

"The power of dreams" o por qué el STUHM continua su lucha por la titularidad del CCT

"The power of dreams" or why the STUHM continues its fight for the ownership of the CCT

Gabriela Ortega Toledo¹ y Arnulfo Arteaga García²

Resumen: Se aborda la lucha del Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda por lograr la titularidad del contrato colectivo de trabajo, a partir del concepto de patrón de reproducción de capital, para caracterizar el Sistema de Relaciones Laborales en la industria automotriz en México, promovido por el sindicalismo corporativo, en contubernio con las autoridades federales, estatales y municipales y la complicidad de las empresas transnacionales automotrices, para la firma de Contratos Colectivos de Protección Patronal. Recuperamos los puntos de inflexión, alianzas y acciones llevadas a cabo por el sindicato, en su lucha por la dignificación de las condiciones laborales de la empresa.

Abstract: The fight of the syndicate of united workers of Honda is approached to achieve de ownership of the collective labor agreement, starting from the concept of capital reproduction pattern to characterize the system of labor relations in the automotive industry in Mexico, promoted by corporate syndicalism, in conspiracy with federal, state and municipal authorities, and the complicity of the transnational automotive enterprises for the signature of collective contracts of patronal protection. Based on this context, we analyze the inflection points, alliances and actions taken by the syndicate in his struggle for the dignification of the work conditions within the enterprise.

Palabras clave: sindicato; organización social; movilización; condiciones laborales.

Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad analizar y exponer la lucha por el reconocimiento sindical independiente de los compañeros trabajadores de la planta de El Salto Jalisco de la transnacional japonesa Honda, ya que se ha configurado como una de las luchas más emblemáticas en lo que va del S XXI, en la industria automotriz en México (IAM).

¹ Tesista de Licenciatura en Sociología y Asistente de investigación en la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa, líneas de investigación: Movimientos sociales, correo: gabs_toledo@outlook.es.

² Profesor, Investigador en Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Departamento de Sociología. arnulfo.arteaga.garcia@gmail.com.

Su relevancia radica, además de la acción emprendida por los trabajadores de la trasnacional por la dignificación de su condición laboral y el respeto a su derecho a la libre asociación, es haber puesto de manifiesto un sistema de relaciones laborales (SRL), fincado en la superexplotación de la fuerza de trabajo, articulado desde el piso de la fábrica, hasta las dependencias del Estado y las viejas prácticas del corporativismo sindical, como garante de la pax laboral, para asegurar la alta rentabilidad y las ventajas comparativas y competitivas de las empresas trasnacionales automotrices (ETA).

Partimos de un enfoque basado en el concepto de patrón de reproducción de capital (PRC) para la caracterización de la IAM, como el contexto de la lucha del STUHM. A partir de este referente, se desarrollará la cronología del movimiento, no de manera exhaustiva y rigurosamente secuencial, ya que eso excedería el alcance de esta comunicación. Lo que intentaremos es plantear una periodización desde sus antecedentes hasta el momento actual del conflicto, haciendo énfasis en los rasgos que definen las etapas del proceso.

La periodización, permitirá, metodológicamente, ir problematizando y planteando en el desarrollo del movimiento, el proceso de construcción de la organización independiente, su confrontación con el sindicalismo corporativo. La injerencia de autoridades locales, estatales y federales, la propia ETA y los medios de comunicación afines a los intereses de la empresa, de las autoridades y en última instancia al Estado como articulador de la operación y vigencia del PRC.

El mismo hilo conductor, nos permitirá mostrar la evolución de la movilización hasta convertirse en un movimiento social local, regional y nacional. El cual se verá fortalecido a partir de alianzas locales, nacionales e internacionales. En este trayecto, se pretende poner de relieve la capacidad de organización y movilización de un segmento aparentemente “privilegiado”, como diría EPN con empleos de “clase mundial”, que no conforme con ellos, devela la colusión, corrupción e impunidad de sus contrapartes en la relación laboral. Al mismo tiempo, hacen visible la necesidad de transitar hacia formas más fuertes de organización del sindicalismo independiente.

Las agrupaciones independientes actúan al margen de los aparatos sindicales oficiales y están en contra de su incorporación al corporativismo estatal. Aunque permanecen enmarcadas en el contexto jurídico y laboral vigente. Este tipo de sindicatos independientes.

Proviene de los movimientos ferrocarrilero y magisterial de los cincuenta y de la insurgencia sindical de la década de los setenta y que comparten como divisa el empeño por recuperar, democratizar y volver autónomas a las organizaciones sindicales; demandar mejoras salariales y defender derechos. (Almaraz, 1998, p.8).

Antecedentes

La lucha de los trabajadores afiliados al STUHM es por sí misma, objeto de un análisis por lo que representa como esfuerzo por romper con la hegemonía del sindicalismo corporativo priista, sin embargo, ésta no puede verse en sí misma. De ahí la justificación de enmarcarla el proceso teniendo como telón de fondo un Patrón de Reproducción de Capital (PRC) de especialización secundario exportadora, que ha asegurado al bloque dominante en México, su reinserción exitosa en el contexto de la globalización, desde principios de los años ochenta. Uno de los rasgos principales de este PRC¹, es la virtual anexión económica de México a los Estados Unidos de América (EUA) de los sectores más dinámicos de la economía (automotriz, autopartes, maquila, aeroespacial, minería, energético, hortofruticultura e incluso la producción de narcóticos, en particular heroína) y que corresponde a la etapa más avanzada de la integración imperialista del aparato productivo establecido en México, para responder a los requerimientos de la producción y/o el mercado de EUA, principalmente, pero también de otras economías hegemónicas.

En el caso particular de la industria automotriz en México (IAM)², suele ser vista como una exitosa muestra de un sector globalizado y competitivo, que ha colocado al país como el séptimo productor y cuarto exportador de vehículos ligeros en el mundo. Ello sin duda tiene que ver con enormes flujos de inversión extranjera directa (IED), desde fines de los años setenta, con la incorporación de tecnología de proceso y producto de punta, sistemas de organización del trabajo de alto desempeño y amplias ventajas comparativas y competitivas, cuyo corolario son los clúster. Nueva forma de organización territorial de la industria.

Este andamiaje técnico-organizacional, descansa en un sistema de relaciones laborales (SRL) fincado en la existencia de un sindicalismo corporativo (Olmedo. Op, cit., 2007 p. 121)³, principalmente de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), pero también de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Central de Trabajadores y Campesinos (CTC), todos ellos afiliados al PRI y parte de los poderes municipales, estatales y

federales, cuyo papel principal ha sido la firma de Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP), en los que, antes de que se haya puesto una piedra de la planta industrial y obviamente, antes de que exista un trabajador contratado, ya tiene un líder sindical y un contrato colectivo. Este es el marco en el cual se desenvuelve la lucha del STUHM, cuyo eje principal es la dignificación de su condición laboral, la cual pasa por hacer válidos sus derechos a elegir libremente a su organización sindical y a sus dirigentes.

