

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
CIUDAD UNIVERSITARIA

“DEMOCRACIA MEXICANA Y SINDICALISMO:
LA AGENDA LABORAL PENDIENTE. EL
MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE BANCO
AZTECA 2002 – 2007”.

TESIS

Que para obtener el título de:

**LICENCIADA EN CIENCIA POLITICA Y ADMINSTRACIÓN
PÚBLICA**

Presenta:

C. MARTHYA YOREIMI ESCALONA TORRES

ASESOR: MARIA XELHUANTZI LOPEZ

MÉXICO, D.F.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Martha Torres Estrada y Jorge Escalona Bello:

Por lo excepcional, por ser mi apoyo, mi motor y mi ejemplo a seguir en todo momento a quienes han sabido guiar mis pasos, dándoles la orientación adecuada, quienes ayudaron a definir mis valores aptitudes, enseñándome a luchar por mis ideales.

a mis hermanos Jorge y Manuel:

Por brindarme el apoyo necesario y por ser un soporte único e indispensable en mi formación académica y personal.

A mis abuelos y familia:

Que estuvieron en todo momento al tanto de los hechos.

Doctora María Xelhuantzi:

Por ser la mujer que me inspiro y me impulso para la realización de este proyecto, por darme esta oportunidad y por el gran respeto y admiración que tengo por ella, por sembrar en mi la vocación del sindicalismo.

Francisco González e integrantes del Sindicato de Banco Azteca:

Por ser el sustento práctico de este trabajo, por el apoyo brindado y cooperación. Dignos ejemplos a la resistencia del sistema, y al vigor y coraje para conseguir sus sindicato, pese a las contrariedades presentadas.

STRM:

Por las facilidades brindadas tanto a mi como a los trabajadores de Banco Azteca en esta lucha. En particular a Ángeles Salazar, por el tiempo que le dedico a la investigación.

A mis amigos:

que brindaron herramientas muy importantes para la formación y el desarrollo de habilidades, por ser también parte importante de mi vida

Esto es una pequeña muestra de todo el esfuerzo que se apuesta en la realización de un sueño que llevara a la culminación de la construcción del ser.

Gracias.....

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
-------------------	---

CAPITULO I EL NEOLIBERALISMO EN EL TRABAJO

1. La nueva etapa histórica en el desarrollo del capitalismo y el ascensos de “burguesías” periféricas y globalizadas.....	14
2. Neoliberalismo y trabajo.....	17
3. Teoría del sindicalismo como contrapeso en el capitalismo y su importancia en el orden político y social.....	33
4. El sindicalismo en México.....	37

CAPITULO II NEOLIBERALISMO A LA MEXICANA

1. El Grupo Salinas: de oligarquía local y nacional a oligarquía multinacional...54	
2. El factor político.....	66
3. Banco Azteca: la explotación salvaje.....	68
4. Flexibilidad laboral y corporativa, estructuras del poder.....	73

CAPITULO III EL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE BANCO AZTECA

1. Inicios.....	84
-----------------	----

2. El caso de Israel Vieyra y la constitución del Sindicato.....	91
3. La represión. El autoritarismo laboral mexicano en acción.....	96
4. Abusos del Banco Azteca con sus trabajadores. Lecciones para la “democracia mexicana”.....	104
CONCLUSIONES.....	120
ANEXOS.....	130
Anexo 1	131
Anexo 2	137
Anexo 3	140
Anexo 4	142
Anexo 5	147
Anexo 6	150
Anexo 7	151
Anexo 8	153
BIBLIOGRAFÍA.....	158
DOCUMENTOS.....	161
HEMEROGRAFÍA.....	162
FUENTES ELECTRÓNICAS.....	165
ENTREVISTAS.....	169

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene, como objetivos principales, reconstruir y analizar los orígenes y el desarrollo del movimiento de los trabajadores de Banco Azteca para organizarse y tratar de crear un sindicato en el periodo que transcurre del año 2002 al 2007. En este proceso, los trabajadores han confrontado los múltiples obstáculos que existen en México para la formación de sindicatos auténticos y representativos, es decir, han enfrentado la realidad de un sistema laboral y político profundamente autoritario y antidemocrático y, confrontado con ello, las paradojas y límites de una supuesta democratización del país que dista mucho de iniciarse siquiera en el mundo del trabajo.

El movimiento de los trabajadores de Banco Azteca presenta características novedosas que lo hacen especialmente interesante para el análisis político y laboral. En primer lugar, porque el Banco Azteca debe ser visto como un producto de las políticas oligárquicas y oligarquizantes de los últimos años en nuestro país. El Banco forma parte del Grupo Salinas, que se consolida con las privatizaciones de los noventa, específicamente, con la privatización de IMEVISIÓN, de donde se formó TV Azteca.

El Grupo Salinas crece y se diversifica, extendiéndose al sector financiero, cuyo mercado se dirige a segmentos de la población de bajos ingresos que, contrariamente a lo que pudiera suponerse, han mostrado ser una fuente muy rentable de ganancias para el consorcio, lo cual, sumado a las precarias condiciones de los trabajadores del Grupo Salinas, en general, y del Banco Azteca, en particular, ha contribuido, en gran medida, a que se profundicen los problemas de desigualdad e injusticia en nuestro país.

En segundo lugar, porque el ascenso vertiginoso del Grupo y las condiciones ventajosas en las que ha operado, en especial desde el punto de vista laboral, revelan nexos privilegiados con el poder político.

En tercer lugar, porque empresas del Grupo, como Banco Azteca, aparecen, desde su origen, como empresas marcadas por una flexibilidad laboral salvaje, lo que demuestra que una reforma laboral neoliberal en México ha venido dándose en los hechos, a pesar de que, formalmente, no se han dado cambios en la legislación laboral.

En este sentido, Banco Azteca constituye un prototipo de capitalismo salvaje y desregulado que se está imponiendo en nuestro país, basado en empleos precarios, inestables, sin derechos y completamente desventajosos para los trabajadores. Este tipo de empleos pareciera estar convirtiéndose en la norma del mercado de trabajo y en el modelo para las generaciones más jóvenes de trabajadores mexicanos.

La metodología empleada para la realización de este trabajo se basa, en primer término, en un análisis histórico sobre el desarrollo del capitalismo, los cambios y las consecuencias que ha traído consigo; así como en una serie de encuestas que se realizaron a lo largo del proceso de investigación a diferentes trabajadores de la República Mexicana, sobre los tratos a los que se habían visto envueltos, sobre cómo habían vivido el movimiento para crear el sindicato y las repercusiones y beneficios que han tenido por el mismo, así como los obstáculos que tuvieron que enfrentar para llegar a organizarse, tanto internamente como al exterior, con otras instituciones.

El primer capítulo aborda precisamente el tema del capitalismo globalizador de las últimas décadas, que constituye el contexto más amplio en el que surge el Banco Azteca y en el que se desarrolla el movimiento de sus trabajadores. Este capítulo contiene el análisis histórico del capitalismo que describe las condiciones que el mercado económico internacional ha creado para el avance voraz del régimen capitalista; concretamente, se desglosa el desarrollo de la economía y sus sistemas de producción dentro de la esfera del trabajo, así como las consecuencias en este marco, tanto la polarización de la riqueza como las desigualdades generadas.

El capitalismo ha llegado a su mayor expresión de explotación a través de modelos de producción, como el taylorismo y toyotismo, a los cuales, al retomar mayor fuerza ante las nuevas necesidades de los patronos, los trabajadores han tenido que ajustar sus demandas aunque no necesariamente correspondan a sus intereses.

Hay que señalar que el trabajo y el capital tienen una relación compleja y contradictoria entre sí que, en última instancia, da forma al Estado capitalista y, sin una, la otra no existiría, pero que, a la vez, son complementarias entre si. En su interacción se decide la producción y la reproducción social, teniendo como punto de partida las formas básicas de organización del capital, es decir, empresas y la organización del trabajo.

Ante dicha perspectiva de desigualdad, los trabajadores tuvieron que crear medios de protección con lo cuales no se vieran tan afectados por el interés del capital. Uno de estos mecanismos fueron los sindicatos, los cuales, al tener como eje motor la defensa de un rubro laboral específico, han tratado de regular la distribución de la riqueza y equilibrar los beneficios generados en el proceso de producción. En general, los sindicatos luchan por ser contrapesos del capitalismo.

Con este tema, se pasa al siguiente apartado de este trabajo, el cual se encarga de desglosar la teoría del sindicalismo, ya que el contrapeso histórico de la voracidad capitalista y sus excesos han sido los sindicatos. En este sentido, se presenta un análisis general del sindicalismo mexicano, donde se menciona su origen y desarrollo, las contradicciones y obstáculos que ha tenido en su interior, así como el declive del *charrismo* y el auge de los sindicatos blancos o de protección, que las empresas se han dedicado a promover para explotar y someter más a los trabajadores. Se proporciona una tipología de los tipos de sindicatos existentes en el país, pues, si bien los sindicatos no han cumplido del todo con su función, aún siguen frenando en gran medida los intereses de los capitalistas que han generado empleos en condiciones laborales precarias.

A finales de los años ochenta, en América Latina, los capitalistas impulsaron la creación de empleos con dichas características, apoyados en las reformas laborales de los noventa, con las cuales le proporcionaron un sustento dentro del marco legal, para, a su vez, legitimar la explotación, trayendo consigo, por un lado, la flexibilización y precarización y, por otro, la polivalencia y lo moldeable de las jornadas laborales, a fin de ser funcional a las necesidades de compra y venta de fuerza de trabajo y a la reproducción del capital.

Durante los años siguientes se crearon empleos en el país en circunstancias similares, algunos de empresas nacionales y otros tantos de multinacionales; ambos tenían en común la explotación de sus trabajadores, además, no otorgaban las prestaciones que la ley exige, no proporcionaban seguridad laboral y se suscribían a sindicatos falsos, que daban soluciones favorables sólo a los patrones. Ante la falta de empleo y las necesidades y carencias personales, los trabajadores no tenían otra solución que acceder a este tipo de empleos.

Esta situación de flexibilidad hizo que se generara un clima de incertidumbre en el mundo laboral y un ambiente de desconfianza e inseguridad en el interior de las empresas, ya que los empleados, más que pensar en sacar adelante una empresa, buscan los mejores métodos para no ser despedidos de sus trabajos, creando desconcentración y mucha tensión, lo que les impide realizar una mejor desempeño laboral.

La última parte del capítulo describe cuáles son los problemas que enfrentan los sindicatos en el país, entre ellos, la estructura corporativa que tienen las grandes centrales y el poder que éstas ejercen sobre los sindicatos nuevos e independientes, al no permitir que prolifere la autonomía de las organizaciones. Al estar asociadas con la oligarquía y con el gobierno, contribuyen a producir los obstáculos para la formación de dichas agrupaciones.

En algunos casos las organizaciones que quieren convertirse en un sindicato recurren, ellas mismas, a pedir el apoyo de las centrales y, en otros tantos, las mismas centrales son las que los coaccionan para que terminen siendo parte de

su estructura, y si alguna organización se niega a integrarse al sistema, se hace lo posible para que esto no suceda.

Estos casos son muy frecuentes en las filas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, donde, esperando obtener el registro (reconocimiento), los sindicatos pueden pasar años sin recibir respuesta alguna por parte de esta institución. Claro ejemplo es el intento del sindicato de Banco Azteca, el cual, desde el 2005, está esperando su registro, y lo único que ha logrado, en el marco de lo institucional, son alcances relacionados con la acreditación laboral y otros avances, poco trascendentales, en el orden de la redacción y estilo de los textos presentados. Lo más que se ha logrado es un amparo que le otorgó la Suprema Corte de Justicia a los trabajadores, a principios del año 2008, para que se les proporcionara el registro de su sindicato, sin embargo, no les ha ayudado en mucho.

El segundo capítulo, titulado “Neoliberalismo a la Mexicana”, aterriza este problema en México; analiza la realidad presente, para lo cual es indispensable remitirse brevemente tanto a la configuración del sistema laboral en México desde inicios del siglo pasado, como al control y al corporativismo dentro del mundo laboral mexicano.

A la vez, aborda el ascenso y consolidación de los grupos oligárquicos en el país, concretamente, el caso de la familia Salinas Pliego, la cual comenzó a forjar su imperio económico, político y social a principios del siglo pasado. Hay que tener presente que, en los últimos 20 años, esta familia ha retomado mayor fuerza debido al grado de explotación que ha ejercido sobre sus trabajadores, los malos manejos de dinero y la gran influencia política con personas de renombre para salir favorecidos de licitaciones públicas y de algunas privatizaciones, que durante el sexenio del ex presidente Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) se vieron fortalecidas al obtener el paquete que se les otorgó de “medios de comunicación”, concesión nada despreciable, que incrementó en gran parte su riqueza y logró consolidar al Grupo Salinas. Tanta fue la influencia y el beneficio que Salinas Pliego obtuvo de las relaciones políticas que se le dedica un apartado.

Del Grupo Salinas, este trabajo analiza, particularmente, su ramo financiero, el Banco Azteca, institución con escasos seis años de experiencia, pero con gran poder de expansionismo en América Latina.

Mejor conocido como Banco Azteca, va creciendo a pasos gigantescos en su ramo. Actualmente tiene presencia en países como Perú, Guatemala, Honduras, Panamá y Argentina, con miras hacia Estados Unidos y Canadá.

Se explica en detalle la estructura del Banco y de Elektra, ambas correlacionadas entre sí, ya que la tienda de artículos domésticos, Elektra, opera a través de créditos que maneja el banco, de tal modo que no se puede entender la una sin la otra.

Dentro de este capítulo se desglosan ampliamente las formas de explotación que utiliza la empresa para exprimir al máximo a los trabajadores, obteniendo ingresos inigualables en el rubro financiero. Se retoman las entrevistas realizadas para explicar este fenómeno y se hace un breve análisis del porque de estas condiciones y de las consecuencias que han generado.

Se desarrolla también la estructura y los mecanismos utilizados para la realización de fraudes a los trabajadores. A su vez, se muestra el manejo arbitrario del sistema bancario por parte de los Gerentes Divisionales y Regionales para beneficio propio, como la disminución de salarios y de jornadas para provocar la deserción en la institución.

Al describir la estructura, se retoma la proliferación de la terciarización, tanto los beneficios que genera a las empresas, como las consecuencias directas sobre los trabajadores, problema mejor conocido como "outsourcing". Este tipo de subcontratación, modelo nada ajeno a la realidad, es el nuevo tipo por el cual las empresas se encargan de reclutar y contratar al personal de las industrias, evadiendo obligaciones legales, obligaciones morales e impuestos, obteniendo así un mayor margen de ganancia, pero agudizando la precarización de los empleos.

El tercer capítulo, como su nombre lo indica, “El movimiento sindical de los trabajadores de Banco Azteca”, recopila la lucha que los trabajadores han emprendido en su intento para crear un sindicato y para defenderse de los puestos directivos.

Los abusos del Banco, los malos tratos y las precarias condiciones de sus trabajadores, en contraste con sus grandes márgenes de ganancia, son algunas de las causas que originaron el movimiento sindical, el cual todavía sigue en lucha y en pie, hasta que, como lo menciona el Secretario General del movimiento, obtengan el registro del sindicato de Banco Azteca.

En el capítulo también se desglosan todas aquellas acciones que han llevado a la práctica para seguir en la batalla. La última parte de este capítulo se dedica a mostrar las malas experiencias que han tenido que soportar algunos miembros activos del movimiento, así como personas que no se involucraron directamente, pero que se vieron afectadas por las políticas de la empresa. Son estudios de casos de tres estados de la República: Ciudad de México, Estado de México e Hidalgo. Sólo de estos Estados se plasmaron algunos ejemplos concretos por la cercanía, y por ser ahí donde hay una mayor fuerza del movimiento. Esto no quiere decir que los trabajadores, en otros estados de la República, estén exentos de los mismos abusos y explotación.

