a sus compañeros a sus casas, a los trabajadores, se iba a sus casas para que siguieran apoyando. Y íbamos a sus casas, íbamos a la planta a volantear. Pues si duré un buen rato todavía con ellos. Ya cuando se bajaron los ánimos creo yo y cuando yo no estuve yendo con ellos es cuando se perdieron las votaciones. De allí para acá tanto ellos como yo casi ya no se iba por ejemplo a la planta con los compañeros a sus casas a citarlos y eso.⁴⁵

La derrota en las votaciones fue el golpe más duro para los obreros de Honda, agregando a eso el hecho de que el núcleo más activo del STUHM ya estaba despedido y que las organizaciones sociales solidarias que estuvieron presentes también se empezaron a desvincular a partir de ese momento. El margen de acción posible para el STUHM en Honda se redujo al mínimo y los elementos normalmente más activos se distanciaron del trabajo sindical desmoralizados por la derrota.

Conclusión

La estructura del artículo se configuró de forma en que reflejara distintos aspectos de la lucha de los obreros por la constitución de un sindicato independiente, los cuales aportan elementos a la reflexión acerca del sindicalismo independiente en general.

Como se pudo ver, el movimiento de Honda constituye un ejemplo excepcional de sindicalismo independiente en el Estado de Jalisco, pero desde su inicio presentó una serie de dificultades y errores que condicionaron su derrota. Primero se debe mencionar la inexperiencia de los obreros que conformaron el grupo dirigente del STUHM y en general del movimiento obrero en Honda, esto a pesar de la influencia que ejercieron otros ejemplos de sindicalismo independiente, tanto el de Volkswagen y Nissan como el de Euzkadi. Este primer elemento se relaciona con todos los demás.

En un segundo momento, la influencia de los primeros abogados con los cuales se vincularon los obreros les generó una serie de dificultades que les debilitó frente a la empresa Honda, sobre

44.- Ídem, pp. 3-4.

45.- Entrevista con Juan SIRRUS, p. 4.



todo en el caso del abogado Hernández. En un tercer momento, la táctica de lucha apegada al aspecto legal, lo cual tuvo su importancia y representó ciertos logros, pero fueron insuficientes para hacer frente a las maniobras extralegales de la empresa Honda y el sindicato de la CTM y el SETEAMI. En el momento clave que fueron las elecciones para determinar cuál sindicato tenía la titularidad del contrato colectivo, esta táctica de la empresa y CTM les permitió derrotar al movimiento obrero de Honda que se encontraba ya debilitado por los despidos de sus principales dirigentes y militantes.

Por último, la red de relaciones que desarrollaron los obreros de Honda fue principalmente local con una serie de organizaciones políticas y sociales con una militancia y recursos limitados, salvo algunos casos excepcionales como el de la cooperativa TRADOC. Esta red fue insuficiente para crear una relación de fuerza que hubiera podido permitir una victoria del movimiento obrero. La falta de apoyos internacionales, sobre todo adentro de la multinacional japonesa Honda, salvo el caso especial de Brasil, fue un factor importante en la derrota de los obreros del sindicato STUHM pues en comparación con el caso de Euzkadi contaron con escaso apoyo internacional lo cual vuelve muy difícil el triunfo de un movimiento local frente a una multinacional como Honda que cuenta con un capital suficiente para aguantar pérdidas financieras debido a movilizaciones obreras.

Referencias:

- Kandys, comunicación personal, 5 de octubre de 2019.
- Herrera, F. (1988) Una Experiencia de Sindicalismo Independiente en México. Los trabajadores de la empresa Volkswagen de México, su sindicato, sus conquistas y la Unidad Obrera Independiente, 1972-1981 (Tesis de Licenciatura). El Colegio de México, Mé-xico.
- Partida, Raquel. (27 -29 de marzo del 2003). La composición sindical en el mercado laboral de las regiones Centro Rural, Sur y Costa Sur: desconcentración obrera y trabajo agrícola en Jalisco. Coloquio LASA, Dallas, Estados Unidos.
- Ramírez, M. (2011). Los sindicatos blancos de Monterrey (1931-2009). *Frontera norte*, 23(46), 177-210. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-73722011000200007&lng=es&tlng=es.
- Rendón, S. (2008) El sindicalismo automotriz independiente en el México de los setenta. Testimonio de un dirigente obrero yautepe-quense en CIVAC. México: Editor Guillermo Peimbert, 2008.
- Tamayo, J. (2013). El sindicalismo en Jalisco en la Globalización. En Aguirre, J. (coord.), *Los movimientos sociales en Jalisco entre la tradición y la (post)modernidad*. México: Universidad de Guadalajara.
- Zapata, F. (8 de junio del 2008). Charrismo Sindical. *América Latina en Movimiento (ALAI)*. Recuperado de <https://www.alainet.org/es/active/24582>
- Muñoz, Patricia. (17 de mayo de 2016). Juntas de conciliación y arbitraje: otrora guías del trabajador, ahora son indefendibles. *La Jornada*.
- Martínez, Fabiola. (25 de octubre 2015). Recuento sindical en Honda, bajo amenazas: observadores. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2015/10/25/sociedad/030n1soc>
- Díaz, L., comunicación personal, septiembre 2018.
- Acero, E., comunicación personal, septiembre 2018.
- Chávez, R., comunicación personal, septiembre 2018.
- Rodríguez, L., comunicación personal, septiembre 2018.
- Solorio, J., comunicación personal, septiembre 2018.
- Sirrus, J., comunicación personal, septiembre 2018.