Honda el escenario

Para dimensionar la relevancia de la trasnacional Honda en México, es necesario ubicarla como parte de la División Norteamérica de la empresa trasnacional automotriz (ETA) japonesa, Honda Motor Co., Ltd. La división en la región abarca a Canadá, Estados Unidos de América y México⁴ y su mercado principal es EUA, pero también cubre el del resto del continente, complementado con la producción de Brasil. Por esta razón conviene ubicar el caso de esta empresa considerándola como parte de Honda Norteamérica y por tanto de la estrategia de la corporación para sus operaciones de producción y ventas. Actualmente el 80% de las ventas de Honda en los EUA -Honda y Acura- proviene de la producción en Norteamérica, y desde 2010, por primera vez, la producción de los EUA (995 mil) superó a la producción de Japón (8992 mil), y la división que llegó a México en 1985, según datos de la empresa en ese año solo contaba con 51 empleados que producían piezas para motocicleta y fue hasta en 1995 el año en el que se empezó la fabricación de automóviles con el Honda Accord y a partir de 2007, se cambió a la fabricación del modelo Honda CR-V y actualmente se produce la HR-V.

La historia de la planta El Salto Jalisco, es la historia de la ampliación de su núcleo productivo (Arteaga García, 2003), es decir, la incorporación de nuevas fases y naves para la producción desde componentes, como motores y refacciones, hasta el ensamblado de productos terminados, motocicletas y vehículos ligeros. Si bien la empresa se funda en 1985, es hasta el año siguiente cuando comienza la construcción de la planta. Y no es sino hasta dos años después, cuando comienza la producción de motocicletas y refacciones, pero es en el año 1992, cuando se empieza la producción de motores. Esto era apenas el inicio de la preparación para el ensamble de vehículos completos y es en 1995 cuando se inició la producción del primer vehículo del segmento de los de automóviles de lujo, el modelo Accord, modelo cuya producción se mantiene

hasta 2007, sólo con una modificación en la línea de ensamble en el año 2003 para introducir la nueva versión del auto de lujo. El relevo de ese modelo viene precedido de una inversión de 110 millones de dólares entre 2006 y 2008 para introducir el modelo SUV Honda CVR. La inversión estuvo destinada a las adaptaciones para el nuevo modelo, pero también para la ampliación de la capacidad instalada. La crisis global de 2009, obliga a la empresa a realizar 13 paros técnicos y a 1,800 trabajadores se les reduce el ingreso en un 50%. Una vez salvados los efectos más devastadores de la crisis de fines de la primera década, la ETA, realiza una reinversión de 15 millones de dólares, para modernizar sus líneas de producción. Como parte de la expansión de sus operaciones en México, en 2013 invierte 800 millones de dólares para construir una nueva planta en Celaya⁵, estado de Guanajuato, iniciando operaciones el año siguiente para la producción del modelo Fit. En tanto que, en la planta de El Salto, el modelo de SUV se mantuvo hasta 2017, cuando fue sustituida por la HR-V. En total cuenta con más de 2,000 “asociados”, dedicados a la producción de más de 70,000 vehículos anualmente⁶. A pesar de estos resultados parciales al alza, que apuntaban a un incremento de la producción a lo largo del año la filial en México, tuvo una caída de 18.1% al finalizar el año al producir 196,318⁷, aunque la ETA tuvo un incremento de su producción a nivel mundial.

Desde el punto de vista organizacional y de la gestión del trabajo:

“Dentro de la empresa, existen tres componentes principales del sistema japonés de producción, desarrollados inicialmente por Toyota. Estos consisten, primero en orientar la producción hacia la eliminación de desperdicios reduciendo los inventarios mediante sistemas de “justo a tiempo”, y evitando los defectos al introducir la calidad en el producto en vez de inspeccionar si está presenta a *posteriori*. Este último aspecto es de crucial importancia, pues elimina la necesidad de contar con mucho personal especializado en el control de calidad. En el sistema japonés, cada trabajador se responsabiliza de introducir la calidad en su parte del proceso laboral. En segundo lugar, las prácticas de recursos humanos se orientan a motivar a los trabajadores a partir del desarrollo de sus habilidades y calificaciones. Esto se hace por medio de prácticas tales como el trabajo en equipo, la rotación, los grupos para resolución de problemas, aumento en el adiestramiento de los obreros, el desempeño basado en el pago de bonos, y la

reducción de barreras de estatus dentro de la organización. Por último, se les confiere una mayor autonomía a los trabajadores integrándolos al proceso de toma de decisiones.”⁸. (Otero Olmedo, 2007)

Es bajo esta lógica de organización del trabajo que se promueve que la fuerza de trabajo, de hecho, se convierta en gestora de la producción (Arteaga, 2011), y deje de ser simplemente mano de obra, por lo que las gerencias, en esta lógica de asimilarlos al modelo dejan de ser denominados como “obreros”, para darles el supuesto estatus de “asociados”. La referencia no deja de ser irónica ya que como veremos a lo largo del conflicto, más bien les da trato de delincuentes a los “asociados” que se ha opuesto a la precaria situación de la empresa de los “dreams”.

En lo que corresponde a la situación laboral en la planta El Salto de Honda, la representación oficial actual de los trabajadores es el Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura, Armadura Motriz e Industrial (SETEAMI) afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la principal y emblemática organización expresión del corporativismo en México y de la colusión de este tipo de sindicatos con los intereses de la empresa. Esta condición como menciona (Orvil, 2004)⁹, está además asociada al estrecho vínculo entre las organizaciones sindicales con el partido en el poder y de éste con el Estado. Sirviendo además como un mecanismo de promoción política de los dirigentes de este tipo de organización.

El proceso de lucha del STUHM

Antecedentes

Es en el 2008 cuando encontramos los antecedentes y el origen la organización de sindicato independiente por parte de los trabajadores de Honda. Ese año¹⁰, algunos trabajadores de la planta ensambladora comenzaron a reunirse, buscando un cambio que generará mejores condiciones laborales, por lo que pretendían formar una asociación para que los representara. Esto fue suficiente para que la empresa empezara a hostilizarlos, según el testimonio de José Luis Solorio, quien llegaría a ser Secretario General del Sindicato, en ese entonces los obligaron, de alguna manera a disuadirse.