Algunos de los principales problemas del país radican y devienen de las malas relaciones laborales, de su precariedad, de la concentración excesiva del ingreso y de la riqueza, de la falta de derechos y libertades básicas en el mundo del trabajo. Se trata de problemas eminentemente políticos, expresados como desigualdad, injusticia o autoritarismo.

Esto ha llevado a que en el movimiento obrero se den mayores manifestaciones. Claro ejemplo de ello es lo que sucedió con los trabajadores de Banco Azteca, que iniciaron, a mediados del 2005, un movimiento por la reivindicación de los derechos laborales y la mejoría de la situación laboral en el Estado de Hidalgo,

específicamente en el municipio de Tizayuca, ante las presiones de sus Gerentes Regionales y Divisionales. Un pequeño grupo de trabajadores (seis personas) comenzó a dialogar sobre los malos tratos que recibían; al ser cada vez más las inconformidades, decidieron reunirse, se organizaron y llevaron a cabo un movimiento. En un principio no tenían ni la menor idea de la gran trascendencia que lograrían con unirse y apoyarse, ya que su pensamiento sólo se dirigía a cambiar las condiciones particulares de trabajo y evitar las arbitrariedades de su centro.

Conforme fue avanzando el tiempo, y después de asesorarse y conocer más sobre el tema, decidieron sumar sus fuerzas y canalizarlas a donde se pudiera dar solución a sus demandas, esto conllevó a la formación de un movimiento de orden sindical. A raíz de ese momento, los trabajadores de Banco Azteca han luchado por crear un sindicato.

Tanta e importante ha sido la relevancia que ha tomado el movimiento en los últimos años que la lucha ha sido apoyada por otros sindicatos de gran magnitud, como el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, el Sindicato del Seguro Social, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México; incluso han logrado tener presencia en el pleno de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

El movimiento ha logrado expandirse a otras entidades como el Estado de México, la Ciudad de México, Baja California Norte, Oaxaca, Puebla, Veracruz, entre otros más, donde varios compañeros trabajadores han decidido entrar a la dinámica. No ha sido nada fácil, ya que es una lucha que se ha mantenido por años y que, como los demás movimientos sociales, ha traído consecuencias directas sobre los trabajadores, como la represión; todo por el mejoramiento de la situación laboral.

Espero que el presente material contribuya a la investigación de las condiciones laborales del país, tema que se ha abandonado y dejado de considerar como punto central en los asuntos nacionales y en la Agenda Política Nacional.

Muchas personas -al no comprender la importancia de lo que es tener un sindicato dentro de sus empresas- y el propio movimiento obrero no apuestan por la lucha y por la proliferación de dichos organismos; y la mayoría de los jóvenes entusiastas no desean vincularse en este tipo de cuestiones, es comprensible ese sentimiento por las condiciones y el giro que el sindicalismo ha dado en el país y, de alguna forma, también por los efectos que la propia globalización ha tenido en el mundo; sin embargo, saber del pesimismo que rodea al tema y de la escasa importancia que se le otorga dan más herramientas para buscar un tipo de sindicalismo diferente, capaz de brindar respuestas eficaces y eficientes para los problemas de la clase trabajadora en México.

CAPITULO I. EL NEOLIBERALISMO EN EL TRABAJO

1. La nueva etapa histórica en el desarrollo del capitalismo y el ascenso de “burguesías periféricas globalizadas”.

Tal como ocurrió en los orígenes mismos del capitalismo liberal,¹ el capitalismo neoliberal se funda en una transformación intensa y profunda de las relaciones entre el capital y el trabajo. La era neoliberal bien pudiera ser vista no sólo como la etapa más avanzada hasta hoy conocida en el desarrollo histórico del capitalismo, sino como una “segunda acumulación originaria”, de la que han emergido y siguen emergiendo nuevos actores económicos, políticos y sociales. En primer lugar, un capital multinacional que se internacionaliza y expande de manera acelerada, adueñándose de la política e imponiendo nuevas formas y modelos de organización social.

Hoy en día, no se nos hace raro ver las contradicciones y la inequidad, que el neoliberalismo (o capitalismo salvaje, como lo preferirían llamar otros), está trayendo consigo: una lucha de clases más aguda -y, al mismo tiempo, más disfrazada-, la polarización de la riqueza, nuevos problemas políticos, la apatía de la sociedad, el individualismo y un descontento social que permea, no sólo al país, sino al mundo. El capitalismo hizo que la lógica de la sociedad se centrara en la racionalidad del trabajo orientada al mercado: la competencia y la eficiencia, hallando su esencia en convertir toda actividad humana, social, política, económica y cultural en mercancía y en mercados.

La relación capital-trabajo es uno de los rubros que más afectados se han visto por esta nueva era del capitalismo que es el “neoliberalismo”. Las condiciones de lo laboral han sido deterioradas por el crecimiento del mercado y por la destrucción, en muchos sentidos deliberada, de las organizaciones representativas de los trabajadores.

¹ Véase Marx, Carlos, *El Capital*, Capítulo XXIV.

El neoliberalismo abrió las puertas al libre juego de las leyes del mercado, cuyos sistemas de producción, distribución y consumo quedan subordinados a la economía capitalista mundial, siendo el motor de su desarrollo los intereses de una gran burguesía global, donde el Estado es el principal agente desestructurador de la regulación y de la gestión de las fuerzas de trabajo. A través de las legislaciones y reformas laborales y sociales la dinámica neoliberal promueve su des-reglamentación y su consiguiente flexibilización. El avance del capitalismo hace que las diferencias del mercado sean más marcadas, y los campos más afectados son:

- Pauperización de los trabajadores asalariados y crecimiento del ejército de reserva, traducido en desempleo creciente
- Producción en serie
- Desvalorización del trabajo
- Crecimiento del sector terciario

Las ventajas comparativas y la división internacional del trabajo de la industria están condicionadas por la competencia de los oligopolios y la interacción estratégica entre empresas y gobiernos, regidas por las fuerzas de mercado, es decir, por los intereses del gran capital.

En teoría, se pensaba que, con el desarrollo del capitalismo, éste operaría con mayores índices de productividad del trabajo, haciéndolo sobre la base de la producción de plusvalía relativa, salarios al alza y con tendencias a la reducción de la jornada de trabajo². Pese a ello, los resultados obtenidos no han sido los esperados, ya que conforme avanza y se desarrolla el capitalismo, la desigualdad crece y conduce más a la sobreexplotación de las personas, justificada por los procesos de producción y la rentabilidad de la empresa.

² Sotelo, Adrián, *La reestructuración del mundo del trabajo. Superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*, p. 156.

El “Estado neoliberal” surge como consecuencia de la crisis que extinguió al Estado de Bienestar. En él, los grupos económicamente dominantes se resisten a la inversión y al gasto social, el cual se conquistó, en su momento, por el cuestionamiento de ciertas clases sociales y de un sindicalismo fuerte, y quienes encuentran posteriormente una oposición a sus intereses con el neoliberalismo. Pero, ¿cómo se consolida la política neoliberal?

Poulantzas menciona, en su libro *El Poder político y Clases Sociales en el Estado Capitalista*, que el Estado neoliberal, como corriente del pensamiento político y filosófico-económico, nace en 1947 y que se implanta en 1973 debido a la crisis cíclica del capitalismo. Ahí, los Estados débiles buscan que la economía sea la promotora, y los fuertes buscan resquebrajar el poder de los sindicatos. El primer gobierno que lo empleó fue el de Margaret Thatcher, en Gran Bretaña, y sus objetivos eran: contener la inflación, recuperar las ganancias de empresas capitalistas y detener el movimiento sindical.

Todo ello quiere decir no sólo que el capitalismo se haya vuelto más salvaje, sino que ahora es más fuerte, debido al surgimiento de nuevos procesos de producción, como el toyotismo, y de expropiación de bienes públicos. El capital es el trabajo acumulado o apropiado, junto con los bienes públicos y/o sociales apropiados, para usufructo de grupos o una clase en particular.

Particularmente, el capitalismo neoliberal busca reformar los gobiernos para hacerlos más funcionales a los intereses del gran capital, poniendo su vista en la privatización de las industrias gubernamentales básicas, tales como defensa y seguridad, educación, salud, así como también obras e infraestructura, entre otras, para su mercantilización. Propone la flexibilización de normas de trabajo, nuevas políticas fiscales y la disminución del gasto del Estado y la apertura de la economía internacional para el comercio. Su objetivo principal es someter a la clase trabajadora para obtener más altos márgenes de ganancias.

La importancia del trabajo, dice Hannah Arent, reside en que es la fuente principal de generación de riqueza social; es inherente a la sociedad; hace posible que una sociedad subsista, ya que el individuo por naturaleza requiere de una actividad que sea productiva para mantenerse dentro de ella y, así, hacerla perdurable. De igual forma, el hombre, gracias al trabajo, transforma la naturaleza y el medio que lo rodea para satisfacer sus necesidades esenciales y materiales. A las anteriores consideraciones, podemos agregar que el trabajo cuenta con dos factores principales dentro de una sociedad. El primero es el sentido de pertenencia y, el segundo, es el sentido de subsistencia encaminado al crecimiento y estabilidad de una sociedad, desarrollado en la medida en la que el trabajo sea productivo.

2. Neoliberalismo y trabajo

Esta “segunda acumulación originaria” que implica el neoliberalismo ha constituido un espacio de oportunidad para burguesías emergentes y oligarquías periféricas que han encontrado condiciones excepcionales para acumular capital, enriquecerse, utilizar recursos públicos, apropiarse de bienes comunes, expropiar el conocimiento, el medio ambiente, e incluso para volver mercancía la dignidad humana.

El trabajo y el capital tienen una relación compleja y contradictoria, que en última instancia da forma al Estado capitalista en sus distintas manifestaciones. En las relaciones entre éstas se decide la producción y la reproducción social, entendida como la apropiación y disputa por la riqueza, por los bienes materiales y, especialmente, por el poder político. El punto de partida de las relaciones entre capital y trabajo son sus formas básicas de organización del capital, es decir, empresas y la organización del trabajo (sindicatos).

Tenemos dos definiciones para dejar claro el concepto de empresa. La primera es la de Crozier, que define la empresa como “una institución social por estar definidas por las

relaciones sociales y políticas, da forma y establece las reglas del juego”. Crozier menciona que la empresa supone la concentración económica y, para decirlo de otra manera, es un cuerpo social que compacta las relaciones sociales y la actividad económica³. La segunda es de Alan Touraine, quien apunta que la empresa es la forma básica de la organización del capital; es la unidad económica y organizada, cuyo fin primario es la producción de bienes y/o servicios para obtener una ganancia⁴.

A casi treinta años del inicio acelerado del “capitalismo neoliberal”, existe una recomposición significativa de los grupos dominantes a escala mundial. Un rasgo de esta recomposición ha sido la emergencia y consolidación del capital multinacional periférico, con creciente presencia regional y global, y de nuevos tipos de empresas.

Es posible suponer que estos grupos se instalan en la economía global a partir de acuerdos con el capital “multinacional histórico”, definiendo áreas de mercado, influencia y competencia controlada. Un ejemplo de esto podrían ser los acuerdos a los que se llegan en espacios como el Foro Económico Mundial de Davos. Pero sin duda, uno de los rasgos más interesantes de este tipo de capital es su surgimiento y sus “fuentes de acumulación” en sus países de origen. La sobreexplotación de los trabajadores es quizá la fuente de acumulación más importante. Volveremos con este tema más adelante.

La transformación del capitalismo supone un rompimiento con los paradigmas, hasta entonces vigentes, del mundo del trabajo, que pueden remitirse al crecimiento del sector terciario y del conocimiento, desplazando al primario y secundario de la economía, que eran la principal fuente de ingresos en los países tercermundistas. Este cambio provocó la destrucción de los empleos industriales debido a una política económica unilateral que promovió la desindustrialización y el aumento del desempleo estructural.

3 Para mayores referencias, se puede consultar: Michael Crozier, “Sociología del sindicalismo”, en Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*.

4 Siendo éste el sentido y la importancia del capital. Para conocer más acerca del tema, es necesario remitirse a Alan Touraine, en Georges Friedmann y Pierre Naville, *op. cit.*

Daniel Bell previene esta situación al afirmar que se presenta un nuevo tipo de sociedad, que él llama “la sociedad post-industrial” y que expresa claramente en su obra *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Menciona que el factor estructural de toda sociedad es el cambio tecnológico y social. Hay un cambio en el sector económico al pasar de una economía productora de mercancías a una productora de servicios, con el principio axial de la centralidad del conocimiento teórico como fuente de formulación política de la sociedad (es decir, control social del cambio). Se da un abandono de la noción de poder y control del mercado y una corporación en el tamaño de ésta.⁵

Bell vislumbra cómo es que la corporación capitalista va tomando y creando un poder tan grande que es capaz de lograr cambios radicales en las sociedades, al irse posicionando como un centro de poder estratégico e importante dentro de las naciones, y, a la vez, que se convierte en un instrumento de autogobierno, crea legitimidad al proporcionar bienes a la gente. Le otorga mucha importancia debido a que asume una responsabilidad social al estilo capitalista y se inclina a lo social, para, finalmente, convertirse en el corazón de la sociedad.

Bell percibe cómo la corporación sustituye el orden de la vida. Ahora ésta es la que proporciona la identidad y un objeto común de sus miembros; a la vez que replantea la cuestión de la propiedad de la empresa. Esta tendencia parte de la transición hacia el modo de socializar: al crear una nueva clase trabajadora más tecnificada, se le apuesta más a los ingenieros y a los técnicos, ya que, según ésta, son profesiones más redituables. La corporación es una modificación sociológica que sustituye el orden de vida, es la institución que proporciona identidad y un objeto común a sus miembros. También replantea la propiedad de la empresa; la tendencia parte de la transición hacia el modo de socializar⁶

5 Bell, Daniel, “La subordinación de corporación. La tensión entre los modos de economizar y de sociologizar”, en *El advenimiento de la sociedad post-industrial*, Capítulo I.

6 *Ibidem*.

Cada vez hay mayor demanda por la incorporación de personas al mercado de trabajo para satisfacer los servicios; las condiciones de trabajo no son las mismas que se ofrecen en los otros sectores de producción, lo que ha repercutido en la valorización del trabajo, que ya no se centra en lo que se produce, sino que se desplaza hacia el consumo, lo que trae como resultado la degradación moral del trabajo y se comienza a dar una reingeniería de los valores predominantes que se modifican; la profesionalización ya no es redituable, se apuesta más a la tecnificación de la mano de obra, para abaratar los costos de producción. En los países periféricos se pone mayor énfasis en dichas cuestiones, porque cuesta más barato contratar a personas con carreras técnicas que a profesionistas.

A la creciente mayoría de los trabajadores (obreros, empleados, ingenieros, licenciados, técnicos de diversa índole y ejecutivos) les resulta difícil encontrar una nueva posición en otras áreas con remuneraciones y condiciones laborales estables, siquiera parecidas a las que disfrutaban hace cuatro o cinco décadas. Esto parece constituir un futuro inescapable para las masas de población mundial, a menos que se produzca un cambio profundo en los valores y formas de organización que guían a la humanidad, lo cual habrá de conllevar a una modificación significativa de las relaciones entre las personas de diferentes estratos sociales, y de todas ellas con el entorno natural y social que nos alberga y sustenta.

Las tendencias en occidente apuntan hacia la transformación de los mercados de trabajo, con una disminución progresiva en la cantidad y calidad de los empleos, así como en los niveles de sus remuneraciones, salvo para una restringida élite de trabajadores y para los directivos de las empresas.

