

Una alianza laboral transfronteriza estratégica

La relación entre un sindicato estadounidense y uno mexicano, forjada frente al TLCAN, ha dado frutos a lo largo de décadas de lucha. Dos líderes reflexionan sobre la importancia de la solidaridad internacional.

27 de febrero de 2024. Original en inglés: A Strategic Cross-Border Labor Alliance

<https://nacla.org/strategic-cross-border-labor-alliance>

[David Bacon](#)



Benedicto Martínez y Robin Alexander marchan juntos en la Ciudad de México en una protesta nacional en 2014 en el vigésimo aniversario de la implementación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). (David tocino)

Esta es una versión abreviada de una entrevista publicada por el Centro de Estudios Mexicanos (CMS) de UCLA y el Instituto de Estudios Mexicanos del Instituto de Estudios Mexicanos de UCLA (IRLE). La entrevista es parte de una serie de conversaciones con destacados líderes sindicales mexicanos. [Lea la Parte I aquí](#).

Durante más de dos décadas, Benedicto Martínez fue secretario general del Frente Auténtico de Trabajadores (FAT), una de las federaciones sindicales independientes y progresistas más importantes de México. Durante el mismo período, Robin Alexander fue director de relaciones internacionales del United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE), un sindicato industrial fundado originalmente para los trabajadores de la industria eléctrica y un bastión de las bases democráticas del sindicalismo en Estados Unidos.

En el período previo a la implementación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), los dos sindicatos formaron una alianza estratégica para ayudar a organizar fábricas en México y Estados Unidos y abogar por un cambio político para satisfacer las necesidades de los trabajadores de ambos países. Treinta años después, la alianza sigue siendo un modelo para las relaciones entre los sindicatos estadounidenses y mexicanos.

En esta conversación, ambos explican cómo se formó la alianza, cuáles fueron sus principios y qué logró. Alexander trata con más detalle esta historia en su libro [*Solidaridad internacional en acción*](#). Aquí, Martínez y Alexander reflexionan sobre los cambios provocados por la nueva reforma laboral de México y el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC, llamado T-MEC en México), que reemplazó al TLCAN. La entrevista ha sido editada para mayor claridad.

Robin Alexander: Cuando comenzamos la relación de la UE con el FAT, las políticas económicas neoliberales habían provocado la pérdida de miles de puestos de trabajo en nuestro sindicato. Las empresas los trasladaron a otros países, principalmente a México. Nuestros líderes pensaron que sería posible encontrar un aliado sindical en México, dispuesto a intentar reorganizar estas empresas. En ese momento teníamos una relación, más de papel que profunda, con el Sindicato Mexicano de Trabajadores Eléctricos (SME). Es un sindicato muy democrático, pero en aquella época estaba en una época más conservadora. El tratado de libre comercio estaba en el horizonte y el líder del Pyme, Jorge Sánchez, apoyó la política del gobierno mexicano.

En una convención de la UE, la UE en Canadá habló sobre el impacto muy negativo del acuerdo de libre comercio entre Estados Unidos y Canadá sobre los trabajadores canadienses. Luego un representante del Pyme se pronunció a favor de un acuerdo comercial con México. Este choque fue el punto en el que los líderes de la UE pensaron: "tenemos que buscar otra relación".



Trabajadores y organizadores del sindicato de trabajadores de la confección UNITE se manifiestan frente a una fábrica de costura en Vernon, California. La fábrica cerró y se trasladó a México tras la aprobación del TLCAN. (David tocino)

Benedicto Martínez: En ese momento el FAT empezó a trabajar con otras organizaciones en México para formar la Red Mexicana de Acción Contra el Libre Comercio (REMALC). La red nos dio una manera de buscar aliados en Estados Unidos. La AFL-CIO en ese momento tenía una relación abierta con la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que apoyaba las políticas del gobierno del presidente Carlos Salinas.

En 1992, un representante de la UE acudió a una reunión de la REMALC en Zacatecas. Estaba negociando un contrato en Aguascalientes y un día que no teníamos conversaciones fui también a la reunión de Zacatecas. Uno de los compañeros del FAT, Manuel García, me dijo que allí había otro sindicalista, el único presente en el evento. Así encontramos a Bob Kingsley [ex director político de la UE], quien también buscaba una alianza con un sindicato mexicano. Un mes después nos invitaron a Pittsburgh para reunirnos con los líderes de la UE.