A esta grave situación laboral se sumaba la carencia de una representación legítima para poder exigir soluciones a sus demandas, pues el “representante” de los trabajadores era el Gerente de Recursos Humanos de la empresa. Por lo que, frente a la movilización de los trabajadores para crear un sindicato independiente, la empresa respondió despidiendo a varios de los principales dirigentes de la naciente organización, ellos fueron: Raúl Celestino Pallares y José Luis Solorio.

En un documento de balance del propio sindicato, enumeraron las razones que los llevaron a mantener la lucha por la creación de una organización que los representara legal y legítimamente, entre otras:¹¹

- **Bajos salarios:** que obligaban a que los trabajadores a buscar otro empleo, los fines de semana o en sus días de “descanso”. En los hechos esto reflejaba que el salario pagado por la ETA, para los “empleos de clase mundial” Peña Nieto dixit, resultaban insuficientes para cubrir satisfactoriamente las necesidades de la fuerza laboral de la empresa.
- **Los excesos de carga laboral:** Aumentando la producción sin contratar más personal, lo que resultaba en el incremento de la intensidad del trabajo y por tanto el desgaste prematuro de la fuerza de trabajo, sin que hubiera un pago adicional
- **Cambios de días de descanso forzados sin consulta:** “Regresándote un día entre semana, cambiándolo por un día de fin de semana”. Esto es aplicando de manera unilateral la flexibilidad en la rotación de días y turnos de trabajo.
- **Poca movilidad ascendente en el escalafón:** Que se manifestaba por el estancamiento del personal que tenía de 10 a 15 años de antigüedad, ganando lo mismo que personal de nuevo ingreso de nuevo ingreso. Lo que en los hechos permitía el achatamiento de la escala salarial hacia la baja.
- **Hostigamiento y acoso laboral permanente:** Algunos ejemplos serían: No permitírseles ir a tomar agua, argumentando que es abandono de trabajo, siguiendo a los empleados hasta el baño para contarles el tiempo a no más de 3 minutos. Encerrar a las y los trabajadores en cubículos cerrados, para hacer interrogatorios tratando de sacar cualquier tipo de información de sus compañeros y compañeras, mediante amenazas de despidos o castigos, u obligando a firmar papeles en blanco.

- **Represalias por querer hacer valer tus derechos**, derivando en despidos injustificados, sólo sustentados en la acción represiva por la exigencia de sus derechos laborales y ciudadanos.
- **Falta de higiene y seguridad**: Negativa a proporcionar el material adecuado a cada área, por lo que han ocurrido accidentes o enfermedades graves. Frente a una eventualidad, se nos lleva a clínicas particulares para no tener evidencias en el IMSS, y si en dado caso hay consecuencias graves, obligan al personal a renunciar, desentendiéndose de sus obligaciones con el personal.
- **Gastos innecesarios por parte de la empresa que se nos cobran bajo cualquier pretexto**: Por ejemplo, cubiertos del comedor, argumentando que se han perdido, por lo que pretenden cobrarlos con un costo excesivo, argumentando que su pérdida repercutiría en el reparto de utilidades.
- **Por no haber un sindicato que defienda a los trabajadores**: El representante sindical impuesto por la empresa era el gerente de recursos humanos. Sabíamos que teníamos sindicato porque al entrar a laborar firmábamos una hoja de afiliación de la Central de Trabajadores de México (CTM), pero no los conocíamos. Esto constituye una franca violación al derecho de los trabajadores a organizarse de manera autónoma y a elegir libremente a sus dirigentes¹².

La lucha por el reconocimiento del STUHM y las acciones de solidaridad

En voz de los propios trabajadores, esas eran las razones fundamentales por las cuales a inicios del año 2010¹³, empezaron a reunirse sigilosamente cuarenta y cuatro trabajadores de base de la planta de Honda. Lo tenía que hacer clandestinamente, por el riesgo a perder su trabajo, razón por la cual las actividades organizativas eran casa por casa. No obstante, al enterarse la empresa de esta iniciativa, despidió a tres integrantes de la naciente organización, a finales del mes de abril de ese año. Eso no frenó el proyecto de la creación del sindicato independiente, y finalmente ese mismo año fue con los 44 obreros iniciales que se creó la nueva organización. La poca membresía inicial se explica sobre todo por el temor de la base a ser despedidos por la empresa como represalia a su afiliación al sindicato disidente. Lo que era evidente también es que, en ese momento, como resultado de su lucha previa, ya no estaban solos. En el trayecto, fueron

estableciendo contacto y recibiendo solidaridad de diversas organizaciones, que de alguna manera compartían condiciones laborales similares y luchas por revertir la condición de precariedad, pero que tenían, sobre todo, la condición de organizaciones independientes y democráticas. A nivel local, entre otros, con el Sindicato de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Jalisco (COBAEJ), la cooperativa de trabajadores de la industria llantera TRADOC. En el plano nacional, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), de profesores de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), de estudiantes de diversos niveles, de colectivos, tales como Asociaciones Civiles, del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS). En el plano internacional, también hubo importantes expresiones de solidaridad, divulgando su lucha, además de apoyos económicos y políticos como los de United Auto Workers (UAW) de EUA, de IndustriALL, sindicato global que agrupa a más de 50 millones de trabajadores de las industrias metalmecánicas, de la química y del vestido a nivel mundial, del Canadian Auto Workers (CAW), que posteriormente se convirtió en UNIFOR, la organización que agrupa a los sindicatos más importantes de empresas privadas de Canadá y del mismo sindicato de trabajadores de Honda de Japón.

Según el testimonio de José Luis Solorio¹⁴, entonces secretario general del STUHM, este suceso provocó el despido de seis integrantes más, en particular del comité ejecutivo y entre ellos él mismo. Lo que puso en evidencia, según su propio testimonio es que el proceso de construcción y reconocimiento del STUHM, no sería más que resultado de la lucha y reorganización contra la empresa, que tenía complicidad de instituciones como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), supuestamente encargada de promover la aplicación de la justicia laboral y el Estado. Eso no fue obstáculo para que los integrantes del STUHM continuaran buscando la titularidad del contrato del contrato colectivo¹⁵ y con ello conservar su registro como sindicato. La colusión y complicidad de la autoridad se puso de manifiesto en agosto de 2010, al negarles el cumplimiento de su demanda, argumentando incumplimiento de requisitos no señalados por la ley, por lo que el sindicato recurrió al amparo legal, para revertir la decisión de las autoridades laborales.