La era capitalista neoliberal modificó la estructura del mercado y del trabajo al pasar de empleos estables a ocupaciones irregulares de baja productividad e ingresos en el sector informal urbano. Se dio un viraje, englobado en la flexibilización y precarización del mercado laboral, ya que se generó un amplio margen de ocupados empobrecidos en empleos precarios con bajos niveles de protección, que se encuentran al filo o por

debajo de la línea de la pobreza. Además, se dio un decremento en los ritmos de la producción agrícola de subsistencia, por las restricciones en el gasto público y por el deterioro del poder adquisitivo, pues hubo devaluaciones monetarias que provocaron el encarecimiento de insumos y equipos importados.

Con las políticas que adoptó el neoliberalismo, ha cambiado el mundo del trabajo a través de reformas institucionales, que lo volvieron flexible, polivalente y precario, moldeable y funcional a las necesidades de compra y venta de fuerza de trabajo y a la reproducción del capital⁷. Uno de los cambios más visibles fue la flexibilización de la fuerza del trabajo y de sus dimensiones político-institucionales como el sindicato, la legislación laboral, las negociaciones obrero-patronales y sus instrumentos de lucha.

Se elimina también la dimensión social del Estado y la configuración de un nuevo paradigma en la economía capitalista. El desarrollo de las fuerzas productivas estimula el incremento de la explotación de la fuerza de trabajo y de la productividad, se reformaron las condiciones de contratación, uso y despido de la fuerza de trabajo, se desmontaron garantías y prestaciones económico-sociales para los trabajadores e introdujeron reformas para regular los salarios de acuerdo a las tasas de productividad, en la mayoría de los casos determinados de manera unilateral por la empresa. En lo social y sindical, redujeron el marco de la acción legal y político de los sindicatos -redujeron su peso-, liquidaron el derecho a huelga y fortalecieron el poder de las gerencias sobre el mundo del trabajo.

Los cambios del mundo del trabajo presentan, además, las características siguientes:

1. La brecha entre lo económico, cultural, político y social en los países subdesarrollados, y una mayor y nueva dependencia de los países industrializados del capitalismo, lo que se refleja en la crisis del Estado de Bienestar y los sistemas fordiano-tayloristas que se asocian en el mundo del trabajo.

⁷ Sotelo, Adrián, *La reestructuración del mundo del trabajo. Superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*, p. 94.

2. La reestructuración del Estado capitalista en los centros industrializados y gobiernos cada vez más dependientes por la acción de las fuerzas del mercado y presiones políticas del neoliberalismo en la década de los ochenta, lo que ayudó para que el capital desarrollara nuevos sectores donde sus inversiones fueran rentables, como los servicios informáticos, software, telecomunicaciones, bancos y seguros.
3. En los noventa, irrumpen nuevos sistemas productivos y de organización laboral que se articulan en los sistemas prevalecientes de cada región antes del advenimiento del capitalismo neoliberal.
4. Se consolida el pensamiento neoliberal y se proyecta negativamente sobre el mundo del trabajo.⁸

Si algo debe de quedar claro es que el mundo del trabajo no ha dejado de ser la fuerza esencial de la producción y la creación del valor, ni ha perdido su valor central como fuerza de transformación histórico-social y de enfrentamiento con el capital. Todo sigue igual, y lo que ahora está suscitándose en esa esfera es que, como trabajadores precarizados, tercerizados y/o subcontratados, cada vez tienen derechos más limitados y son más ajenos del mundo de las organizaciones sindicales, porque un objetivo clon del capitalismo neoliberal es el debilitamiento y destrucción de los sindicatos. Retomaremos este punto más adelante.

Un teórico de las relaciones productivas que explica mejor el redimensionamiento del trabajo es Claus Offe, en su obra intitulada *La sociedad del Trabajo. Problemas estructurales y perspectivas del futuro*⁹ Él afirma que el trabajo no ha dejado de ser una categoría substancial, el modelo de una sociedad civil gira entorno al trabajo impulsado por su racionalidad y sacudida por sus conflictos laborales¹⁰. Por ello, analiza a la sociedad del trabajo en tres aspectos: la centralidad del trabajo, los imperativos morales

8 *Ibidem*, pp.113-114.

9 Para conocer más acerca del tema es necesario remitirse a Offe Claus, "¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?", en *La sociedad del Trabajo. Problemas estructurales y perspectivas del futuro*.

10 Offe Claus, *op. cit.*, p.18.

y económicos y la contradicción entre el ámbito productivo y el vital. En la centralidad del trabajo, al crecer la sociedad y desarrollar sus mecanismos, los cambios no son específicos, por ende, cada vez es menos clara la diferenciación de trabajo; al crecer el sector terciario pasa a segundo plano el trabajo.

Los imperativos morales y económicos traen consigo la apreciación del consumo (lo que se pueda adquirir): los niveles de ingreso que se obtengan es lo que vale. Se degrada lo moral del trabajo: no importa como se adquiera, el tiempo que se emplee o la actividad laboral que se realice, mientras se puedan tener niveles altos de consumo.

Entre lo personal (o vital) y lo productivo: ¿qué vale más?, y ¿a cuál se le debe apostar? Lo idóneo sería un balance entre ambos, pero hay que considerar que el avance social no se da sólo en la producción, es decir, en las relaciones entre patrón y trabajador, sino que se genera en conjunto con las diferentes esferas sociales de todo el núcleo; por lo mismo, lo vital, el estilo de vida que se quiere, genera la contradicción, ya que, la mayoría de los casos, dista de tener un empleo que compense lo personal, y es aquí donde nos preguntamos realmente qué es más importante: lo productivo (el trabajo) o lo personal (la vida personal). No se puede prescindir de alguno, pero ¿cómo tener los dos cuando las condiciones de desigualdad, la falta de oportunidades y la explotación están cada vez más acentuadas en la sociedad? Por un lado, si no se trabaja más horas de las establecidas no se obtiene ingreso suficiente y no se consume; pero, por el otro, si no hay capital necesario no se puede aspirar a tener un parámetro dentro de lo que se conoce como una “vida digna”.

Estos son algunos de los problemas que derivan de las nuevas estructuras de las sociedades que está trayendo consigo el neoliberalismo, donde en casi todas las ocasiones se hace caso omiso de los problemas de fondo; se apuesta más hacia la producción, tanto por parte de los empresarios como del gobierno y los ciudadanos, en general; por lo mismo, no se ha incursionado en el estudio de esos aspectos, vitales para el desarrollo del ser humano.

El hecho de que la fábrica ya no sea el centro de las relaciones de dominación y el escenario de los conflictos sociales más importantes, de que los parámetros y metas sociales (por ejemplo, en el ámbito económico) del desarrollo social se hayan visto sustituidos por una “autoprogramación” de la sociedad son hipótesis y consideraciones que se han impuesto ampliamente.¹¹

El crecimiento del mercado conllevó a la transformación del capitalismo (prácticamente al aumento del sector terciario) y el valor de producción se distancia de la circulación donde se da la valorización del trabajo. Entre más crezca el capital, esa esfera se agrandará, y cada vez habrá menos valorización de las actividades que se realicen.¹²

Los nuevos paradigmas se establecieron para reforzar y proyectar la relación negativa empleo-producto en una escala superior de explotación, de organización y de acumulación del capital, del contorno del patrón dependiente neoliberal y de la superexplotación del trabajo.

Lamentablemente no fueron precedidos por reformas sustanciales, se introdujeron, de hecho, por empresas multinacionales deseosas de mantenerse flexibles y activas frente a la competencia global, que optaron por contratar trabajadores eventuales con el apoyo de políticas laborales que articularon la reestructuración del mundo del trabajo, con el fin de responder con rapidez a las fluctuaciones del mercado, incrementando la productividad y la inseguridad en el empleo.

Estos cambios lograron su base al sustituir el fordismo por la organización en equipos en busca de flexibilidad, reduciendo la capacidad de los asalariados de organizarse sindicalmente al dejar de lado el fordismo-taylorismo (modelo que se enfoca en la producción en serie y especialización del obrero) y pasar al toyotismo. La crisis de este modelo se refleja en los contratos que de ser fijos pasan a ser temporales, lo cual rompe la estabilidad de los trabajadores, provocando un crecimiento en la productividad

11 Offe, Claus, *op. cit.*, p.49.

12 *Ibidem*,

del sector informal, aumentando una relación laboral injusta y desigual, incrementando la intensidad del trabajo debido a la eliminación del desperdicio del tiempo.

En procesos productivos más complejos, esta corriente desplaza el trabajo intelectual hacia el trabajo manual y, en algunos sectores, se observa el abandono absoluto de la intelectualización por el reforzamiento de formas más inhumanas de explotación material, como sucede en la mayor parte de las industrias del tercer mundo. Los conocimientos de los trabajadores son expropiados en la medida en que sirven a la valorización del capital, aunque no para enriquecer a los trabajadores mismos. El sistema flexible de remuneración, y por la coyuntura de los altos índices de empleo y subempleo, estimula la rivalidad entre los compañeros laborales como una fuente más de presión por la productividad e intensificación del trabajo.

En la medida en que se especializan las actividades exportadoras, se da un afianzamiento del régimen de disociación de la fuerza de trabajo precaria respecto de la esfera del consumo. Entonces se presenta la superexplotación del trabajo, que permite que la fuerza de trabajo sea remunerada por debajo de su valor. La explotación del trabajo se justifica:

- a. Ligadas las necesidades de valorización a la obtención de ganancias extraordinarias del capital.
- b. El consumo de los productores quedó fuera de la lógica de la producción.
- c. La constitución de los mercados internos de medio de consumo y de fuerza de trabajo.
- d. En que las ganancias y los mercados dinámicos dependen de la reproducción suntuaria y del mercado mundial; el capital y la burguesía son favorecidos por políticas del estado para explotar a los trabajadores mediante la plusvalía absoluta y relativa y remunerar a la fuerza de trabajo por debajo de su valor¹³.

¹³ Sotelo, Adrián, en *La reestructuración del mundo del trabajo. Superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*, p. 98.

Al combinar la superexplotación con la aplicación productiva de la informática, el objetivo es crear un nuevo modelo de relaciones sociales basado en la automatización flexible, es decir, que la articulación entre la tecnología y la desregulación del trabajo convierta a éste en flexible y polivalente¹⁴. La superexplotación del trabajo tiende a ser la nueva realidad, en virtud del nuevo poder de la valorización, derivado de la mundialización del capital.

El toyotismo ayuda en gran medida a ello, al que podemos definir como: “sistema de organización de la producción basado en una respuesta inmediata a las variaciones de la demanda y que exige una organización flexible del trabajo e integrada”¹⁵. Es más que nada, desde el punto de vista capitalista, un procedimiento para intensificar la explotación de la fuerza de trabajo y degradarla; introduce la flexibilidad de tal forma que los obreros son obligados a laborar horas extras. La intensificación del trabajo mediante el aumento de la presión sobre el ritmo de las tareas es el factor que agrava las condiciones laborales.

De este proceso, por un lado, resulta la concentración de la lógica del patrón de acumulación neoliberal: la creciente sustitución del trabajo vivo debido a la introducción de innovaciones tecnológicas y la pérdida de derechos contractuales de los trabajadores; mientras que por el otro lado se ve un reforzamiento de viejas relaciones de trabajo individualizadas concentradas en el sector informal urbano¹⁶.

A partir de los años ochenta, en América Latina, los grupos económicos dominantes en cada país, aliados con las grandes corporaciones, fundamentalmente, empujaron a adoptar la vía neoliberal con todos los efectos hasta aquí descritos.

Según los “expertos” económicos, esta era la opción viable hacia el desarrollo de esos países. Dicha vía supone la adopción de la ideología libremercadista, que proclama la inserción, sin restricciones, en la economía mundial, el tránsito sin obstáculos de

14 *Ibidem*, p. 140.

15 *Ibidem*, p. 153.

16 Achatan W, Jacobo, *El saqueo de América Latina*, p. 110.

mercancías y capitales, la paulatina subsunción de las identidades nacionales y sus culturas, sus soberanías y, por ende, sus Estados, cambiando la función histórica de éstos, al ser la acumulación del capital la relación con la sociedad y los partidos políticos, mediada por el mercado al imperativo de la mundialización, en su necesidad de crecer y de competir, y justificado en la idea de progreso, basada en la libertad de emprender y consumir, y, sobre todo, en la propiedad privada del patrimonio y los medios de producción; así como en la competencia irrestricta en todos los sectores de la actividad económica¹⁷.

Esto lo plasma claramente uno de los grandes pensadores liberales del siglo XX, Milton Friedman, cuyas ideas del progreso económico se entienden como una mayor y mejor producción de bienes y servicios para un mayor número de gente, mostrando que una de las condiciones del progreso económico es la libertad, comenzando por las libertades para emprender y consumir¹⁸.

Al desregular la economía, se desreguló también el mercado de trabajo y se redujeron los puestos de trabajo. Las tasas de desempleo se incrementaron, al igual que las tasas de explotación aumentaron significativamente, coincidiendo con las restricciones fiscales y el daño general de la economía. Del mismo modo, se registró un deterioro creciente en las percepciones salariales.

En México, el salario mínimo real descendió en un 45% en el país¹⁹; y, aunado a esto, cabe agregar el creciente subempleo, la contracción de los salarios reales, la disminución de los niveles de consumo de los sectores populares y también la franja de las clases medias, y un acceso disminuido a los servicios sociales.

17 <http://www.asuntoscapitales.com/default.asp?id=3&ida=1616&ids=2&idss=6>

18 El pensamiento sobre el desarrollo económico está plasmado en obras de Milton Friedman como *Capitalismo y Libertad* y *Libertad de Elegir*.

19 Achatan W, Jacobo, *El saqueo de América Latina*, p. 113.

El distanciamiento de los salarios mínimos, con respecto a la media, alcanzó magnitudes importantes; la disminución de los subsidios de los servicios básicos²⁰ aumentó las tarifas del sector público, así como los precios de los bienes de carácter popular.

En la actualidad, los países en vías de desarrollo enfrentan una situación internacional y nacional que tiende a deformar e inhibir el patrón de desarrollo, y a ignorar estas condiciones y los rasgos propios de un país, en aras de una internacionalización irrestricta y de un modelo neoliberal que no es propio ni funcional al interés nacional.

En el modelo de acumulación anterior, era posible distinguir una lógica en la inversión industrial de los gobiernos, que intentó resolver problemas derivados de la estructura productiva del país que, al orientarse hacia la producción de bienes duraderos de consumo final, planteaba las necesidades de inversión industrial en insumos generalizados, materias primas y bienes de capital.

Las industrias asumieron el desarrollo tecnológico y la organización del trabajo; asimilaron su administración empresarial, pero provocaron distorsiones en la estructura industrial y en el desarrollo de las fuerzas productivas ligadas a los mercados internos y a los mercados de consumo de masas, orillando al desempleo y subempleo estructural que, consecuentemente, profundizan las características de la economía dependiente en:

- a) Incremento inusitado de la tasa de explotación de la fuerza de trabajo.
- b) Concentración del ingreso.
- c) Disminución de salarios reales.
- d) Predominio de la inversión extranjera y la inversión parasitaria de cartera.
- e) Des-industrialización y especialización del aparato productivo²¹.

²⁰ *Ibidem*, p. 114.

²¹ Sotelo, Adrián, *op. cit.*, p. 99.