La UE sintió la pérdida de empleos al mudarse a México y quería una relación entre trabajadores en Estados Unidos y México de la misma empresa, para que pudiéramos organizar las plantas desbocadas. Elegimos dos plantas que estaban entre las más grandes: General Electric y Honeywell. Iniciamos una alianza estratégica con un enfoque organizativo.

Tomamos la decisión de empezar en Ciudad Juárez porque ya había un estudio de las plantas. Me pusieron a cargo del proyecto Ciudad Juárez y de establecer la relación UE-FAT.

En la reunión con los dirigentes de la UE fuimos recibidos como si fuéramos viejos amigos. Rápidamente establecimos cosas que eran importantes. El respeto a la autonomía se trató como un principio y cada uno asumió la responsabilidad de tomar decisiones en su propio ámbito. En México dependía de nosotros cómo hacer las cosas.



Benedicto Martínez, en las oficinas del FAT en la Ciudad de México, señala un mural de Mike Alewitz que celebra la alianza binacional de solidaridad entre el FAT y el Trabajadores Eléctricos Unidos. (David tocino)

RA: También acordamos en 1992 organizar una gira contra el TLCAN en Estados Unidos, donde representantes del FAT explicarían a los trabajadores por qué pensaban que era una mala idea. La UE decidió establecer un puesto de director de relaciones internacionales.

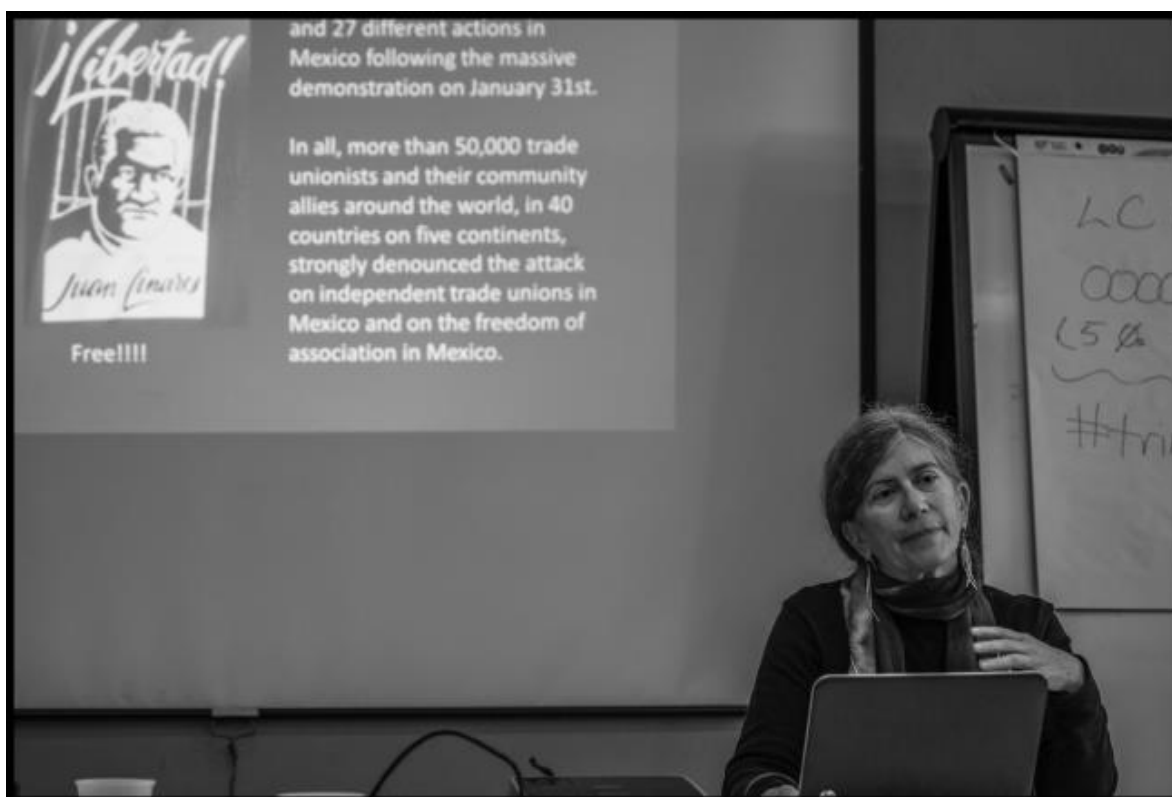
Fue un gran desafío desarrollar el trabajo internacional de una manera consistente con los principios de la UE como unión dirigida por las bases. Ésta es una diferencia fundamental con la forma jerárquica en que operan la mayoría de los sindicatos.