Un año después el STUHM, como resultado de la presión legal, obtuvo finalmente, en agosto de 2011¹⁶ su registro con el número de registro 5964 y la toma de nota de la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social (STPS), así como el Poder Judicial de la Federación les reconoció su legítimo derecho a formar un sindicato¹⁷.

La contraofensiva corporativa y patronal y el registro del STUHM

Siguiendo el testimonio de José Luis Solorio, fue en el año 2011 cuando lograron afiliarse al 45% de los cerca de dos mil empleados de la empresa armadora. Ese mismo año se hizo una petición de aumento salarial de un 30% ya que tras 26 años de haber iniciado operaciones en la industria automotriz no tenían registro de ningún incremento salarial¹⁸, pero como respuesta después de las reuniones con representantes de la empresa durante los meses de agosto y septiembre, se logró un incremento del 10%, pero a costa del despido injustificado de los representantes del sindicato independiente.

Frente al avance en la organización del STUHM, la CTM, como instrumento de la empresa y de las autoridades gubernamentales, actuando en el campo del sistema de dominación, inherente al PRC, en 2012, promovió la creación de un sindicato afín a los intereses de la empresa, el SETEAMI, al cual le fue otorgado de manera inmediata su registro. La maniobra del sindicalismo corporativo, sería reforzada con la complicidad de la empresa que, para fortalecer su membresía contrató a 500 nuevos trabajadores, los cuales fueron automáticamente afiliados al sindicato de protección patronal. De acuerdo con el informe del STUHM en agosto de ese año, la empresa y el sindicato obligaron a los trabajadores a renunciar al sindicato independiente y a afiliarse al SETEAMI y como parte de las maniobras de la empresa y el sindicalismo oficial, para enturbiar el conflicto y generar confusión y desarticulación de las bases trabajadoras, promovieron a un tercer sindicato corporativo ligado al sector empresarial y al Partido Revolucionario Institucional, (PRI). Esta iniciativa fue llevada a cabo por la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), quien se presentó como tercero interesado interponiendo también una demanda por la titularidad del CCT. La maniobra quedó al descubierto ya que inmediatamente después de que le otorgan la titularidad al sindicato de la CTM, la CROC retira la ficticia demanda.

En septiembre de ese mismo año, el SETEAMI demandó la cancelación del registro sindical, y de manera solícita en octubre la JFCA, ordenó efectivamente la cancelación del mismo. Esta institución no tenía la facultad de hacerlo, pero la intención era retrasar la

posibilidad de que se realizara en próximas fechas el recuento por la titularidad del CCT. En las mismas fechas fue despedido Ricardo Chávez Álvarez, trabajador también activo en la lucha del STUHM.

Debido a las muchas irregularidades en la demanda de cancelación (entre ellas el hecho de que el asesor del presidente de la JFCA era precisamente el apoderado legal del SETEAMI), el STUHM recurrió nuevamente al amparo¹⁹.

En 2012 IndustriAll Union realizó una petición para que cesaran las represalias que seguían aplicándose a los trabajadores²⁰ que disentían con el sindicato de protección, ya que ese año la empresa despidió a 16 integrantes del STUHM. No obstante, la persecución y la tensión que seguía manifestándose dentro de la planta para los empleados que estaban afiliados al sindicato independiente y, a pesar de ello, fue en ese mismo año cuando el STUHM, demandó formalmente la titularidad del CCT en oposición al sindicato oficial. Nuevamente la respuesta, en complicidad con la patronal y las autoridades estatales, continuaron las acciones de intimidación y represión por parte de la empresa. El caso más grave fue la fabricación de delitos a los miembros del STUHM. El blanco del ataque, se centró en el secretario general del sindicato José Luis Solorio, acusado de robar una pluma con cámara de un miembro de seguridad de la automotriz, mientras se encontraba voloteando afuera de la planta. Lo cual derivó en su detención y posterior liberación, previo el pago de una fianza. Para los miembros del sindicato independiente estaba claro que fue una acusación para intimidar y reprimir a la disidencia.²¹

Para aumentar la tensión y el descontento, el 25 de marzo de 2013, ocurrió un lamentable accidente²² que provocó la muerte del trabajador Armando Arana. El STUHM denunció que fue a causa de la negligencia y falta de seguridad por parte de la empresa, a pesar de la insistencia por parte de los propios trabajadores sobre la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad en un área de maniobras de descarga. El mismo trabajador, en repetidas ocasiones hizo la petición de la aplicación de medidas de precaución para las labores que él realizaba. Este accidente fue un detonante que llevó a los trabajadores de la planta a realizar un paro de producción por cuarenta y ocho horas como protesta en contra de negligencia y arbitrariedades de la empresa²³.

Aunado a lo anterior, algo que crispó aún más la tensión y el descontento de los trabajadores de Honda se derivó del magro reparto de utilidades otorgado por la trasnacional que solo llegó a 300 pesos por cada trabajador. La medida de la empresa claramente violatoria de la

ley, motivó un nuevo paro del 16 al 18 de abril del mismo año, que la obligó a sentarse a la mesa de negociaciones. El resultado fue incrementar el monto del reparto hasta 17 mil pesos de bono por trabajador. La movilización de los trabajadores mostró su capacidad de respuesta y la fuerza de su organización al hacer que la empresa desistiera de su unilateral decisión de negar un beneficio contemplado en la LFT, que se otorgan por el trabajo desarrollado a lo largo de un año y que se refleja en las ganancias de la empresa. Sin embargo, el precio pagado por la representación de los trabajadores, fue el despido de integrantes de la comisión negociadora²⁴, a pesar de se había firmado una minuta entre la STPS y los trabajadores, donde quedó establecido el compromiso de que la empresa no tomaría represalias contra quienes participaron en la manifestación y en las negociaciones.