Al mismo tiempo, cambian los roles de los individuos y los tipos de empleo modificados por el desarrollo de las sociedades, provocando que cada vez sea menos clara la diferenciación del trabajo, es decir, el trabajo deja de ser específico en ciertos rubros llevando a que la remuneración económica sea mínima; se ve la incorporación al sector del trabajo a todos los miembros de la familia, con mayor participación de la gente que desempeñaba labores manuales vinculadas con la producción de bienes, siendo éstos, múltiples empleos, los únicos métodos para sustentar el creciente consumo familiar, la expansión del crédito y la especulación financiera como la estrategia para mantener los incrementos en los niveles de vida y, en algunos casos, de subsistencia; todo ello se vio reflejado en la reducción de las oportunidades de trabajo, para los que permanecieron ocupados; disminuyó la duración de la jornada laboral, lo que se tradujo en la baja de salarios percibidos.

América Latina tuvo que adoptar ciertas medidas que la ayudaran a encajar en el mundo globalizado, presionados por amenazas de desempleo y por los bajos salarios; ante ese panorama desolador, se tuvo que aceptar el incremento en la jornada de trabajo, que se efectúa por medio del aumento de la proporción de los trabajadores que realizan trabajo extra. Las reformas laborales adoptadas en los años noventas se centran en la flexibilización del trabajo. Particularmente son cuatro:

1. Facilidad de contratación y despido con base en la disminución del costo esperado de despido, lo que estimula la contratación temporal.
2. Flexibilidad de la jornada laboral, calculada según los “sobrecostos” que signifiquen las jornadas extras de trabajo, que, cada vez, tienden a ser menos remuneradas.
3. Aumento en las contribuciones a la seguridad social como proporción de los salarios y disminución de las prestaciones.
4. Ruptura de la rigidez sobre los salarios mínimos, que se traducen como restricciones para la contratación de personal²².

²² *Ibidem*, p. 115.

Los efectos más negativos de la política de ajuste económico en el trabajo fueron la flexibilización y precarización del mercado laboral²³.

La privatización deriva de situaciones generalizadas de déficit fiscal, consecuencia de la caída de los ingresos debido al estancamiento económico, de gastos elevados ocasionados por las políticas del estado de Bienestar y de la distribución desigual de las innovaciones tecnológicas²⁴. Es estas condiciones, cada país busca su reconversión industrial selectiva y acelerada, generalmente basada en enormes inversiones por parte de las empresas grandes que mantienen e incrementan su liderazgo sobre la base de asociaciones transnacionales.

Ya se había roto el principio de estabilidad del régimen protector del empleo, para dar pie a la contratación temporal, limitada y flexible, derivado de la crisis económica; causando, directamente, en la década de los ochenta, un aumento en este tipo de empleos y, de manera indirecta, un incremento de empleos de baja productividad en el sector informal, con lo que la lógica del patrón de acumulación dependiente neoliberal se concreta a la creciente sustitución del trabajo vivo debida a la introducción de innovaciones tecnológicas y a la pérdida de derechos contractuales y constitucionales de los trabajadores.

Es muy conveniente destacar la globalización creciente en la que se ha insertado el país, donde la apertura comercial es uno de los aspectos centrales. La globalización es, ante todo, un proceso de economía política y, como tal, produce muchos efectos colaterales que acaban cambiando la faz de los propios Estados que la conducen.

En el caso de México, se condujo a un proceso de crisis permanente, y se llegó a afirmar incluso que el neoliberalismo no era una opción entre otras, sino la única salida posible para el país²⁵. Los cambios que se dieron no fueron acompañados de reformas estructurales, más bien, se enfocaron a atender una demanda existente de trabajo en

23 Achatan W, Jacobo, *El saqueo de América Latina*, p. 115.

24 María Amparo Casar, y Peres, Wilson, *El Estado empresario en México: ¿Agotamiento o renovación?*, p. 11.

25 Uvalle Berrones, Ricardo, *La responsabilidad política e institucional de la administración pública*, p. 21.

donde los mercados de trabajo se nutren de una creciente población precarizada, con salarios bajos insuficientes para reproducir la fuerza de trabajo y con mínimos niveles de calificación laboral.

La globalización, junto con el avance de la informática, ha llevado al aumento de la competencia entre las grandes empresas, que terminan absorbiendo a empresas de menor tamaño para consolidarse como líderes mundiales en sus ramas. Con esas fusiones, se generó la pérdida de muchos puestos de trabajo y el reemplazo de los seres humanos por las máquinas, a fin de reducir costos y aumentar la competitividad por las imposiciones del mercado.

La reestructuración productiva impulsa la superexplotación en la medida en que la constitución de un nuevo y precario mundo de trabajo y el debilitamiento del poder político y de negociación de los sindicatos tiende a elevar la discrepancia entre los rendimientos del capital y del trabajo, a pesar de los aumentos reales de salarios y de los bonos de participación en ganancias y resultados, como consecuencia del freno del movimiento obrero.

La organización de la producción continúa siendo decidida, organizada y controlada por la estructura jerárquica tradicional. Los círculos de obreros se basan en la supuesta participación de los trabajadores, pero los espacios de participación que brindan son más ilusorios que reales. El carácter democrático de los sindicatos es restringido y sólo busca mejorar la rentabilidad de la empresa, a la vez que envuelve las tazas de explotación y la degradación de los intelectuales.

El enfoque postkeynesiano señala que el mercado no lo es todo y que no puede explicar por sí mismo todo, y que el Estado debe intervenir en la producción. Ambos deben conjuntarse para generar la riqueza y repartirla.

El agotamiento del Estado Benefactor mostró también que el gobierno no lo es todo, y que de parte de la sociedad existieron y deben de existir mecanismos regulares de la voracidad capitalista. Los más importantes sin duda han sido y son los sindicatos.

Es por ello que la ideología neoliberal está en contra de la actuación de otros agentes institucionales reguladores, como los sindicatos y las asociaciones civiles, en el mercado. La presión ideológica del capital y de los gobiernos sobre los sindicatos coloca a la defensiva a la institución de defensa de los trabajadores, lo que posibilita aumentar la explotación del trabajo. Uno de los objetivos de las políticas neoliberales ha sido, sin dudarlo, la destrucción y el debilitamiento de los sindicatos.

Con estas condiciones de desigualdad impuestas por el capital, se ha tenido que subsistir, a la par de crear contrapesos que puedan apaciguar o tranquilizar la presión e influencia que ejerce el capital sobre el desarrollo de las sociedades mundiales.

Muy a menudo observamos que hay abusos por parte de los patrones hacia los trabajadores, quienes, en su mayoría, por ignorancia o miedo a perder sus empleos, no buscan un medio de protección de sus derechos laborales, aunque existen casos donde el trabajador acude a las instancias correspondientes para solucionar el problema; sin embargo, la mayoría de las ocasiones, no se atienden sus demandas por no tener éste un respaldo cimentado, o por que los jefes llevan buenas relaciones con el personal al mando de la institución; y, otras veces más, los trabajadores, por no contraer más problemas y “perder su tiempo”, terminan dejando el lugar laboral para emprender la búsqueda hacía un nuevo sitio.

Ante ese panorama de arbitrariedades, los trabajadores han tenido que buscar mecanismos de defensa, como los sindicatos que, de alguna manera y más allá de su interés político, son medios de representación y amparo, los cuales buscan el resguardo de los intereses de sus asociados ante las injusticias y abusos de los patrones. Estos objetivos se logran a través de la regulación de la desigualdad, la negociación colectiva y la distribución de las riquezas.

Suponer que los ataques a los sindicatos han sido un efecto secundario de las políticas neoliberales no es sustentable, por la sencilla razón de que, en general, la desregulación del mercado de trabajo fue planificada y ejecutada por los gobiernos, haciendo eco a las propuestas y presiones de las empresas. En algunos países, las legislaciones laborales fueron cambiadas radicalmente (Chile, Perú). En México, se optó por un modelo de desregulación funcional, cuyo principal instrumento fueron los contratos de protección.

Pero, ¿por qué este ataque va dirigido a destruir y debilitar a los sindicatos? La explicación es simple: porque los sindicatos han sido, históricamente, las instituciones que han detenido y revertido los excesos del capitalismo, los instrumentos más eficaces de redistribución del ingreso, la riqueza y del cambio social. Hay que tomar en cuenta que también ante la dinámica interna que se ha venido ejerciendo de debilitamiento de las mismas instituciones por el tipo de prácticas antidemocráticas y autoritarias, donde los únicos beneficiados eran los líderes, se optó por dicho modelo.

3. Teoría del sindicalismo como contrapeso en el capitalismo y su importancia en el orden político y social.

El sindicato es, como ya he mencionado, una institución creada desde el seno de la lucha de los trabajadores para la reivindicación de sus derechos laborales frente a los patrones y el capital.

El origen de los sindicatos data del siglo XVIII con el inicio de la Revolución Industrial en Inglaterra, con la finalidad de dar soluciones a las necesidades y demandas de primer orden de los trabajadores. Surgió de las diferentes fases de los movimientos obreros con un objetivo particular: la defensa de los trabajadores ante los patrones, la

reivindicación de los derechos laborales, autonomía y democratización de las asociaciones obreras.

En un principio, surgieron como agrupaciones aglutinadoras de trabajadores, quienes posteriormente los tomaron como mecanismos de control para frenar los intereses capitalistas, adaptándose así a sus cambios, hasta llegar a los sindicatos actuales predominantes en el mundo. Marx y la corriente del materialismo histórico sostienen que es una consecuencia de la revolución. Los sindicatos, en palabras de Marx, son elementos de la nueva sociedad dentro de la vieja.

Pero, ¿qué es un sindicato? Es una institución cuyas funciones esenciales son: organizar, representar, defender y promover los intereses y derechos de los trabajadores mediante la negociación colectiva y otras formas de acción colectiva²⁶. Busca que la negociación colectiva se dirija hacia la política social con beneficios para los trabajadores.

Michael Crozier plantea que el sindicalismo es la organización que representa a los trabajadores en cinco puntos principales. El primero es el *Genético*. En este se pregunta ¿por qué surgen los sindicatos? Menciona que hay dos explicaciones, una es la marxista, la cual se entiende en función de los medios. El problema se presenta cuando se termina la visión tecnológica, pues ya no tiene explicación. Crozier no está de acuerdo con ello, ya que detrás de todo, dice, hay una historia. La otra es la *heroica*, en la cual un sindicato surge de un solo militante que organiza el movimiento y se hace el mártir. Los trabajadores tienen la necesidad de representación para defender los derechos frente al adelanto tecnológico, esto es la fuerza primaria del sindicalismo.

El segundo es el *Estructural*, que abarca el funcionamiento del obrero, concretamente ¿cómo se representan los trabajadores? Aquí se plantea el problema de la representatividad, la cual se da en organización por territorio, por la misma profesión y

²⁶ Xelhuantzi López, María, *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*, Capítulo II.

la industrial, que abarca las tres industrias. El problema que identifica en ello es la democratización de las organizaciones, ya que éstas dependen, en gran medida, de las condiciones ideológicas y culturales de los individuos.

El tercero es el *Funcional*, que ve el papel humano del Sindicato. Se identifica la negociación colectiva que disputa la riqueza generada por el propio trabajo, al mismo tiempo que busca la reducción de los márgenes de explotación, la creación de derechos para los trabajadores y defensa de los mismos. En dicho papel, busca el equilibrio entre la autonomía del patrón y el trabajador, al acordarse convenios colectivos sobre la elección de los representantes. La función principal de los sindicatos es: “*velar y representar a los trabajadores*”.

El cuarto es el punto de vista *Ideológico*. Los sindicatos, al no desarrollarse sin armas ideológicas, determinadas a partir del entorno que nutre al movimiento obrero, interactúan con las concepciones mundiales. Es el resorte ideológico.

Y el quinto punto es el *Movimiento Obrero como Factor de Cambio*, al observar internacionalmente las características de los sindicatos en lugares específicos, que son las que dan pauta para las reconversiones y reordenamiento de las sociedades.

Dichos puntos son claves del capitalismo, ya que se nutre y echa mano de ellos, pero, a la vez, esto es el sindicalismo. Para que los sindicatos se organicen y funcionen, tienen que inducir a los trabajadores que se unan y ejerzan acciones colectivamente en su beneficio, todo ello por medio de la acción colectiva, que es la ampliación de la voluntad del individuo más allá de lo que él puede lograr por sus propias acciones²⁷.

Al mismo tiempo, es también el acto de control, una liberación de la acción individual de la coerción, la coacción, la discriminación o la competencia desleal entre individuos, por lo tanto, es una institución que controla, libera y amplía la acción individual, que son transacciones en vez de comportamientos individuales, debido a que, como lo sugiere

²⁷ Commons, John Roger, *The economics of collective action*, p. 6.

la psicología de las negociaciones, cada participante está empeñado en influir en los demás para que actúen, eludan o se abstengan²⁸.

Lo primero es la personalidad de los participantes, que consiste en el poder de la inducción y en la respuesta que se da junto con las sanciones. Luego están las semejanzas y diferencias de circunstancias de cada personalidad, al igual que la escasez o abundancia de alternativas que devienen de la eficacia o capacidad para enfrentar los acontecimientos. Toda negociación se orienta hacia el futuro, teniendo en cuenta las reglas del funcionamiento. En su conjunto, los puntos anteriores conllevan a la negociación colectiva, pero ¿por qué se le da tanta importancia a la negociación colectiva en los sindicatos?

En toda empresa siempre se va a dar una tendencia a la determinación unilateral de las relaciones por parte del patrón, y aquí es donde surge el sindicato, el cual, por medio de la negociación colectiva, va intentar llegar a acuerdos que beneficien a las partes. En primer lugar, los empleados formulan sus reglas, especifican los términos en los cuáles los integrantes pueden aceptar y ejecutar el trabajo, posteriormente se juntan con los patrones y revisan juntos las reglas (proceso de negociación colectiva) y, finalmente, los trabajadores formulan las normas de las condiciones laborales²⁹.

La negociación colectiva persigue dos objetivos principales. Por un lado, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por el otro, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas, íntimamente vinculadas³⁰. De esas negociaciones surge la comprensión entre las partes involucradas, respecto a temas relacionados con el salario, políticas de empleo y producción, ya que se canalizan las reivindicaciones de los interesados.

28 *Ibidem*, p.10.

29 Clegg, Hugh Armstrong, *Trade Unionism under Collective Bargaining*, p. 2.

30 <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>

Por todo lo anterior, la negociación colectiva es el objetivo esencial de todo sindicato, ya que a través de ella se logran pactar los acuerdos. En México, los sindicatos desde su origen, han sido objeto de la clase política para ejercer el poder en las minorías y así dirigir los pactos y negociaciones, con respuestas prósperas hacia los empresarios.

4. El sindicalismo en México

En sus orígenes, el movimiento sindical en México se caracterizó por una autonomía natural, que fue poco a poco confiscada por los grupos de la oligarquía, para convertirlo en un instrumento que la clase política utilizó para ejercer el poder. Con el paso del tiempo y debido a las condiciones culturales del país, los sindicatos se fueron convirtiendo en un estorbo para varios componentes de la sociedad, dígase fabricas de la industria privada, la sociedad misma e, incluso, para el Estado fundador de ellos, por oponerse y crear dificultades a los intereses del Estado Capitalista, dueño del capital y de las políticas de explotación laboral.

México, al adoptar a esos grupos obreros, los introdujo inmediatamente al juego del sistema político, oligarquizándolos. La mayoría de las empresas, tanto nacionales como internacionales, dentro del país, se sirvieron de éstos para un mejor funcionamiento del sistema de producción; ya que los trabajadores, al sentirse protegidos, desempeñan sus labores mejor y eficientemente. Tal fue la magnitud y relevancia que tuvieron como autoridad en el sistema y en la toma de decisiones que ayudaron a la permanencia del sistema priísta (1929-2000).

Las principales características del movimiento obrero pueden distinguirse al analizar la historia de los sindicatos mexicanos, los cuales se basan en los postulados de la Revolución Mexicana, que determinó las condiciones de estos “grupos de poder”.