Hicimos las cosas por consenso. La UE fue responsable de lo ocurrido en Estados Unidos y el FAT de lo ocurrido en México. Había comunicación constante sobre lo que estábamos haciendo. A partir de entonces, en todas las convenciones de la UE, los representantes del FAT hablarían con nuestros miembros y desarrollaríamos el programa de nuestro trabajo. Intercambiaríamos experiencias sobre lo que habíamos hecho y planificaríamos el futuro.

Lo primero que hice fue acompañar a una delegación de representantes de base de la UE a Ciudad Juárez para apoyar la organización del FAT contra General Electric. Esta delegación fue el primero de muchos intercambios entre la UE y el FAT. También tuvimos intercambios culturales donde se pintaron murales en ambos países. Hubo un proyecto de libro, en el que un escritor en Estados Unidos trabajó con un escritor en México para producir dos libros, uno en inglés y otro en español.

La campaña en General Electric fracasó y nos dimos cuenta de que realmente no habíamos entendido bien la complejidad de la organización en México y todas las barreras que enfrenta. Le doy mucho crédito a los líderes de la UE de esa época porque la reacción de muchos sindicatos habría sido "no podemos hacerlo" o "fue un buen intento". Pero la UE, reconociendo todas las dificultades, dijo: "esta es una relación importante y vamos a seguir apoyando al FAT".

El FAT en ese momento también tomó la decisión de continuar. Para apoyarlos presentamos las primeras quejas bajo el acuerdo laboral paralelo del TLCAN. No teníamos confianza en que íbamos a ganar al crearlas, pero proporcionaron una plataforma para que el FAT y sus aliados en México denunciaran las acciones ilegales de las empresas.



El director de Asuntos Internacionales de la UE, Robin Alexander, en una conferencia en Los Ángeles, denuncia los ataques de sindicalistas mexicanos, incluido Juan Linares, líder del sindicato de mineros. (David tocino)

BM : Generalmente, cuando alguien brinda apoyo financiero, toma las decisiones, manda. En este caso fue diferente. Estábamos luchando por la misma causa en México y el dinero significaba más ayuda para organizar a los trabajadores. Así de difícil era la situación en Ciudad Juárez. Construimos un movimiento democrático basado en la fuerza de los trabajadores y finalmente pudimos presentar la demanda de un contrato colectivo. Pero el gobierno estatal nos lo negó rotundamente. Fue un golpe brutal.

La UE entendió que, en condiciones normales, seguramente habríamos ganado, pero en GE y Honeywell no pudimos, porque las fuerzas estatales eran muy fuertes. Los principios que planteamos en esas quejas del TLCAN finalmente se incluyeron en la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2019. Esa reforma surgió de aquellos ataques a la libertad de asociación y contratación colectiva, y de la falta de justicia en las juntas de conciliación federales y locales. Hoy tenemos algunas protecciones en la ley, pero provienen de las batallas que libramos hace 30 años.

Fue difícil porque los recursos que proporcionó la UE provinieron de las cuotas de los trabajadores. Si no ganamos, ¿cómo podrían justificar el gasto? Teníamos que tener una perspectiva a largo plazo. Plantamos las semillas poco a poco. Nuestro enfoque fue hacer visible la realidad en México –la falta de libertad, la falta de democracia, la falta de derechos de los trabajadores mexicanos– y lograr que otras organizaciones y sindicatos se hicieran cargo de ello. Finalmente lo hicieron.

Debido a las quejas bajo el acuerdo paralelo del TLCAN y otra ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comenzamos a tener más influencia sobre otros sindicatos en Estados Unidos. Al final pudimos ejercer presión en la AFL-CIO.

Hicimos trabajo de base en sindicatos locales de Estados Unidos, pero fue difícil. En la primera gira fui atacado por gente que nos decía “mexicanos de mierda que vienen aquí a pedir ayuda” o decían “ellos son los que van a conseguir los trabajos”. Dijeron que México estaba dispuesto a aceptar salarios bajos para conseguir esos empleos. No sabían que no era una política de los trabajadores, sino de las empresas en alianza con los gobiernos neoliberales. Les explicamos que la pérdida de empleos fue producto de la política de las empresas de transferirlos.

Nuestra relación con la UE fue muy diferente. Aunque trabajamos principalmente en la organización de trabajadores en México, necesitábamos tener aliados de la misma empresa en Estados Unidos, para poder negociar juntos. Nuestro sueño era negociar algún día un contrato con General Electric que también cubriera a los trabajadores mexicanos.