Pese a la ofensiva de la empresa, un logro histórico fue el reconocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) al derecho de los trabajadores a su libre afiliación sindical:

“El triunfo más reciente del STUHM se dio el 24 de enero de 2014, cuando ganó un amparo que obliga a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (autoridad laboral) a reconocer y respetar el derecho de los trabajadores de Honda de Jalisco de pertenecer al sindicato que elijan libremente, echando atrás la demanda de disolución del STUHM promovida por la CTM”²⁵

Sin embargo, a pesar del reconocimiento de la personalidad jurídica del STUHM, continuó el clima de agresión y de represión por parte de las autoridades en connivencia con la propia empresa, como Jesús Pegueros (2015) lo difundió en su blog el 5 de febrero del año 2015, cuando fueron detenidos Raúl Celestino Pallares, Esteban Acero, Raúl Rojas y el profesor Aldo Santana Alcalá, militante del Movimiento de Bases Magisteriales, mientras se encontraban realizando un volanteo acompañados por trabajadores de la industria. Ahí fueron sometidos y recibieron agresiones por parte de elementos de seguridad pública municipal, impidiéndoles continuar con su derecho a expresarse libremente, en esa ocasión el afiliado al sindicato Pallares fue detenido por la policía y liberado horas después, no sin antes ser amedrentado por parte de la misma (Pegueros, 2015).²⁶

La historia de Raúl Pallares dentro del STUHM es el claro ejemplo de la represión a la que eran sometidos los trabajadores al afiliarse al sindicato independiente, pues, aunque fue reincorporado a la planta por la intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Cinco días después le fue negada la entrada a Raúl, y durante su periodo de reincorporación se le mantuvo aislado, aunque la orden dictaminaba que debía ser reinstalado inmediatamente a su anterior puesto de trabajo²⁷.

La lucha del STUHM para hacer válido el recuento por la titularidad del CCT

De acuerdo a un boletín de prensa emitido a varios medios de comunicación por los integrantes del STUHM, en donde denunciaron que pese a la ola de represión y amedrentamiento que recibieron los integrantes del sindicato independiente desde su creación hasta las últimas detenciones, seguían con la firme idea de seguir luchando por conseguir la titularidad del CCT y el reconocimiento pleno del STUHM como sindicato, por ello, el sindicato “*constató que la constante durante el 2014 fue que la empresa continuó alargando el proceso legal del recuento faltando a las audiencias, lo mismo el sindicato de la CTM. En ese mismo sentido fue que se nos hizo llegar un padrón por parte del IMSS donde aparecían personas que ya no laboraban en la empresa, administrativos e incluso personas de Japón*”²⁸.

Las irregularidades anteriores a la votación se vislumbraban en tanto que los afiliados al sindicato pedían que se hiciera el recuento que llevara a una votación democrática en la que se garantizará la libertad de decisión de los trabajadores y que en resultados expresará la eliminación de las prácticas de contratismo de protección por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como se estipula en el convenio 87 de la OIT y firmado por el Estado mexicano²⁹. Cabe resaltar que los integrantes del STUHM, pidieron desde 2014 a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se contara con un padrón de votantes fiables, un registro de observadores debidamente acreditados y que las votaciones fueran en un lugar neutral, con las debidas garantías para garantizar que fuera un proceso justo. Como veremos estas peticiones hechas en tiempo y forma fueron desoídas por las autoridades laborales.

Las acciones que emprendieron los integrantes del STUHM, con el apoyo de algunas organizaciones nacionales e internacionales³⁰, así como diversos medios de comunicación³¹, para exigir a las autoridades y para convocar y exhortar a sus compañeros trabajadores a votar por su

sindicato, fueron diversas, ya que realizaron pintas por la ciudad de Guadalajara visitaron a algunos compañeros en sus casas y buscaron entablar el dialogo con los trabajadores de base para dar a conocer su lucha y pedir su solidaridad.

Lo cierto es que las autoridades de la JFCA, lejos de dar certidumbre, en cuanto el procedimiento y la fecha de la realización del recuento dieron largas sistemáticamente con el afán de cambiar la correlación de fuerzas a favor del SETEAMI.

“La constante durante el 2014 fue que la empresa continuó alargando el proceso legal del recuento faltando a las audiencias, lo mismo el sindicato de la CTM. En ese mismo sentido se les hizo llegar un padrón por parte del IMSS donde aparecían personas que ya no laboraban en la empresa, administrativos e incluso personas de Japón. En 2015, en más de una ocasión les fue informado al STUHM que el recuento puede ocurrir en cualquier momento, pero siempre manejándose en total ambigüedad”³².

El recuento...de anomalías, violaciones y arbitrariedades cometidas por empresa, autoridades y sindicatos charros³³.

Como lo dio a conocer IndustrAll Global Union El 19 de octubre del 2015, fecha fijada para la realización del recuento, a pesar de que los abogados del STUHM y el propio sindicato habían exigido la elaboración de un padrón confiable y la instalación de las urnas fuera de la empresa, así como la denuncia de que la empresa estaba incorporando a más personas dentro de la nómina para favorecer la votación al sindicato de la CTM, era el preludio a lo que ese día se dio durante el recuento.

“Se negó el acceso al proceso de recuento de votos a una docena de observadores nacionales e internacionales, incluyendo IndustriALL Global Union y sus afiliadas Unifor de Canadá, la United Auto Workers Union de EE.UU. y al sindicato de mineros de México; tampoco les permitieron tener acceso a los trabajadores. Por otra parte, estuvieron presentes también más de cincuenta partidarios entusiastas del STUHM, provenientes del movimiento sindical independiente de México y de la sociedad civil” (Página oficial de Industrial Unión, 2017)³⁴.

Diversos medios de comunicación cubrieron la jornada del recuento³⁵, en la que dieron cuenta de las arbitrariedades legales y antidemocráticas utilizadas, tanto por el aparato del Estado, la empresa y los sindicatos corporativos y al parecer de los integrantes del STHUM, “nada justa” en la que perdieron con un 44% de votos válidos y que en términos numéricos significó una diferencia de 117 votos³⁶ a favor del SETEAMI. Esto a pesar de que muchos trabajadores de confianza votaron y de que algunos votos de sectores de trabajadores de líneas de producción central del STUHM “no fueron permitidos”, a lo que se sumó el hecho de que muchos trabajadores nuevos que no tenían conocimiento del recuento y de lo que representaba para sus propios intereses. Otra violación consistió en que a pesar de que ya se había establecido el acuerdo de que las urnas fueran ubicadas en una zona neutral para que pudieran estar presentes los observadores, tanto nacionales como extranjeros, para garantizar que no hubiera irregularidades en el proceso, a éstos se les impidió participar. En contrapartida la empresa y la CTM apoyados con la presencia de seguridad policial local, estatal y federal, fuerzas antimotines en las zonas aledañas y dentro de la planta, participaron intimidando a los votantes, lo cual enturbio el proceso evitando así que hubiera una votación libre y democrática³⁷.