Desde antes ya se contaba con la existencia de algunas asociaciones obreras importantes, una de ellas fue el “Círculo de Obreros Libres”, que se fundó el 16 de septiembre de 1872³¹. Dicha organización, no necesitó mucho tiempo para adquirir fuerza y poder, en ella los afiliados veían un refugio ante los abusos de los patronos y un lugar de convivencia laboral. En marzo de 1876, se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual, al ver el éxito obtenido por el Círculo de Obreros, fortaleció la unidad de los trabajadores.

Ambas asociaciones no marcaban las diferencias entre los sectores de trabajo, aglutinaban sin diferenciar a los trabajadores por oficios; el modelo se modificó al momento de observar que una sola organización no podía dar soluciones efectivas a los trabajadores, sobre todo al tener cada ramo necesidades diferentes; por ello, en 1980, se comenzó con la diversificación. Al ver que el proyecto iba en aumento, poco a poco se fueron creando más organizaciones obreras.

Es innegable la gran influencia del movimiento socialista a fines del siglo XIX y principios del XX, representado en nuestro país por el Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón. Las personas adoptaron un sentimiento de pertenencia, pues, al participar todos los sectores, sentían que la revolución era suya y tenían que prolongarla en todos los sentidos posibles para tener un mejor nivel de vida.

La corriente de los hermanos Flores Magón, mejor conocida como el “magonismo”, fue una alternativa diferente a la de los grupos de la oligarquía al ser promotora del anarcosindicalismo, corriente que profesa la abstención de los trabajadores a las cuestiones políticas, ya que lo político es un aspecto fuera de su alcance; en ese sentido, los trabajadores debían de enfocarse sólo a sus condiciones laborales y los salarios, que es lo que les compete directamente.

Dicha corriente surgió en el momento en que Madero asciende al poder, sin planteamiento alguno sobre programas reales para el campesinado. Los Flores Magón

31 Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, p. 351.

criticaron la intromisión de lo político en esas cuestiones y difundieron su pensamiento³². Madero, al verlos como un obstáculo importante para el desarrollo de su carrera política, los persiguió y encarceló³³.

Desde ese entonces, la oligarquía consideró que era necesario controlar a los trabajadores, ya que de esa forma garantizaría estabilidad y prosperidad a los industriales. Se define de manera contundente el papel del gobierno como rector de las relaciones de producción.

Con esa ideología, el gobierno, desde inicios del siglo XX, comenzó a introducirse en las relaciones laborales, generando las condiciones para crear un sistema eficiente a los intereses de la clase política. el “corporativismo”. Para llevar a cabo su objetivo, era necesario crear instituciones que legitimaran y dieran legalidad a los procesos.

El corporativismo se define como “sistema de representación de los intereses en el que las unidades constituidas están organizadas en un número limitado de categorías similares obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas y reconocidas por el Estado y a las que se concedió un deliberado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos”³⁴. El corporativismo se caracteriza por:

1. Control sobre las organizaciones sociales.

32 Los hermanos Flores Magón explicitaron en varias ocasiones las demandas de la clase explotada a través de gritos de inconformidad, oposición y rebelión. Buscaban el brote generalizado de todos los explotados y la supresión inmediata del Estado y de todo tipo de Gobierno. Decía Ricardo Flores Magón: “Somos la plebe rebelde del yugo... Somos la plebe que despierta en medio de la francachela de los hartos y arroja a los cuatro vientos como un trueno esta frase formidable: todos tenemos derecho a ser libres y felices... En la oscuridad, mil manos nerviosas acarician el arma y mil pechos impacientes consideran siglos los días que faltan para que se escuche este grito de hombres: rebeldía”

<http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Sindicalismo%20en%20America%20Latina.pdf>, p.52

33 Para mayor información sobre estos hechos, consultar Rubén Trejo, *Magonismo: Utopía y revolución, 1910-1913*, o la página de Internet: http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/politica/ap1911/24_1911.html

34 Xelhuanzi, María, *El sindicalismo mexicano contemporáneo*, p. 17.

2. Existencia de unidades monopolistas de representación social y de negociación sujeta a múltiples mecanismos de caución y condicionamiento.
3. Adhesión forzosa de los individuos a las organizaciones reconocidas y filtradas por los mecanismos de control desde el poder
4. Sanciones coercitivas.
5. Estructuras jerárquicas y autoridad organizativa.
6. Adoctrinamiento de interés³⁵.

Este corporativismo es el que ha diferenciado los procesos sindicales del país, con los de otras naciones, en un sistema tutelar con efectivo dominio en los trabajadores, tan rígido y suave a la vez, ya que el control está compensado con la existencia de ciertos espacios de representación, lo que otorga cierto grado de manejo en aspectos que no impliquen riesgos al capital.

En México, entre el periodo de 1910 y 1936, se fundan diversas instituciones del trabajo, tanto sociales como gubernamentales, lo que dio paso a la pluralidad de las instituciones sindicales en un sentido muy estricto, y que finalmente terminó por exterminarse con el establecimiento del corporativismo en los años posteriores.

La primera institución formal instaurada desde el gobierno fue el Departamento del Trabajo, creado en 1911, que buscó controlar y regular las discrepancias existentes entre patrones y trabajadores, priorizando los intereses del capital.

A la par de que el gobierno fue creando más instituciones del trabajo, la sociedad, en general, también fundo instituciones sociales. Por ejemplo, en 1913 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que surgió como "un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero"³⁶; con tendencias ideológicas anarquistas, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales según su rama; sus métodos tácticos de lucha

³⁵ González Nicolás, Irene, *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI* y Xelhuanzi López, María, *El sindicalismo mexicano contemporáneo*, p. 18.

³⁶ Graham Fernández, Leonardo, *Los sindicatos de México*, p. 44.

consistieron en el sabotaje, el boicot y la huelga general; conmemoró "por primera vez en el país, el 1º de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical"³⁷. Se crearon también, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en 1918, la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) y la fundación del Partido Laborista Mexicano en 1919 y la Confederación General de Trabajadores (CGT) en 1921.

Otra muestra es la que se da en 1922 con la constitución de la Confederación Nacional Católica del Trabajo, que enfrenta al capitalismo en una de sus formas visibles al momento de cuestionar las diferencias sociales y de los medios de producción, ya que menciona que no debe haber patronos sino trabajadores en asuntos de igualdad, por lo tanto, los trabajadores deben ser dueños de los medios de producción, debido a que el trabajo dignifica a los seres humanos. Postula, de igual manera, la formación de una cooperativa para la producción.

En 1927, se instauraron las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La naturaleza del régimen federal ocasionó problemas para interpretar las disposiciones constitucionales en los casos en que trascendían el ámbito geográfico de las entidades federativas. Ante esa situación, se creó la JFCA con el propósito de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal³⁸; pero no fue así, más bien, esta institución fue utilizada como instrumento del gobierno para controlar las relaciones laborales.

En 1933 se funda la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) y la formación de organizaciones del trabajo concluye con la creación de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) en 1936. Esta central destruye la pluralidad sindical que años anteriores había florecido en el país, generando la formación de un movimiento sindical único. La CTM, apoyada por el gobierno, buscó (y aún lo sigue pretendiendo, al menos formalmente) que la mayoría de los sindicatos se

³⁷ *Ibidem*, p. 352.

³⁸ http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_ifca/ifcainternet/index.htm.

integren a su organización para mantener el control sobre otras centrales obreras y así ser la única reconocida por el gobierno. Con dicha acción, el movimiento obrero, al estar a cargo y dirigido por la oligarquía mexicana, pierde autonomía frente a los trabajadores.

La ideología que prevalecía en todas las instituciones laborales era la estructura del gremio³⁹, siendo una ideología con tendencias cerradas y conservadoras. Una vez ya habiendo creado las condiciones políticas, sociales y culturales en el Estado mexicano, el gobierno se dedicó a introducir el corporativismo de forma directa durante diez años (entre 1936 y 1947).

La acción más contundente que marca el inicio del corporativismo es la que aplicó el presidente Cárdenas en 1936 al terminar con uno de los principios básicos del sindicalismo. Debilitó la negociación colectiva al decretar que “el gobierno es el árbitro y regulador de la vida social”. A cambio de su supeditación política al ejecutivo, Lázaro Cárdenas pacta con los empresarios las primeras formas de control salarial, vendiendo la paz laboral a los inversionistas extranjeros.

No conforme con ello, durante su periodo presidencial (específicamente en 1938), maniobró para introducir a los trabajadores a las filas del partido único dominante del país, Partido Revolucionario Mexicano (PRM), por medio de la CTM. Al tomarse dicha decisión, la mitad de los integrantes de la central obrera salieron de sus filas, particularmente sindicatos nacionales individuales, incluyendo otro elemento más que caracteriza al sindicalismo mexicano: la supeditación partidista.

En 1941, con Ávila Camacho como presidente, se genera el pacto obrero, el cual consiste en no realizar huelgas porque perjudicaría al país tanto en lo económico como en lo político. Ante el preámbulo internacional que se vivía con el inicio de la segunda guerra mundial, se tenía que garantizar estabilidad a la producción, para que no llegara

39 De estos criterios surge el corporativismo. El sindicalismo mexicano es gremializado, en el sentido de que la figura es cerrada y conservadora, al implicar una serie de requisitos que cumplir si se quiere estar dentro, por el contrario, sino se pertenece al gremio, se excluye contundentemente de todo tipo de actividad y beneficios generados por la institución.

una crisis social y económica. A los sindicatos que prestaran servicios de comunicación y transporte, el gobierno tenía la facultad de anularles el derecho a huelga. En este pacto también el gobierno reconoce a la CTM, que se subyuga a sus intereses.

En ese mismo año, el Departamento del Trabajo se convertía en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuya estructura y organización “permitirían responder a las demandas sociales, producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional”, aunque en realidad fue una herramienta más para seguir manteniendo el control, la credibilidad y la legitimidad del régimen.

En 1943, con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el esquema original de aportaciones se modifica⁴⁰. Se convierte en un sistema tripartito, en el que ya no sólo aportan cuotas el patrón y el Estado, sino que se incluye a los trabajadores para aportar para sus pensiones al momento de retirarse de la vida laboral⁴¹.

Esquema de aportaciones antes de los Años cuarentas —→ Patrón + gobierno = Retiro

Esquema de aportaciones actual —————→ Patrón + gobierno + Trabajador = Retiro
Instaurado en 1943

Finalmente, en 1946, se configura el charrismo sindical, que es lo que termina con la consolidación del modelo corporativo mexicano, aún vigente y determinante de las condiciones sociales y laborales del país.

40 [http://www.iadb.org/sds/doc/SGC-Reforma de Pensiones BID II Mexico Informe Final.pdf](http://www.iadb.org/sds/doc/SGC-Reforma_de_Pensiones_BID_II_Mexico_Informe_Final.pdf), p. 3.

41 <http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Sindicalismo%20en%20America%20Latina.pdf>, p. 56.

Dicho proceso adquirió características especiales precisamente en los años iniciales del gobierno de Miguel Alemán (1948) al principiar la conformación de un capital financiero en el país. Ya se había desarrollado el capital bancario, pero en este período se pasó a la fusión del capital bancario e industrial. Este presidente fue el que puso en práctica, de forma abierta, designar, en los cargos del Estado, concretamente del gobierno, elementos más representativos de la oligarquía mexicana⁴², creando otro componente más del corporativismo mexicano.

El sindicalismo corporativo en México se caracteriza entre otros factores por:

- ❖ Controlar y someter el sindicalismo a la élite gobernante.
- ❖ La vinculación de los empresarios con el poder político.
- ❖ El control y la intervención del gobierno y los patrones en la vida de los sindicatos.
- ❖ Los modelos diseñados gozan de protección gubernamental,
- ❖ El gobierno y los patrones imponen líderes, que legitiman las instituciones del trabajo.
- ❖ Los sindicatos se subordinan a los partidos políticos.
- ❖ No cuentan con autonomía real.

El sistema laboral mexicano se caracteriza por ser oligárquico, corporativo y autoritario. Se considera oligárquico porque los grupos oligárquicos del país llegaron a acuerdos para diseñar modelos de sindicalismo desde el poder, donde los patrones pudieran intervenir libremente según sus intereses, todo ello legalizado por las instituciones del trabajo. Al estar dominado por las camarillas en el poder se pierde la autonomía. Esta oligarquía es un proyecto sólido al que se le ha dado continuidad y no se vislumbra el término de ella.

Autoritario debido a que las decisiones son tomadas desde el poder, incuestionables e indiscutibles por los trabajadores, pese a que se puedan dar mejores opciones, hecho

42 Montes, Eduardo, *Como combatir al charrismo*, p. 16.

que se suma a la intervención de un Estado que, se supone, debe de ser parcial en dichas situaciones, y el cual dicta la ley sin derecho a réplica.

Y se le considera corporativo porque se distingue por la subordinación del sindicato a los patrones y partidos políticos e instituciones. El sindicato es excesivamente controlado. Dejando de lado la productividad, centraliza la vida sindical porque el poder recae en los líderes, dependientes del apoyo del gobierno y patrones, para mantenerse en el puesto; niega la diferencia de intereses entre los trabajadores y patrones; la afiliación se condiciona al empleo y se protege al patrón por medio de los contratos y de las instituciones gubernamentales.

En el siguiente cuadro se ejemplifica la tipología política de los sindicatos del país que se ha desarrollado desde el siglo pasado hasta principios de éste, destacando las características principales de cada sindicalismo.

TIPOLOGÍA DEL SINDICALISMO MEXICANO

SINDICALISMO CORPORATIVO			SINDICALISMO NEO-CORPORATIVO	SINDICALISMO AUTONOMISTA Y DEMOCRÁTICO	
Se subordina al gobierno, patrones y a los partidos políticos, es extremo y controlado, se somete al régimen en todos los aspectos. Tiene tres subtipos.			Es muy controlado por el gobierno, los patrones y los partidos políticos	Propone combatir al corporativismo construyendo alternativas, busca la autonomía sindical. Tiene dos subtipos.	
Charrismo Sindical	Sindicalismo Blanco	Sindicato de Protección	Es diferente al sindicalismo corporativo	Sindicalismo autonomista	Sindicalismo autonomista y democrático
Abandono del ámbito productivo	Sindicalismo regional	Nace como Sindicalismo regional pero se defiende	Tiene poco margen de autonomía	Lucha contra el corporativismo	Lucha contra el corporativismo
Centralización de la vida sindical	Negación de diferencia entre trabajadores y patrones	Protege los intereses de los patrones	Plantea demandas de políticas públicas	Busca la autonomía sindical	Busca autonomía sindical
Los dirigentes dependen del apoyo del gobierno	Es colaboracionista	Es subordinado	Depende del gobierno, patrones y partidos		Democracia sindical
Gran influencia de los partidos políticos	Condicionan el empleo a cambio de la aceptación y fidelidad del trabajador al sindicato	Es registrado por un líder a espaldas de los trabajadores	Se somete al gobierno, patrones y partidos políticos		Derechos democráticos amplios
Sindicalización forzosa y forzada	Afiliación forzosa	Los afiliados desconocen su existencia			
El poder lo tiene el líder moral		Es ilegal			
Falta de transparencia de la vida sindical		Es un sindicato simulado			

El sindicalismo mexicano corporativo tiene tres corrientes principales, de donde emanan, a su vez, modelos específicos. El más trascendente hasta ahora ha sido el corporativismo en todas sus vertientes.