La planta cerrada de frenos de fricción en Costa Mesa, California. La planta trasladó sus operaciones a ITAPSA en la Ciudad de México a raíz de la organización de los trabajadores con la UE. Los trabajadores de ITAPSA viajaron a Costa Mesa para mostrar su apoyo al esfuerzo de los trabajadores por organizarse. (David tocino)

Después de muchos años de hablar con los trabajadores de DMI/Metaldyne, se convirtió en nuestro primer éxito al organizar una planta con una planta hermana en los Estados Unidos. Tuvimos la primera reunión con compañeros de trabajo que vinieron de la planta de Estados Unidos a México y posteriormente una delegación de México fue a la planta de Estados Unidos. Pudieron ver que sus máquinas eran iguales, aunque trabajaban en diferentes condiciones y, obviamente, con diferentes salarios. Pero fue un gran éxito para nuestra alianza, después de muchos años.

RA :La solidaridad no se trata sólo de apoyo económico, o sólo de norte a sur.

Otra de las primeras campañas fue la de una empresa llamada ISKO. Uno de los trabajadores de la lucha de General Electric en Ciudad Juárez se convirtió en organizador. Fue enviado por el FAT a trabajar a Milwaukee, donde con su ayuda ganamos esa campaña. La solidaridad no se trata sólo de apoyo económico, o sólo de norte a sur. La solidaridad también significó apoyar la organización en los Estados Unidos.

Una delegación que enviamos a México pidió centrarse en el derecho legal a negociar. Se trataba de trabajadores de Carolina del Norte, un estado donde los trabajadores del sector público no tienen derecho a la negociación colectiva. Regresaron a Carolina del Norte diciendo que se habían enterado de que esto era una violación del derecho internacional. Organizaron la Campaña Internacional por la Justicia de Carolina del Norte, que tuvo un gran impacto. Luego, el FAT también presentó una demanda en virtud del acuerdo laboral paralelo del TLCAN. En otros locales de la UE los trabajadores empezaron a hablar de que el FAT estaba luchando por los derechos de los miembros de la UE. Fue muy alentador.

BM: Ahora las cosas están cambiando por la reforma laboral de 2019. Las empresas en México que solían tener un sindicato de protección [un sindicato controlado por la empresa] ahora piensan que están mejor sin ningún sindicato. La reforma a la Ley Federal del Trabajo y la reforma constitucional de 2017 han llevado a la desaparición de las antiguas juntas laborales y al mandato del voto personal libre, directo y secreto. Pase lo que pase, creo que será difícil revertirlo.

Sin embargo, el tratado no ha afectado a todos los sindicatos, sino sólo a los acogidos al mecanismo del T-MEC. México tiene más de 50.000.000 de trabajadores, y estas denuncias abarcan como máximo a 20.000.



Los autobuses hacen fila para llevar a los trabajadores de las maquiladoras de los barrios "Derechos Humanos" y "Fuerza y Unidad" en Matamoros a las fábricas donde trabajan. Los barrios están contaminados por el vertido de residuos químicos en polvo blanco de la planta Química Fluor, que produce ácido fluorhídrico, en los caminos de terracería entre las casas. (David tocino)

Hemos ganado un mecanismo –la votación– y un proceso para el reconocimiento de los sindicatos, pero este proceso conduce a luchas y formación de sindicatos rápidas. La construcción del sindicalismo democrático, con trabajadores con conciencia de clase, no ocurre de la noche a la mañana. Requiere educación, que en el pasado se logró a través de conflictos. No quiero decir que lo que pasó en el pasado fuera bueno, pero cuanto más conflicto y más larga era la lucha, más aprendía la gente. Su conciencia creció. Cuando los trabajadores tuvieran que sostener una lucha a largo plazo, ganarían más conciencia de lo que es posible.

Hoy la organización es más rápida, pero si no logramos crear conciencia de clase y compromiso con el sindicalismo democrático y militante, no sé cuál será el resultado. Fácilmente podría ser una lucha puramente económica. Y ahí es donde tengo mis dudas e inquietudes.

Ni los sindicatos de la CTM ni los sindicatos independientes establecidos se están organizando. No está en su radar. Los nuevos actores son los que han obtenido recursos a través del Centro de Solidaridad, como La Liga Obrera Mexicana, que son completamente nuevas, o como Julia Quiñones, que ha pasado su vida trabajando en la frontera, o Héctor de la Cueva y CILAS. Quienes están usando el proceso del T-MEC son los que se están organizando.