A lo anterior se suma la guerra psicológica para intimidar a los trabajadores, recurriendo por ejemplo a argumentos que sostenían que el triunfo del STUHM significaría el quiebre de la empresa y por lo tanto la pérdida del empleo para todos. Por último, las votaciones cerraron sin que todos los trabajadores pudieran expresar su voto y, por el contrario, con administrativos y guardias de seguridad que sin tener derecho sí se les permitió votar. Los resultados reflejaron este cúmulo de irregularidades, arrojando 1,001 votos para el SETEAMI (CTM) y 788 para el STUHM. En lo inmediato, decidimos impugnar el proceso por considerarlo completamente amañado. (Documento interno del STUHM, consultado enero, 2018.)³⁸

Como resultado del fraude en el recuento, el STUHM inició un proceso de balance y de proyección de acciones a tomar en el futuro inmediato. Estas las recogemos de un documento interno del que haremos una breve reseña³⁹. En el aspecto jurídico, se interpuso un amparo, pero de inmediato la respuesta de la autoridad fue que, si se cumplieron los requisitos legales del

procedimiento, esto obligaba a tomar otras acciones para solicitar su revisión. De parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la demanda se archivó y se valora también ejercer un recurso.

En lo que se refiere a una mirada autocrítica se planteó la necesidad de la reestructuración que incluye la renovación del Comité Ejecutivo. Así como asumir los siguientes puntos con base en la elaboración de una ruta crítica: la constitución de la asamblea electoral; Solicitar la toma de Nota; Definir los tiempos y el juicio paralelo del amparo sobre los resultados del recuento y determinar el perfil de los compañeros que pasarían al frente del STUHM y nueva estructura del Comité. En tanto que los ejes que se definieron para desarrollar son los siguientes:

Lograr un nuevo recuento y ganarlo; Consolidar y sumar más votos de los obtenidos en el recuento, cubriendo los sectores que no se atendieron previo al recuento; Continuar con la campaña de difusión, propaganda y presencia en la planta; Rendición de cuentas (informes financieros, ingresos y egresos); Mantener la campaña de denuncia y difusión nacional e internacionalmente (considerando lo del convenio 87 y los CCPP); Coordinarse con Mineros y UNT para realizar acciones conjuntas que contemplen aspectos legales y de organización en los recuentos futuros. (Documento interno del STUHM, consultado enero, 2018.)⁴⁰

Como se puede apreciar, el STUHM, se encuentra en un proceso de reorganización, los integrantes, siguen en pie de lucha y con la certeza de lograr el reconocimiento sindical que hasta ahora les ha sido negado, así como su recontractación por parte de la empresa y la solución a sus demandas, ésta disposición se ha gestado a lo largo de los años de lucha en los que han mostrado un gran poder de resiliencia y energía para enfrentar, siempre en condiciones adversas la complicidad de la transnacional, con el sindicalismo corporativo y el propio Estado.

Actualmente los integrantes del STUHM, tienen trabajos temporales para poder mantener la lucha y su organización y de igual manera llevar el sustento a sus familias, estos empleos son en el sector informal, algunos trabajan en la empresa UBER, algunos otros se dedican a la construcción, algunos son meseros, ya que como nos compartieron, es complicado encontrar un empleo en el que se garanticen los derechos laborales y no haya ese patrón de explotación con el

que están en contra y luchando por superarlo.

Para el STUHM en 2018 vendrán nuevos retos ya que sus agremiados tienen como planes a corto plazo volver a demandar la titularidad del contrato colectivo, así como también seguir organizándose, reivindicando su identidad y luchando primero por la toma de nota.⁴¹ Para ello deben impugnar y exigir se lleve a cabo de nuevo el recuento por la titularidad, pero esta vez de forma democrática que garantice el respeto irrestricto de la legalidad, de manera destacada el que se lleve a cabo en un lugar neutral, con un padrón confiable verificado entre las partes, la presencia de observadores nacionales e internacionales durante todo el proceso, así como el derecho a la participación de los dirigentes despedidos del STUHM, que mantienen sus demandas para ser reinstalados.

A manera de conclusiones

1. Como resultado de la globalización México, empezó a gravitar de manera más dinámica en la economía mundial en diversos sectores, de manera destacada en la industria automotriz. Esto fue posible por el desarrollo de un patrón de reproducción del capital, impulsado por el Estado para favorecer sobre todo a la inversión extranjera. Uno de los rasgos principales fue el incorporar nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo. Así como la creación de clústers y corredores industriales para favorecer la competitividad de las firmas del sector. En el campo laboral, y como parte de ese patrón de reproducción del capital, los sindicatos corporativos han jugado un papel relevante al mantener bajo control al mercado laboral de la industria con base en contratos colectivos de protección patronal, firmados antes de que la empresa inicie operaciones y por tanto cuando todavía no hay un trabajador contratado. Tal es el caso de la planta El Salto de Honda.

2. La dinámica desarrollada por l@s trabajador@s afiliados al STUHM, llevó a enfrentar en distintos niveles al conjunto de actores contrapartes en la relación laboral: empresa, autoridades, sindicalismo corporativo y al Estado, que en conjunto constituyen el andamiaje de un sistema de relaciones laborales que aseguran desde el piso de la fábrica hasta las formas de organización del trabajo y de la aplicación de las leyes, que garantizan a las ETA las ganancias extraordinarias que obtienen en México.

3. Parte de esta capacidad para desafiar y lograr su visibilidad más allá de las paredes de

la empresa, fue derivado de la solidaridad que lograron articular de los distintos sectores de la sociedad y de otros sindicatos a nivel local, nacional e internacional, lo que demuestra el potencial de las luchas que tienen como eje la independencia sindical y la dignificación del trabajo.

4. Los integrantes del STUHM, tienen ante sí importantes desafíos para poder dar cumplimiento a los ejes propuestos en su balance. Su capacidad para vencerlos radica en buena medida en sus recursos internos de poder. Esto es mantener la cohesión de l@s much@s trabajadores que votaron por ellos en el recuento.

5. El abordaje teórico metodológico utilizado en el análisis del movimiento de STUHM nos dieron la pauta para poder poner en evidencia la posición en la que se encuentran los sindicatos independientes de la IAM, cuando intentan disputar la titularidad del contrato colectivo contra el sindicalismo de tipo corporativo. El caso del STUHM, no fue la excepción ya que se cayó en cuenta que a lo largo del recorrido de su lucha por la titularidad, aunque el sindicato independiente fue tocando los límites de la legalidad institucional, en todo momento encontraron obstáculos, que, no obstante, lograron sortear, pero al final, el desafío al exigir su reconocimiento de la titularidad puso en movimiento a todo el aparato de control corporativo y la complicidad mutua de la ETA Honda y el Estado, para mantener el férreo control de la fuerza laboral. En esta dirección, el estudio de caso presentado, más que agotar la complejidad de un largo y sinuoso conflicto, no permite dimensionar los retos y desafíos que tienen que enfrentar los y las trabajadoras para hacer valer sus derechos laborales y ciudadanos.