La primera, más importante y predominante, durante la mayor parte del siglo pasado en el movimiento sindical, ha sido el *Charrismo Sindical*. Este comienza con el líder del movimiento ferrocarrilero Díaz de León, en los años cuarenta. Él necesitó del apoyo del gobierno a través de la CTM para que lo reconociera y fuese anunciado como el líder legal de las pasadas elecciones para que no lo derrocaran; el gobierno decidió apoyarlo a través de la Secretaría del Trabajo, pero a cambio tenía que garantizarle al gobierno que no habría problemas con los trabajadores, Díaz de León aceptó.

Al ver el gobierno lo funcional que les resultaba esta acción tomó el control de los sindicatos y los movimientos en busca de cumplimiento de demandas, captando a sus dirigentes; y, patrocinando a los líderes sindicales, siguió promoviendo y reproduciendo este tipo de prácticas. De ese suceso se derivaron los líderes charros, que hasta cierto punto garantizan la función de los sindicatos, pues al menos velan por las prestaciones para los trabajadores (como prima vacacional, plazas, vacantes, vivienda y jubilación) para mantener el control clientelar, aunque dejan en segundo término los salarios.

Como se aprecia, este esquema implicaba altos costos, pues otorgaba ciertas concesiones a los trabajadores y a los líderes, así que, un grupo de empresarios, ante esta situación, buscaron una alternativa. Carlos Hank González, perteneciente al Grupo Atlacomulco y quien aprovechó su condición de miembro prominente de la política nacional para convertirse en empresario, se dio cuenta de que le resultaba excesivamente cara la estructura corporativa tradicional, así que promovió el sindicalismo de protección, de tipo como regional, y que, como su nombre lo apunta, protege, pero no a los trabajadores, sino, más bien, a los patrones. Esta estructura nació en el Estado de México desde los años cuarenta.

En este modelo se crean sindicatos que no son formados por los trabajadores, sino por los empresarios, con ayuda del gobierno. No se da a conocer su existencia a los

trabajadores y, por decirlo de otra manera, son sindicatos simulados que aparentan cumplir con las funciones originales de dichas organizaciones para incrementar los márgenes de ganancia. El proteccionismo fue introducido como garante de seguridad, evitando levantamientos y sometiendo los intereses de los trabajadores que fueran en contra del patrón, lo que engloba mejoras en las condiciones mínimas laborales, económicas y personales, y donde los empleados no se enteraran de la existencia del sindicato, lo que incluye contratos de protección, a parte de que se tienen que invertir recursos económicos en mantener líderes.

En los últimos años, en el país cada vez se emplean con mayor frecuencia los sindicatos de protección que, gradualmente, están sustituyendo el viejo corporativismo clientelar (*charrismo*) por lo caro que resulta mantenerlo y por ser el principal instrumento de flexibilidad laboral. El proteccionismo es tan corporativo como el *charrismo* y tiene mayor control sobre los trabajadores, ya que al no saber de la existencia del sindicato los empleados dejan que los patrones abusen de ellos.

Otra alternativa al *charrismo* es el sindicalismo blanco, que tiene sus orígenes en Nuevo León. Los patrones de la ciudad de Monterrey, en la primera década del siglo XX, para repeler el avance de organizaciones de tipo socialistas y de la CROM⁴³, buscaron la afiliación forzosa de los trabajadores, inhabilitándolos para que integraran otra organización de esta índole.

Uno de los aspectos más importantes, y que se ha mantenido del corporativismo, es la alianza política que los altos dirigentes sindicales han sostenido con los gobiernos a partir de la Revolución Mexicana. En efecto, la relación directa entre el fortalecimiento del movimiento obrero y los pactos que este sector ha establecido con las diferentes administraciones representa una de las principales alianzas del sistema para su permanencia en el poder.

El Estado adoptó una política de proteccionismo para la elite en el poder, que fue más un medio para proteger a los empresarios y al propio gobierno que a los trabajadores. Creaba sindicatos donde los líderes, en todos los casos, eran captados

43 Xelhuanzi, Maria, *El sindicalismo contemporáneo*, p. 33.

por el gobierno para que representaran los intereses de los patrones y el gobierno, y simularan que protegían o representaban los intereses de su grupo creador, los trabajadores.

Un elemento a considerar es la inclusión del sector obrero como un organismo que participa activamente dentro del sistema político a través del partido oficial como uno de sus tres sectores. Las grandes organizaciones sindicales han militado en las filas del Partido Revolucionario Institucional (PRI) como sustento social del mismo, pero también como grupo de poder que ha ocupado un gran número de puestos públicos y de elección popular. Estas mismas, mediante diversas regulaciones internas como las cláusulas de admisión y de exclusión, la obligación estatutaria de afiliación al Partido Oficial y la regulación de las demandas obreras, se constituyeron en un elemento eficaz de control corporativo de los trabajadores.

El poder de las organizaciones sindicales y de sus líderes ha radicado en dos logros fundamentales: los diversos puestos políticos que han ocupado y el poder económico que muchas organizaciones han adquirido. En el autoritarismo patronal, los fabricantes usan la censura, la garantía de empleo vitalicio y un sindicato amoldado al patrón para imponer los cambios en las condiciones de trabajo.

Otra característica que diferencia el modelo mexicano es que la autoridad laboral tiene la facultad de usar la fuerza pública en contra de los trabajadores, cuando lo requiera necesario.

El neocorporativismo es un sistema que no se deslinda de los puntos importantes del corporativismo, ya que es también controlado y dependiente del gobierno, por lo que no tiene autonomía, pues en el discurso es crítico; la única diferencia existente entre ambos, es que plantea demandas de políticas públicas a los patrones y, en algunas prácticas, rompe con el PRI. Un ejemplo de esto es el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE)⁴⁴.

44 *Ibíd.*

La última tipología es el sindicalismo autonomista, con dos subtipos similares entre sí, porque luchan por la autonomía sindical respecto al gobierno y a los patrones; y lo que los diferencia es que uno busca la democratización, mientras que el otro intenta romper con el viejo esquema corporativo.

Hay otro arquetipo de la tipología mexicana que es el jurídico, el cual reconoce cinco tipos de sindicatos:

- ❖ **SINDICATOS GREMIALES:** Formados por trabajadores de un mismo oficio, o especialidad.
- ❖ **SINDICATOS DE EMPRESA:** Formados por trabajadores que laboran en una misma empresa.
- ❖ **SINDICATOS INDUSTRIALES:** Formados por trabajadores de una misma rama industrial, sin importar que laboren en compañías distinta. Son locales.
- ❖ **SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA:** Formado por trabajadores de una misma rama industrial ubicadas en más de una entidad federativa, es decir, a nivel nacional
- ❖ **SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS:** Formado por trabajadores de varias profesiones.

El desarrollo del sindicalismo en México ayudó a la conformación de una modesta estructura estatal “benefactora”, regulando en cierta medida las desigualdades sociales creadas por el régimen económico; pero, con el paso del tiempo, éste se convertiría es un inconveniente para la industria privada. Con el cambio del capitalismo hacia el neoliberalismo, poco a poco, en vez de ser un apoyo, los sindicatos crearon más dificultades de las soluciones que presentaban, pues a los patrones les comenzó a parecer muy costoso el régimen de prestaciones y beneficios logrado por los sindicatos en la era “benefactora”. Según ellos, ya no presentaban la opción viable, ni para los patrones, porque obstruía la productividad y disminuía los márgenes de ganancia, ni para la sociedad, por no ser garantes de protección antes las injusticias laborales.

Los sindicatos, como ya lo hemos visto, son fuentes de poder, que en algunos casos, al centralizar en una agrupación la capacidad de dirigir el rumbo de la

empresa, se corrompen ante los intereses particulares. Pero, ¿qué pasa cuando los sindicatos son simulados y dirigidos por el patrón, donde el líder sindical, si es que existe, no vela por los derechos laborales de los trabajadores, sino más bien, busca la representación de intereses particulares, ya sean propios o de los patrones, que sucede con tanta frecuencia en nuestro país?. Aquí es donde los trabajadores, ante la ineficacia e ineficiencia de estos sindicatos corruptos y de protección patronal, se ven en la necesidad de buscar otros mecanismos de defensa de sus intereses. En este caso, se opta por la formación de un sindicato auténtico, el cual sí responda a sus necesidades e intereses.

Tal fue la magnitud y relevancia que los sindicatos tuvieron como autoridad en el sistema, que en los años setenta, al estar en pleno auge, influyeron en las decisiones que dieron inicio a los cambios que el país llevaría a cabo. Lamentablemente al concentrar tanto poder en un grupo, la mayoría de las ocasiones, terminaron los intereses generales corrompiéndose a la conveniencia de los específicos, particularmente, a los de los líderes sindicales, empresariales, sociales y/o políticos, poniendo en tela de juicio tanto la productividad como la representación.

Debido a esa realidad, se comenzó a crear una mala idea en la sociedad respecto hacia dichas asociaciones, que perdieron fuerza y estabilidad. Tanto los trabajadores como los patrones veían a los sindicatos como estorbos, ambos concordaban en que podían llegar a tener acuerdos sin la necesidad de tener una asociación colectiva que los representara, que en este caso, únicamente se dedicaba a recabar dinero a través de las aportaciones sindicales, que lejos de reducirla marcaban más la desigualdad social y económica haciendo ricos a unos cuantos, a la vez de proteger a las compañías y no a los agremiados, y al ser considerados inútiles al sistema de producción, llevando a desincentivar su desarrollo, participación y promoción.

Su credibilidad había quedado aniquilada. Al ya no ser vistos como garantes de los intereses sectoriales, buscaron de esa manera la forma de eliminarlos paulatinamente. A ese debilitamiento ha contribuido el poco margen de maniobra de la acción colectiva, la ineficacia e ineficiencia de los sindicatos que en su mayoría

actúan en los viejos esquemas gremialistas y la disminución y degenera en el cumplimiento de su objetivo inicial: dar soluciones a las demandas de trabajadores y patrones.

Por lo anterior, la mayoría de las empresas que se crearon después de la entrada del neoliberalismo, concretamente en los años ochentas, y debido a la crisis económica por la cual estaba atravesando el país, la generalidad de las empresas privadas decidieron incorporar sindicatos de protección para obtener mayor plusvalía del trabajo. Al mismo tiempo, iniciaron una campaña de desprestigio contra esas asociaciones, la cual gira en torno a la descalificación del trabajador hacia los mismos. Sí se establecieron los sindicatos, pero fueron simulados.

Varios patrones se sitúan dentro de ese pensamiento, y no dan pauta a que los empleados ejerzan libremente el derecho de asociación; buscan aniquilarlo por medio del ejercicio de la represión, usando fuerza física y psicológica: reprimen movimientos y organizaciones independientes de los trabajadores; y, los trabajadores, ante la necesidad de laborar, se ven obligados a aceptar dichas condiciones, incluso la mayoría termina aceptando aunque no se cuente con el entorno mínimo que se requiere para trabajar adecuadamente.

Otro factor que los obliga a aceptar ese contexto, es la ignorancia y el desinterés de la población por temas de este tipo.

La última cuestión que hay que tomar en cuenta, tal vez la más importante, es que el esquema del sistema está diseñado de tal forma que, permite que esas inconsistencias y abusos sean parte en el sistema; así, si los poseedores del capital son los culpables, se les otorga ventajas y se les apoya para que no sean castigados. El sistema desactivó y reestructuró a las organizaciones sindicales.

La lucha de los sindicatos contemporáneos sigue siendo la misma. En primer término, busca ocupar espacios de representación para erradicar las desigualdades sociales, políticas y económicas. En segundo lugar, se enfoca hacia la democratización y autonomía de los mismos. Es un juego donde se debe negociar, con los patrones y el gobierno, su libertad sindical a cambio de beneficios en la

productividad, pero es un tema que las anteriores administraciones han dejado de lado con el fin de evadir una reforma laboral, que incluya el tema de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

En palabras de Carlos Marx:

"Además de sus tareas originales, los sindicatos deben aprender ahora a actuar conscientemente como punto central de la organización de la clase obrera en interés de su completa emancipación. Deben apoyar todo movimiento social y político dirigido hacia este objetivo. Al considerarse campeones y representantes de toda la clase obrera, y actuando de acuerdo a ello, los sindicatos deben conseguir aglutinar a su alrededor a todos los trabajadores, incluso a los que están fuera de sus filas.

Deben salvaguardar cuidadosamente los intereses de los trabajadores en los sectores peor pagados, como por ejemplo, los asalariados agrícolas, que debido a unas circunstancias especialmente desfavorables han sido privados de su poder de resistencia. Deben convencer a todo el mundo que sus esfuerzos están lejos de ser estrechos y egoístas, sino todo lo contrario, están dirigidos hacia la emancipación de las masas oprimidas"⁴⁵.

Sumado a las debilidades estructurales históricas del sindicalismo en México, el embate neoliberal estuvo dirigido a eliminarlos y extinguir la negociación colectiva, esto fue parte de una desregulación laboral que facilitó mayores abusos y niveles de sobre-explotación entre amplias franjas de trabajadores mexicanos. **Esta sobre-explotación⁴⁶ fue un factor clave para el despegue de los nuevos grupos oligárquicos a los que se hizo referencia al inicio de este capítulo. Uno de los casos más relevantes fue el del Grupo Salinas.**

45 (Resolución de la AIT sobre los sindicatos, Ginebra, 1866). http://www.engels.org/marxismo/marxis11/mh11_6.htm

46 La desarticulación obrera se dio no sólo se dio en esos años, sino desde décadas anteriores. Consultar la obra de José Othón Quiroz Trejo, "Veinte Años de Desarticulación obrera", en *El Cotidiano*, o la fuente de Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/325/32512616.pdf>.

CAPITULO II NEOLIBERALISMO A LA MEXICANA

1. El Grupo Salinas

Hemos dicho que uno de los efectos más importantes del neoliberalismo ha sido la constitución de nuevos grupos económicos y políticos con tendencias monopólicas y oligopólicas. Los grupos económicos, al controlar gran parte de la producción primaria, secundaria y/o de servicios de un país o región, reciben beneficios que el gobierno les otorga por generar empleos, los cuales utilizan según sus intereses, por ejemplo, manipulan la información, a los empleados, a las autoridades y al mercado mismo, o, en su defecto, evaden impuestos.

Un claro ejemplo en nuestro país de esas prácticas y poder es el consorcio de Ricardo Salinas Pliego: GRUPO SALINAS; corporación que ha llegado a adquirir importancia tanto nacional como internacional por la gran variedad de sectores en los que ha incursionado, entre los cuales destacan las comunicaciones y los servicios financieros, realizando operaciones en todo el país, parte de América Latina y los Estados Unidos.

A pesar de que sus orígenes familiares y empresariales datan de principios del siglo pasado, la corporación de Salinas Pliego, en los últimos 15 años, ha logrado consolidarse y fortalecerse lo suficiente como para dominar en segmentos estratégicos y muy rentables de mercado (servicios de entretenimiento, otorgamiento de créditos con facilidades de pago, telecomunicaciones y servicios financieros). Sin duda, el momento decisivo para el grupo se sitúa a partir de la adquisición de la Televisora T.V. Azteca en 1993. Esta operación le permitió hacerse de un poder no sólo económico sino político, del que la familia Salinas no había disfrutado antes.

El poder político se explica principalmente porque logró disputarle a Televisa el control monopólico que ésta tenía sobre los medios masivos de comunicación. El poder de la televisión, como fuente primaria de información y formación de opinión de la inmensa mayoría de los mexicanos, se extiende más allá del país y, sin duda,

ha contribuido a comprar voluntades y conciencias en países de América Latina y en Estados Unidos.

Jenaro Villamil menciona que la forma en que un Estado concibe a sus medios masivos es equivalente a la forma en que concibe también a su propia sociedad. Al mismo tiempo, la sociedad se informa, se recrea y se percibe a través de estos medios que, en muchos sentidos, se han convertido en fines en sí mismos. La televisión ha sido tan poderosa para mostrar visualmente y simbólicamente a la sociedad a tal grado que se puede calificar la influencia de la televisión como el gran generador de concepciones, de valores y de auto-afirmaciones sociales¹.