No todos tienen éxito. VU Manufacturing en Piedras Negras, donde también utilizaban el T-MEC, está por cerrar la planta. En otra planta con 1.600 trabajadores, unos 700 votaron y 900 no. SINTIA [un nuevo sindicato independiente que ganó una elección y un contrato en una planta de General Motors en Silao en 2022] ganó con 20 votos. Va a ser muy difícil formar un sindicato. Es realmente un sindicato minoritario.

Pero los sindicatos tradicionales, los viejos sindicatos independientes, ni siquiera aparecen en esto. Es como si no les interesara.

No está claro hacia dónde se dirige nuestro movimiento sindical. Los sindicatos [antiguos anteriormente controlados por el gobierno] del Congreso del Trabajo –la CTM, la CROC, la CROM– supuestamente ahora están cumpliendo, con contratos legitimados, y elecciones que dicen fueron libres, con votación directa y secreta. ¿Cómo pueden los trabajadores distinguir el nuevo sindicalismo de estos sindicatos que todavía funcionan como antes?

Sin embargo, la situación económica de los trabajadores ha mejorado con el considerable aumento del salario mínimo. Un mayor presupuesto para gastos sociales también ha mejorado la vida, especialmente para los trabajadores más desprotegidos. No ha llegado al nivel que nos gustaría, pero va en camino ascendente.



Benedicto Martínez marcha en una manifestación de sindicatos independientes, organizaciones de agricultores y el izquierdista Partido de la Revolución Democrática hacia la plaza principal de la Ciudad de México, el Zócalo, en el vigésimo aniversario de la implementación del TLCAN. En la marcha participaron miembros de sindicatos y organizaciones estadounidenses y canadienses que protestaban contra el TLCAN. (David tocino)

RA : Durante los años de nuestra alianza, el gobierno mexicano resolvía los temas laborales directamente o a través de las juntas laborales. Eso también ha cambiado. Ahora el gobierno federal dice que corresponde a los partidos resolver las cuestiones laborales, y no toman partido. Esto es alentador para el futuro. Y, obviamente, la reforma laboral ha creado oportunidades para organizarse sin muchos de los obstáculos que existían antes.

Sin embargo, ha habido mucho dinero, millones de dólares, provenientes de Canadá y Estados Unidos para apoyar este nuevo sindicalismo. No sabremos su impacto por un tiempo. El sindicalismo en Estados Unidos no es un modelo que los trabajadores deban seguir y no sé para qué sirve tanto dinero. Esto no es una crítica a lo sucedido, pero me preocupan los sindicatos que se están formando ahora. ¿Qué tan democráticos serán? Y si el dinero viene de Estados Unidos y Canadá, ¿qué pasará cuando se lo quiten? Los nuevos sindicatos dependen del nuevo mecanismo de respuesta rápida del T-MEC. Espero que Trump no gane, pero si lo hace, no puedo imaginar que el mecanismo de respuesta rápida funcione como lo ha hecho.

Sin embargo, la situación de organización de los trabajadores actualmente en Estados Unidos es muy alentadora. Hay movimiento, sobre todo entre los jóvenes, y también veremos hacia dónde va. La UE ha tenido mucho éxito en la organización de estudiantes de

postgrado de las universidades, que están empezando a conseguir contratos. Si este proceso continúa, la UE estará en una posición mucho mejor para centrarse nuevamente en la solidaridad internacional.

BM : Me preocupa que el crecimiento de nuevos sindicatos se base en gran medida en los recursos actuales. Pero el estatus de las personas que organizan ha cambiado, con salarios altos para un organizador. En el pasado esto ni siquiera se podía soñar. Si estos recursos cesan, ¿continuarán los organizadores?

Espero que el movimiento sindical resurja como todos soñamos: organizaciones fuertes y democráticas, con una relación más allá de nuestras fronteras, como logramos construir con nuestra alianza. El sueño del FAT desde hace más de 40 años es organizar sindicatos por rama industrial y por empresa. Con General Motors, un contrato que abarque a toda la empresa podría ser poderoso, o una alianza fuerte capaz de negociar contratos colectivos en diferentes países, respetando la autonomía y las culturas.

David Bacon es un escritor y fotógrafo radicado en California y ex organizador sindical. Ha escrito sobre el trabajo y la política mexicana durante más de 30 años. Su libro más reciente es [Más que un muro / Más que un muro](#) (Colegio de la Frontera Norte, 2022).