6. Por último su lucha, también puso al descubierto la fuerza de la alianza entre el capital trasnacional y el Estado mexicano, lo cual permite dimensionar al resto de los sectores que pugnan por una transformación social, la magnitud y el tamaño del reto que hay que enfrentar. Es decir, un PRC, entendido como el entramado y andamiaje de instituciones y actores, que operan en distintos niveles de la sociedad, que opera al servicio del mantenimiento de la condición de superexplotación de las clases trabajadoras del país, incluida la anulación a libre ejercicio del derecho a elegir y a ser elegido.

7. Si bien algunos autores como Carrillo y Bensusán (2016), constatando el carácter innovador de la IAM en diversos planos de la economía a nivel nacional y regional, han abierto la discusión en México, sobre la necesidad de iniciar el debate acerca lo que llaman el “progreso

sociolaboral”, queda claro que la existencia de una institucionalidad fincada en el corporativismo estatal y las alianzas y complicidades con las ETA, son un gran obstáculo, para que los elementos de las nuevas formas de organización y gestión de la fuerza de trabajo, puedan promover de manera sólida la participación y promover la democratización de los lugares de trabajo (Otero, Otomo 1999 y Arteaga García 2011).

Bibliografía

Almaraz Alonso Claudia (1991) “La Federación de sindicatos de empresas de bienes y servicios (FESEBS) ¿una alternativa al sindicalismo mexicano de los 90?, México, Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Arteaga García, Arnulfo (2003) Integración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz en México, Plaza y Valdés UAM-I, México

Arteaga García, Arnulfo. Cambio en la organización del trabajo. De mano de obra a gestor de la producción. Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales, Departamento de Economía, UAM-I, 2011.

Novelo Victoria, (1991), La difícil democracia de los petroleros: historia de un proyecto sindical, México, ediciones el caballito, CIESAS.

Orvil Janitzio, R. (2004). La búsqueda del sindicalismo (hacia una nueva forma de sindicatos). Licenciatura en Ciencias Políticas. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa

Olmedo Juan, (2007), crisis y oportunidad, lecturas acerca de la estructuración política económica social y contemporánea. Tecnológico de Monterrey, Campus CDMX, segunda edición México.

En línea

Artículo informativo: <http://www.mtsmexico.org/Solidaridad-internacional-con-los-trabajadores-del-STUHM-Sindicato-de-Trabajadores-Unidos-de-Honda-de-Mexico>

Artículo en línea: Svenja Blanke, El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición, Fundación Friedrich Ebert, archivo PDF http://nuso.org/media/articles/downloads/3460_1.pdf

Boletín informativo de Industrial Union: <http://www.industrialunion.org/es/sindicato-stuhm-de-mexico-apelara-resultados-de-eleccion-sindical>

Información sobre la lucha del Sindicato de Trabajadores Unidos Honda de México (STUHM) (Informe de tipo cronológico). Citado el 25/01/2018.

Portal de información periodística “Desinformémonos”: <https://desinformemonos.org/el-conflicto-laboral-en-honda-una-alerta-para-todos-los-trabajadores/>

Página oficial de Honda: <https://www.honda.mx/acerca/>

<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-septimo/capitulo-iii/>

Pegueros Jesús, Mundo obrero/honda, Honda: Los años de lucha y el recuento por la titularidad del CCT, México 2015 Archivo PDF. <https://www.laizquierdadiario.mx/squelettes/assets/images/logo>.

Periódico en línea “La Jornada”: <http://www.jornada.unam.mx/2013/03/27/politica/014n1pol>

Portal de información periodística: <https://desinformemonos.org/el-conflicto-laboral-en-honda-una-alerta-para-todos-los-trabajadores/>

Revista política en línea “Proceso”: <http://www.proceso.com.mx/300682/sindicatos-fantasma-una-historia-de-horror>

Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VII, abril de 2012, Pág. 1841. Archivo PDF. <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2000/2000634.pdf> (Consultado en línea el día 27/12/2017).

Notas _____

¹ A este PRC, corresponde un sistema de dominación, como espacio de actuación y participación de la sociedad civil, en el que si bien, desde fines de los años ochenta, se transformado profundamente, sigue siendo un recurso fundamental de sujeción y represión de distintos sectores de la sociedad.

² No nos referimos a “mexicana” ya que está totalmente dominada por el capital extranjero.

³ Olmedo. Op, cit., p. 121. Al sindicalismo corporativo se le identifica también con los términos de sindicalismo oficial, movimiento obrero organizado, burocracia sindical y sindicalismo charro.

⁴ Actualmente Honda División Norteamérica está formada por 6 plantas: México (Jalisco -1986 y Celaya), EUA (Indiana--, Ohio-1980-, Alabama) Canadá (Alliston -1986,1998-)

⁵<http://www.eluniversal.com.mx/autopistas/honda-mantiene-compromiso-de-produccion-en-mexico> (Consultado 22/01/18).

⁶ Las ventas registraron un incremento de 11%, durante abril de 2017, respecto a igual mes de 2016, con 6,710 unidades; en tanto que, en el acumulado al primer cuatrimestre del año, el aumento fue de 5.7%, con la comercialización de 28,711 vehículos. Datos extraídos de: <https://www.honda.mx/acerca/> (Consultado 22/01/18).

⁷ <http://www.amia.com.mx/prodtot.html> (Consultado 21/01/18)

⁸ Gerardo Otero, *La transferencia del sistema japonés...*, p. 6 y ss.

⁹ Orvil Janitzio, R. (2004). *La búsqueda del sindicalismo (hacia una nueva forma de sindicatos)*. Licenciatura en Ciencias Políticas. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

¹⁰ Adazahira Chávez, *El conflicto laboral en Honda, una alerta para todos los trabajadores*, 30 junio 2013. <https://desinformemonos.org/el-conflicto-laboral-en-honda-una-alerta-para-todos-los-trabajadores/> (Consultado el 15/01/2017).

¹¹ Véase: Información sobre la lucha del Sindicato de Trabajadores Unidos Honda de México (STUHM) (Informe de tipo cronológico) En adelante *Cronología STUM*. A los puntos referidos por el sindicato, por cuestiones de claridad y ampliación de la explicación han sido modificados, tratando de mantener el espíritu y el contenido de los distintos puntos. (Citado el 25/01/2018).

¹² Con base en *Cronología STUHM*

¹³ *ibíd.*

¹⁴ Entrevista realizada el 12 de enero del 2018.

¹⁵ Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Extraído de: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-septimo/capitulo-iii/> (Consultado el día 18/01/2018).