Ricardo Benjamín Salinas Pliego, nació el 19 de octubre de 1955. Graduado con honores en 1977 en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM, mejor conocido como el Tec de Monterrey) de la Licenciatura de Contaduría Pública, también cursó una Maestría en Finanzas en la Universidad de Tulane durante 1979. Es considerado por la revista *Forbes* como la persona número 227 más rica del mundo y la cuarta de México con 3100 millones de dólares. Su fortuna la hecho fundamentalmente en la televisión, en la venta al por menor y en servicios celulares².

Salinas Pliego retiró sus acciones de la bolsa de Wall Street, para evitar la legislación que entraba en vigor en Estados Unidos, en virtud de la cual sería investigado por los gobiernos de Estados Unidos y México por ganancias obtenidas mediante la venta de deuda de su empresa Unefon, que había contraído con la canadiense Nortel Networks en el 2005. En enero del mismo año, fue declarado *non grato* por la comisión de valores de los Estados Unidos, la Securities Exchange Commission (SEC), por fraude en agravio de accionistas minoritarios³, al sacar 107 millones de dólares de TV Azteca sin pagar impuestos y sin rendir cuentas a sus accionistas minoritarios, lo que le costó, aparte de salir de la Bolsa de Nueva York, 10 millones de dólares en multas⁴.

1 <http://www.ateiamerica.com/doc/jenaro.pdf>, p.2.

2 http://www.economia.com.mx/ricardo_salinas_pliego.htm

3 http://www.cronica.com.mx/nota.php?id_notas=180205

4 <http://www.informa-tico.com/php/print.php?id=16-10-06081758>

Para comprender cómo el Grupo Salinas logró alcanzar la magnitud financiera, política y social actual, es necesario revisar sus orígenes. Todo comenzó en Monterrey, lugar de origen de la familia Salinas, en el año de 1906 cuando la Fundación de Fierro y Bronce Benjamín Salinas y Cía.⁵ inició operaciones en Monterrey. Los dueños eran Benjamín Salinas Westrup y su cuñado Joel Rocha, quienes comenzaron a vender a plazos y fijando abonos pequeños. En 1933 fundaron las mueblerías Salinas y Rocha⁶.

El 30 de octubre de 1950 nació Elektra⁷, dirigida por Hugo Salinas Price⁸. En un principio sólo producía radios y tocadiscos, posteriormente se dedicaron al armado de televisores con piezas provenientes del extranjero; su meta era el mercado popular, por ello, las ventas a crédito eran la esencia del negocio. En años posteriores, incorporaron a su comercio planchas, licuadoras, refrigeradores, lavadoras y colchones.

Fue hasta 1981 que Ricardo Benjamín Salinas Pliego se incorporó al Grupo Elektra. En 1993, Elektra hace una alianza con Western Union, para entrar a la unión americana, permitiendo que los mexicanos que residen en el exterior del país tuvieran la posibilidad de enviar dinero a sus familiares que viven en México. De este negocio obtiene grandiosos dividendos.

En ese mismo año se funda TV Azteca, y en 2001 nace Azteca América, televisora que abarca el mercado hispano en Estados Unidos. En 1999, Elektra adquiere la tienda Salinas y Rocha y UNEFON, en el 2000 se crea Todito.com, y es hasta el 2001 cuando se constituye el Grupo Salinas. En 2002 se forma Banco Azteca, en 2003 se toma el control de IUSACELL y Electricity, en el 2004 forma la Empresa Azteca y en 2005 el círculo de crédito Italika.

5 Comenzó produciendo camas de latón. Para mayor información, véase *Proyección*, "100 años llevando bienestar y progreso a millones de Latinoamérica", p.16. Esta es una publicación mensual del mismo banco, que se dedica a mostrar los "grandes logros" que obtuvo la institución a lo largo del mes, se reparte entre los trabajadores, y en algunas ocasiones al público en general. En el "Anexo 4" se muestra la portada de la revista.

6 *Proyección*, "100 años llevando bienestar y progreso a millones de Latinoamérica", p.16.

7 *Proyección*, "100 años llevando bienestar y progreso a millones de Latinoamérica", P.20.

8 Padre de Ricardo Salinas Pliego.

El siguiente cuadro puede ejemplificar mejor los negocios ejecutados por la familia Salinas.

Nombre	Relación familiar con Ricardo Salinas P.	Empresas y/o Compañías que se formaron	Año de Adquisición	Beneficios o Novedad
Benjamín Salinas Westrup	Bisabuelo	Fundición de Fierro y Bronce Benjamín Salinas y Cía.,	1906	*Producción de camas de latón y sillas
Hugo Salinas Rocha	Abuelo	Mueblerías Salinas y Rocha	1933	*Importación de muebles
Hugo Salinas Price	Padre	Elektra	1950	*En un principio producía radios y tocadiscos, *Ensamble de televisores
Ricardo Benjamín Salinas Pliego	Hijo	<ol style="list-style-type: none"> 1. TV Azteca 2. Unefon 3. Todito 4. Banco Azteca 5. Elektriccity, 6. Iusacell 7. Empresario Azteca 8. Círculo de Crédito Italika 	1993 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005	- Entretenimiento, -Telecomunicación inalámbrica, -Proveedor de Internet y comercio en línea, -Operaciones financieras -Comercio especializado, -Línea blanca y muebles, -Mensaje mediante operadora y mensajes de dos vías automatizados.

Cada empresa se encarga de brindar un servicio diferente:

- ❖ **Salinas y Rocha.**- Son mueblerías que se extienden por todo el país.
- ❖ **Elektra.**- Tienda departamental que vende al mercado popular artículos domésticos a crédito, con sucursales en toda la República y otros países de centro y Sudamérica, a su vez también tiene las Bodegas de Remate, que es la encargada de colocar a la venta todos los artículos de las tiendas

pertenecientes al Grupo Salinas que los clientes devuelven por estar en mal estado o que son confiscados a los mismos por no cubrir el pago total de su compra.

- ❖ **TV Azteca.**- Es una televisora nacional que cuenta con dos canales con gran rating en la televisión abierta, de ella se desprende Azteca América que se encarga de producir programas para la población hispana en los Estados Unidos. Casa productora de programas en español y telenovelas.
- ❖ **UNEFON Y IUSACELL.**- Ofrece telefonía móvil, Unefon antes de ser adquirida por el consorcio Salinas, se encargaba de ofrecer telefonía inalámbrica a los hogares, fue la primera compañía telefónica celular que ofreció a peso el minuto. Iusacell se adquiere el 13 de junio de 2003 a Verizon y Vodafone. Ahora Iusacell-Unefon es la tercera empresa más grande de telefonía celular sólo detrás de Telcel y Movistar.
- ❖ **Todito.** Conexión a Internet.
- ❖ **Banco Azteca.**- Banca que ofrece servicios financieros, dentro de los cuales se encuentran Afore Azteca y Seguros Azteca.
- ❖ **Círculo de Crédito Italika.**- Es una sociedad de Información crediticia⁹, lo que controla un endeudamiento excesivo de los clientes.

Es comprensible que en tan poco tiempo Ricardo Salinas Pliego haya adquirido tantas empresas, si se considera que en gran parte el éxito lo obtuvo porque la mayoría de sus adquisiciones se realizaron a plazos, por la sobreexplotación que ejerce sobre sus trabajadores y por las facilidades que la clase política le otorgó para comprarlas. Pero ¿cómo fue que adquirió Ricardo Salinas Pliego sus empresas más rentables?

Como se ha señalado, la compra de T.V. Azteca, representó el momento histórico más importante para el Grupo. Ricardo Salinas Pliego la realizó al ganar la licitación que el Presidente Carlos Salinas de Gortari lanzó por la concesión de la televisora estatal Imevisión a privados. Esta licencia incluía salas cinematográficas, Compañía Operadora de Teatros y los Estudios América. Ricardo Salinas al enterarse de la licitación acudió con el presidente para negociar ese permiso, que fue otorgado

⁹ *Proyección*, "100 años llevando bienestar y progreso a millones de Latinoamericanos", p. 26.

después de acordar realizar una retribución de 50 millones de dólares, en pagos a 90 días.

La privatización de Imevisión fue muy protegida por el gobierno y poco debatida, no obstante que el proceso no fue transparente y sus resultados cuestionables, ya que, al competir con Grupo Televisa y Grupo GEO¹⁰, y seguro este último de obtener la concesión (“aquí todo es cuestión de dinero y quien más ofrezca será el ganador, a nosotros no nos temblará la mano para pagar lo que sea¹¹), no tuvo mayor problema el señor Salinas Pliego al declarársele como triunfador en dicho asunto.

Al momento de conseguir la televisora, Salinas Pliego no tenía dinero disponible, así que para obtenerlo tuvo que, muy hábilmente, colocar las acciones de TV Azteca en la bolsa de valores con recursos de Elektra y préstamos que le hicieron algunos empresarios, al cotizar en la bolsa las acciones de la empresa, inmediatamente subieron su valor dejando sustanciosas ganancias, con las cuales se saldaron las deudas, es decir, con esa operación es como logra que la televisora se pagara por sí misma¹².

En julio de 1993, Radio Televisora del Centro, representada por Ricardo Salinas y José Ignacio Suárez Vázquez (al parecer un prestanombres) ofreció 2 mil millones 50 mil nuevos pesos y se quedó con todo el paquete de medios electrónicos del gobierno, salas de cine y estudios cinematográficos: los canales de TV 13 y 7, Impulsora de Televisión del Centro, Corporación Televisiva del Noroeste, Compañía de Televisión de la Península, Compañía Mexicana de Televisión de Occidente, Televisa Olmeca, Televisora Mexicana del Sur, Impulsora de Televisión de Chihuahua, Compañía Operadora de Teatros (Cotsa), Estudios América y Operadora Mexicana de Televisión¹³.

10 El Grupo GEO es el Grupo Empresarial de Occidente, dueños de Banca Cremi, DINA y negocios de fraccionamientos, auto-transportes, agropecuarios y frigoríficos, para mayor información consultar la revista *Proceso*, los siguientes números: No. 844 “Radio programas, Joaquín Vargas y el Grupo GEO, principales aspirantes al paquete de comunicación”, No.847 “El Grupo GEO que en 16 meses se hizo poderoso, seguro de obtener Imevisión”

11 *Proceso*, Cobián Felipe, “El Grupo GEO que en 16 meses se hizo poderoso, seguro de obtener Imevisión”, No.847 p.6

12 Entrevista C

13 yumka.com/docs/gmtv.pdf

En junio de 1993 se anunció que Salinas Pliego, en sociedad con los discretos textileros Alberto y Moisés Saba, fueron los ganadores de la renta, contra todos los pronósticos, ya que los favoritos eran más bien los otros tres postores, con amplia experiencia en medios: Grupo Radio Centro, Grupo MVS y Grupo Medcom. Salinas ofreció 650 millones de dólares, monto 30 por ciento superior al más cercano postor.

TV Azteca comenzó a desarrollar una metodología propia para crear programas populares con costos mínimos. Con dicha estrategia, la compañía se consolidó como una de las cadenas de televisión más rentables del mundo, al obtener márgenes de ganancias excepcionales y, por lo tanto, una robusta generación de flujo de efectivo. Lo anterior fortaleció la estructura de capital del consorcio. Sus producciones se exportan a más de 100 países, la distribución de la programación llega a toda América Latina.

Cuatro meses después de haber asumido la presidencia, Vicente Fox emitió un decreto expropiatorio por casi 2,000 metros cuadrados del ejido de Cuauhtepac en el cerro del Chiquihuite a favor de TV Azteca, invocando el artículo 104 bis de la Ley Federal de Radio y Televisión, alegando causas de seguridad pública¹⁴. Todo ese procedimiento fue anómalo al dar la resolución de las instalaciones de CNI, Canal 40, a favor de Salinas Pliego, incluso el senador panista Javier Corral menciona que “el gobierno formalizó ese despojo mediante un acto de autoridad”, al igual que Ernesto Villanueva, afirma que “es muy sospechoso que el Estado venga a intervenir en estos términos” y juzga que la eventual orden de aprehensión contra Moreno Valle es “evidentemente, un instrumento punitivo para resolver el conflicto”¹⁵. Ante los hechos y las pruebas es contundente la asociación del gobierno federal con Salinas Pliego.

La adquisición de UNEFON fue una operación similar a la de TV Azteca. En un principio Salinas Pliego no tenía el capital disponible para conseguir la frecuencia, así que buscó un socio con quien comprar la empresa, y ejecutó un convenio con Nortel para que dicha organización le financiara los sitios. El pago se negoció a 120

14 yumka.com/docs/gmtv.pdf

15 *Proceso*, El gobierno de Fox, Delgado Álvaro, Montes Rodolfo y Scherer Maria, “al margen de la ley y del interés nacional” p. 25.

días. Durante 4 meses, Salinas Pliego metió las acciones a cotizar en la bolsa de valores mexicana para pagarle a Nortel. Unefon también mejoró su desempeño significativamente.

En esta empresa sólo el 46.5% es propiedad de TV Azteca, que logró superar los 1.5 millones de subscriptores. Después de tan sólo dos años de operación, Unefon generó flujos de efectivo positivos, lo que destaca como un resultado notable en una empresa plagada de ineficiencias. Además, Unefon reestructuró su deuda al reemplazar las obligaciones que vencían en 2003, por una nota que no vencía hasta 2013, y que ya ha sido cubierta¹⁶.

Los negocios de este magnate, aparte de caracterizarse por pagar a plazos, también se destacan por las cuantiosas ganancias que obtienen. Por ejemplo, las tiendas Elektra tienen gran margen de utilidad en los productos que venden. En los muebles gana un 40%, en electrónica el 30%, en línea blanca varía entre un 25 y 30%,¹⁷ y hoy Elektra tiene ganancias de 150 millones de pesos semanales, aproximadamente¹⁸.

Actualmente, Movil@ccess, una compañía de servicios de correo electrónico inalámbrico personal, se encuentra en un proceso de cambio al transformar una industria madura en una empresa líder en servicios de Telemarketing y Call Center. Además, ante la exitosa oferta por el control de Grupo Iusacell, la tercera operadora de telefonía celular más grande de México, se espera que Movil@ccess presente importantes tasas de crecimiento. El grupo Salinas cree que, con los principios de negocios que desempeñan, basados en tecnología y creatividad, Iusacell volverá a ser una empresa rentable.

En Elektra, antes de adquirir la mercancía que vende en sus sucursales, negocia con los proveedores; si no acceden a sus peticiones no venden los artículos de esa marca en ninguna tienda. A los proveedores, del precio negociado, se les descuenta un porcentaje que varía entre un 2 y 5% por merma de inventarios, publicidad,

16 Entrevista C.

17 Entrevista C.

18 Entrevista C.

refacciones (esto no en todos los productos) y por defectos y/o devoluciones. Sin embargo, cuando un empleado tiene faltante en la tienda de mercancía, se les cobra a precio de lista y se le descuenta por nómina en forma semanal.¹⁹ Esta es otra forma de evitar pagar publicidad, pues los mismos distribuidores pagan su propia publicidad y de paso le hacen promoción a Elektra gratuitamente.

Esto es parte de los negocios que ha formado, los cuales, en su mayoría, se adquieren por medio de negociaciones muy ventajosas, fijando que la compra sea pagada a plazos, para que así las compañías se sufraguen por sí mismas y se recupere la inversión en un lapso no mayor al año de adquisición.