Véase también en “Ley Federal del Trabajo”.

¹⁶ “Tras varios intentos en los tribunales, en marzo de 2011 la Magistratura de Trabajo del Distrito ordenó registrar al Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda de México (STUHM) dado que cumplía los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. La compañía impugnó la decisión, pero sería confirmada en el tribunal en agosto, otorgándoles el registro”. <https://survey.ituc-csi.org/Persecucion-sindical-contra-el.html?lang=en> (Consultado el día 18/01/2018).

¹⁷ Véase: <http://www.industrialunion.org/es/siguen-los-despidos-en-honda-mexico-y-stuhm-continua-luchando-por-sus-derechos> (Consultado el día 15/02/2018).

¹⁸ De acuerdo con el STUHM, en 2011 un obrero de Honda en promedio percibía cuatro mil pesos mensuales, si se llegaba a lograr el aumento del 30 por ciento el trabajador recibiría cinco mil 200 pesos mensuales siendo un salario aún bajo que no alcanza para cubrir el sustento de los agremiados de dicho sindicato. Información aparecida en la página de Facebook del entonces Secretario General del STUHM (Consultado el 18/01/2018).

¹⁹ *Cronología STUHM*.

²⁰ Siguen los despidos en Honda México y STUHM continúa luchando por sus derechos, 18.10.2012. desde la página en línea: <http://www.industrialunion.org/es/siguen-los-despidos-en-honda-mexico-y-stuhm-continua-luchando-por-sus-derechos> Consultado el 24/01/2017. (Consultado el día 17/01/2018).

²¹ Véase: <http://www.proceso.com.mx/300682/sindicatos-fantasma-una-historia-de-horror> (Consultado el día 17/01/2018).

²² Gómez Mena, Fallece trabajador de Honda por negligencia, publicado por Periódico La Jornada, el miércoles 27 de marzo de 2013, p. 14. En línea: <http://www.jornada.unam.mx/2013/03/27/politica/014n1pol> (Consultado el día 18/01/2018).

²³ Información extraída de: <http://www.jornada.unam.mx/2013/03/27/politica/014n1pol> (Consultado el día 17/01/2018).

²⁴ La información sobre la historia del STUHM, lucha y resistencia fue extraída de: <https://desinformemonos.org/el-conflicto-laboral-en-honda-una-alerta-para-todos-los-trabajadores/> (Consultado el día 22/12/2017)

²⁵ <http://www.mtsmexico.org/Solidaridad-internacional-con-los-trabajadores-del-STUHM-Sindicato-de-Trabajadores-Unidos-de-Honda-de-Mexico> (Consultado el día 19/01/2018).

²⁶ Pegueros Jesús mundo obrero/honda, Honda: Los años de lucha y el recuento por la titularidad del CCT, México 2015 Archivo PDF. <https://www.laizquierdadiario.mx/squelettes/assets/images/logo.png> (Consultado el día 15/01/2018).

²⁷ Fuente extraída: https://www.laizquierdadiario.com/spip.php?page=gacetillaarticulo&id_rubrique=1714&id_article=25787 (Consultado el día 7/01/2018).

²⁸ Información sobre la lucha del Sindicato de Trabajadores Unidos Honda de México (STUHM) (Informe de tipo cronológico). Documento interno del STUHM

²⁹ La petición al recuento se encuentra en línea en un boletín de prensa, realizado por el STUHM el 21 de septiembre de 2015, por medio de: www.laizquierdadiario.mx (Consultado el día 7/01/2018).

³⁰ http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/carta_de_industrial_global_union_-_honda_14-07-2015_webpage.pdf

³¹ <http://www.paginaciudadana.com/empresa-y-ctm-operan-para-impedir-libertad-sindical-en-honda-de-mexico-stuhm/>

³² Cronología STUHM.

³³ En México se les conoce a los sindicatos charros básicamente como el tipo de sindicalismo de subordinación de la clase obrera "...Someten a los agremiados con múltiples mecanismos, fundados en la represión, aunque no exentos de consenso, participan del peculiar sistema político mexicano..." Victoria Novelo, La difícil democracia de los petroleros: historia de un proyecto sindical ediciones el caballito, CIESAS, México, (1991), p. 23.

³⁴ <http://www.industrialunion.org/es/sindicato-stuhm-de-mexico-apelara-resultados-de-eleccion-sindical> Página oficial de Industrial Unión. 13/01/2017. (Consultado el día 7/01/2018).

³⁵ <https://www.laizquierdadiario.mx/Honda-Los-anos-de-lucha-y-el-recuento-por-la-titularidad-del-CCT;> <http://hemeroteca.proceso.com.mx/?p=411294> Fraude en Honda, gana ilegalmente la CTM recuento sindical, por Administrador Regeneración el 16 octubre, 2015. <https://regeneracion.mx/fraude-en-honda-gana-ilegalmente-la-ctm-recuento/> (Consultado el día 17/01/2018).

³⁶ Dato extraído de: MUNDO OBRERO / JALISCO, Fraude, agresiones e irregularidades de la CTM y la patronal en elección por CCT en Honda, por Sergio Abraham Méndez Moissen, el Sábado 17 de octubre de 2015 en: <https://www.laizquierdadiario.com/Fraude-agresiones-e-irregularidades-de-la-CTM-y-la-patronal-en-eleccion-por-CCT-en-Honda> (Consultado el día 27/12/2017).

³⁷ la Junta de Conciliación y Arbitraje, como rectora del proceso, debe vigilar que la prueba de recuento sindical por la titularidad del contrato colectivo cumpla su cometido, para lo cual debe considerarse la plena libertad de los trabajadores que ejerzan ese derecho para expresar su opinión, esto es, que el voto de

los trabajadores sea personal, libre, directo y secreto; y que, para llevar a cabo el desahogo de la referida probanza tiene la obligación, entre otros aspectos, de recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, conforme a las fracciones II, III y IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, y constatar que se prevean oportunamente los mecanismos para asegurar la identificación de los trabajadores con derecho a concurrir al recuento. 2000634. I.6o.T.12 L (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VII, abril de 2012, Pág. 1841. Archivo PDF. <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2000/2000634.pdf> (Consultado el día 27/12/2017).

³⁸ Cronología STUHM

³⁹ “Proyección STUHM: Hacia la resolución del amparo 2016”. Documento de balance del STUHM, posterior al recuento

⁴⁰ Ibidem

⁴¹ La Toma de Nota de Comité Directivo, es el documento que expide una Autoridad Laboral, por el que da fe de la elección de los directivos de una organización sindical (sindicato, federación o confederación).