Grupo Salinas tiene presencia en México, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, El Salvador, Panamá y Perú. Las ventas semanales en todas sus sucursales son por 4.7 millones, tiene 50,971 empleados de base²⁰ y cuenta con 1,022 tiendas por el país²¹.

Elektra se ha instalado en otros mercados de Latinoamérica sin éxito alguno, tal es el caso de Republica Dominicana donde se dedicó a establecer tiendas con el mismo sistema de cobranza “pagos semanales”, pero fracasó porque la ideología de los dominicanos no concibe pagar a plazos artículos que generan intereses, y resulta mucho más cara la mercancía, por ello evitaban comprar en las tiendas, llevando a Elektra a su fracaso²². Como se demuestra no todas las decisiones han sido triunfos, como lo señala la página de Internet del Grupo: www.gruposalinas.com.

La contratación que se realiza en las filiales del grupo Salinas es mediante outsourcing²³, para evadir el cumplimiento de obligaciones patronales, como el pago de las utilidades. Esta contratación se enfoca en no otorgar utilidades, entre otras irregularidades. Con este tipo de contratación se le eliminan pagos o beneficios, se reduce el gasto de operación, generando mayores márgenes de ganancias. Por lo

19 Entrevista C.

20 http://www.gruposalinas.com/companies/companies_banco.html.

21 http://www.grupoelektra.com.mx/documents/es/download/Presentacion_Latibex.pdf, p.7.

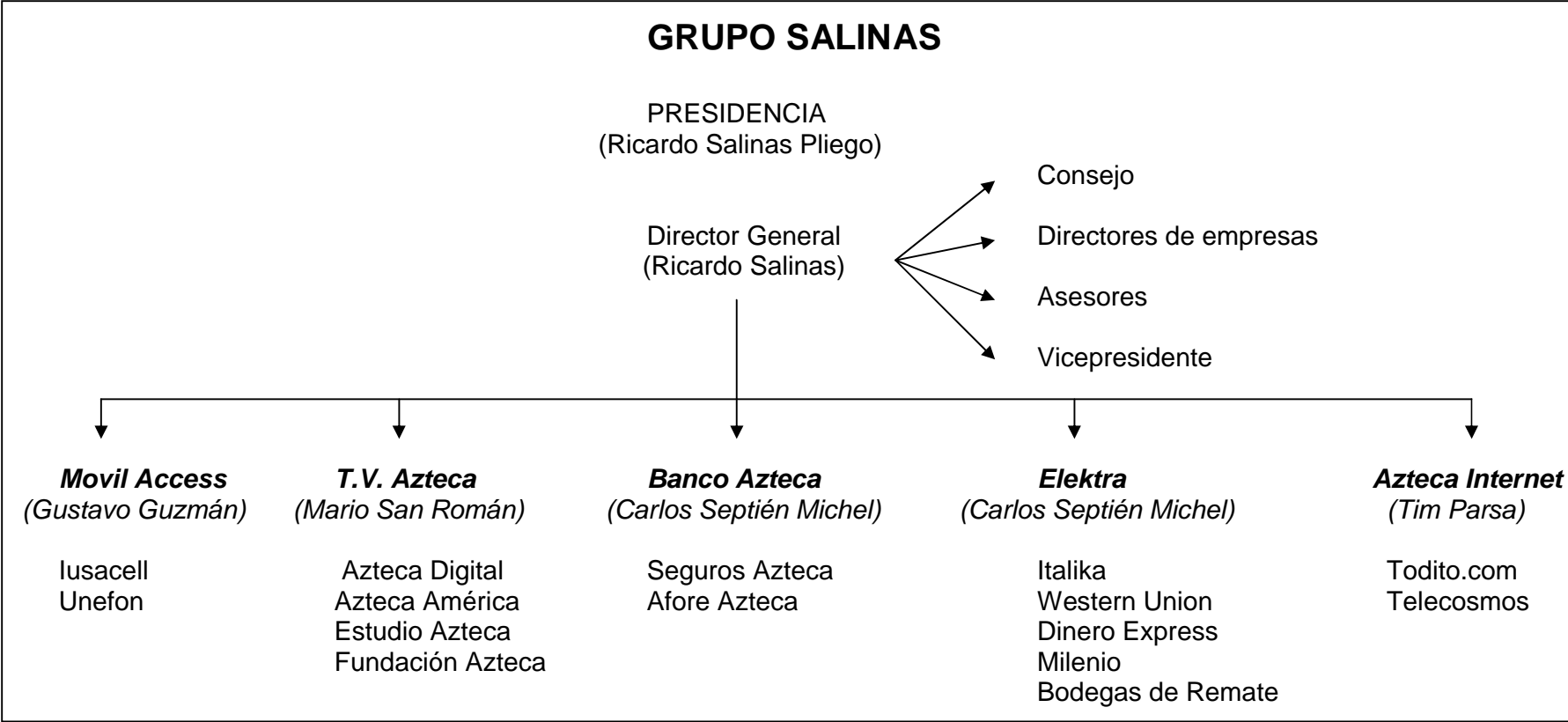
22 Entrevista A.

23 Los contratos que se les dan a los trabajadores se muestran al final del trabajo, en la parte de anexos, específicamente se encuentra en el “Anexo 1”.

mismo, este tipo de subcontratación está proliferando, instituyéndose en las nuevas industrias.

En México no hay otra empresa que brinde tantos servicios como los del Grupo Salinas, salvo probablemente el Grupo Carso.

El siguiente cuadro muestra la estructura del Grupo Salinas.



“Del grupo, las únicas compañías que cotizan en la bolsa de valores mexicana son: Movil Acces, T.V.Azteca y Elektra. Las innovaciones del Grupo Salinas sirven al mercado masivo, mercado que es su objetivo y en el que han desarrollado una amplia experiencia, se dirigen en mucho a la clase media al garantizar el acceso a bienes y servicios de inigualable calidad, esa es la forma en la que el grupo ve su aportación a nuestro país”.

2. El factor político

Es comprensible que un despegue económico como el del Grupo Salinas, a partir de la adquisición de TV. Azteca, sólo fuera posible mediante nexos, compromisos y, muy probablemente, negocios con altos personajes de la política en el país. Es decir, mediante relaciones utilitarias en las que en su momento las partes se beneficiaron mutuamente y que, en el largo plazo, consolidaron el poder y la influencia del Grupo Salinas.

Salinas Pliego ha tenido vínculos con personas del medio político y de la farándula. Algunas de las personas con las que en su momento ha tenido relaciones estrechas son:

Emilio Chuayffet, Coordinador de la bancada priísta de la Cámara de Diputados en la LIX legislatura. Con él tuvo que cabildar para convencerlo de frenar el proyecto de la nueva “Ley del Mercado de Valores”²⁴. Concretamente, los puntos a los que se oponía eran los referentes a: 1) Los eventos relevantes, los actos, hechos o acontecimientos, que incidan o incidirían en los precios de los valores inscritos en el registro; b) Los comités que auxiliarán al consejo de administración de las empresas; c) Lo que debe de abocarse el consejo de administración; y d) La relación con la información relevante que se haya hecho pública, cuando los actos involucrados con dicha información pudieran ubicarse en supuestos de infracción, la CNBV, como supervisora y protectora de los intereses de los inversionistas y del mercado, podrá decir si se está llevando una investigación sobre los hechos involucrados²⁵. Por su contenido, esta ley no es conveniente para los socios mayoritarios de algún monopolio, por otorgar beneficios a los accionistas minoritarios.

Tiene desde luego relaciones con los empresarios del Grupo Monterrey, particularmente con la familia Sada, ya que con su ayuda despojó a su tía Irma Salinas Rocha de las mueblerías Salinas y Rocha²⁶. La capital del Estado de Nuevo

24 La ley promueve una serie de medidas financieras y contables más estrictas para las emisoras que coticen en la bolsa de valores mexicana.

25 [http://www.periodicozocalo.com.mx/texto.shtml?cmdf\[14\]=x-14-826af39a858aad7a2ad775ba5da4c87&cmdf\[23\]=c-2-70](http://www.periodicozocalo.com.mx/texto.shtml?cmdf[14]=x-14-826af39a858aad7a2ad775ba5da4c87&cmdf[23]=c-2-70).

26 yumka.com/docs/gmtv.pdf, p. 3.

León (Monterrey) es la cuna de importantes grupos económicos, el más importante es este *Grupo Monterrey* formado por grandes empresarios. Los fundadores fueron Isaac Garza y Francisco Sada. Tal grupo concentró a los hombres de negocios estables y con proyección económica en el norte del país cuyas empresas (IMSA, Vitro antes Vidriera Monterrey, Visa actualmente Femsa, Grupo Alfa, entre otras) modificaron el esquema en las relaciones políticas y económicas, tras la crisis y la internacionalización del mercado nacional que se dio en los años ochenta²⁷.

Estos son los datos más recientes que se tienen sobre dicha entidad. Sin embargo, hay noción de su existencia desde el siglo XIX al apoyar al gobernador Santiago Vidaurri contra del presidente Benito Juárez. Apoyaron también la candidatura presidencial de Juan Almazán, en 1940; su jefe de campaña fue Manuel Gómez Morín, ex secretario de Eugenio Garza Sada, líder histórico del grupo. Como cualquier otro grupo económico y políticamente fuerte, tenía relaciones estrechas con el gobierno, que se alteraron a raíz del asesinato de Garza Sada por la “Liga comunista 23 de septiembre”, aunque en general el distanciamiento inició desde que se aplicaron las políticas intervencionistas del gobierno en la economía, así como de la crisis derivada de las políticas del gobierno de Echeverría²⁸.

El Grupo Monterrey, como una entidad cohesionada y con influencia en la toma de decisiones, se ha diluido en el panorama político hace varios años, un mal momento del grupo fue el “gobierno del cambio” de Vicente Fox²⁹. Por los intereses que tenía el Grupo, desde principios del siglo XX crearon un sindicalismo regional de conveniencia, mejor conocido como el Sindicalismo Blanco. Este tipo de sindicalismo niega la diferencia de intereses entre trabajadores y patrones, es colaboracionista, la afiliación es forzada y se condiciona el empleo a cambio de la aceptación y fidelidad del trabajador al sindicato blanco³⁰.

El ex-presidente de México, Carlos Salinas de Gortari y su hermano Raúl, se integran también a la lista de los vínculos políticos de Salinas Pliego, el primero

27 <http://laquaridadelnaqual.blogspot.com/2006/02/grupo-monterrey.html>.

28 <http://laquaridadelnaqual.blogspot.com/2006/02/grupo-monterrey.html>.

29 <http://laquaridadelnaqual.blogspot.com/2006/02/grupo-monterrey.html>.

30 González Nicolás, Irene, *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, p.34.

autorizó la concesión de la televisora estatal Imevisión, favoreciendo a Ricardo Salinas Pliego y, el segundo, le facilitó un préstamo de casi 3 millones de dólares para finalizar negocios, aparte de que Ricardo Salinas recibió transferencias de dinero en algunas de las cuentas de Raúl Salinas de Gortari. Todo indica que no existe relación familiar alguna entre ellos a pesar de tener el mismo apellido y de ser del Estado de Nuevo León.

Otros presidentes con los que se relacionó por el uso de su influencia fueron Ernesto Zedillo y Vicente Fox³¹, quien, como ya se mencionó, emitió un decreto expropiatorio de gran parte del cerro del Chiquihuite a favor de TV Azteca, con su esposa Martha Sahagún, ya que en el momento más arduo del conflicto con CNI-Canal 40, ella apareció en las pantallas de canal 13 para promover un reparto de bicicletas como apoyo moral a Salinas.

Esteban Moctezuma, Secretario de Gobernación, precandidato presidencial en el gobierno de Ernesto Zedillo, se convirtió después en Presidente de la Fundación Azteca. Oscar Argüelles, ex jefe de comunicación de la Cámara de Diputados en la legislatura LIX, se desempeñó como director general de comunicación corporativa de TV Azteca.

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes se negó a actuar en el caso de abierta violación a la ley Federal de Radio y Televisión. Resulta interesante que César Cerisola haya sido asesor jurídico de Salinas Pliego y sea pariente cercano del entonces titular de la SCT, Pedro Cerisola³².

A Mario Laborín, ex-director de Nacional Financiera, lo integró en el consejo de administración de Grupo Elektra, al igual que a Luis Echarte, un cubano americano que había presidido Bacardí durante más de una década; lo incorporó a laborar en su grupo, y ahora es encargado de las finanzas de TV Azteca. De modo similar, atrajo a Javier Sarro, entonces director de Banca Quadrum, y a Álvaro Rodríguez,

31 yumka.com/docs/gmty.pdf.

32 *Proceso*, "Una historia de pleitos, TV Azteca: el "riesgo Salinas", p.8.

ejecutivo del banco de inversión neoyorquino Violy, Byorum & Partners, quien hoy está al frente de las finanzas de Elektra³³.

Como se puede observar, sus buenas relaciones políticas le ayudaron en varios casos para apartar obstáculos de sus negocios. Pero en su intento por consolidarse como el Grupo Salinas, se generaron discrepancias importantes. Algunos de los adversarios más importantes son:

Jorge Moreno Valle, dueño de la televisora Del Valle de México (canal 40), al querer tener la dirigencia de esa transmisora, Salinas Pliego, apeló a los recursos legales y de otro tipo para conseguirla. A final de cuentas lo logró, aunque esta resolución no sale al público por el impacto que generó en su momento en la opinión pública.

Dentro de la política, tuvo desencuentros con el exprocurador del D.F., Samuel Del Villar, quien lo acusó de atentar contra la periodista Lilly Téllez. Otro exprocurador con el que tuvo dificultades fue Antonio Lozano García, quien lo acusó de tráfico de influencias al apropiarse de un predio en Coyoacán, valuado en medio millón de dólares.

Ricardo Salinas Pliego ha tenido tanto buenas como malas relaciones, que lo han ayudado y/o desfavorecido para generar su gran fortuna valuada por especialistas en más de 1,000 millones de dólares en el 2003 y reconocido por la revista *Forbes* dentro de los diez más ricos del país, exactamente en el cuarto lugar, y como la persona número 227 más rica del mundo.

3. BANCO AZTECA: La explotación salvaje

Banco Azteca se crea en 2002, es el primer banco después de la crisis económica de 1994, al que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público le otorga registro. En ese entonces, el titular de la dependencia era Francisco Gil Díaz. El Banco inició con

³³ Para mayor información, acudir a la página de Internet yumka.com/docs/gmtv.pdf.

un capital de 248.83 millones³⁴. Con sucursales en 250 ciudades y 84 mil cuentas de ahorros, con saldos promedio de 500 pesos, promueve directamente el flujo de efectivo de la cadena de tiendas Elektra, subsidiaria del Grupo. Al constituirse, se estableció con el fin de asegurar una fuente confiable y consistente para las ventas de las cuentas por cobrar de la clientela de Elektra, la cual es una parte integrante de las estrategias de ventas al menudeo.

Banco Azteca se enfoca primordialmente en proporcionar crédito y servicios bancarios, incluyendo crédito de ventas, préstamos personales e hipotecarios, crédito para negocios, servicios de depósito y disposición, pago de servicios públicos, compra-venta de divisas y servicios bancarios y de pagos por Internet. También se dedica a actividades internas de préstamos hipotecarios y, en un grado relativamente menor, a actividades de préstamos comerciales.

Ofrece servicios de pago de nómina, y funciona como agente del programa de financiamiento agrícola del gobierno Procampo. El banco ha reforzado su presencia en las zonas rurales³⁵ Actualmente no cotiza en la bolsa de valores³⁶, su lema es: "con el firme mandato de establecer una nueva manera de hacer banca en México"³⁷. El Banco opera de la manera siguiente:

34 yumka.com/docs/gmtv.pdf.

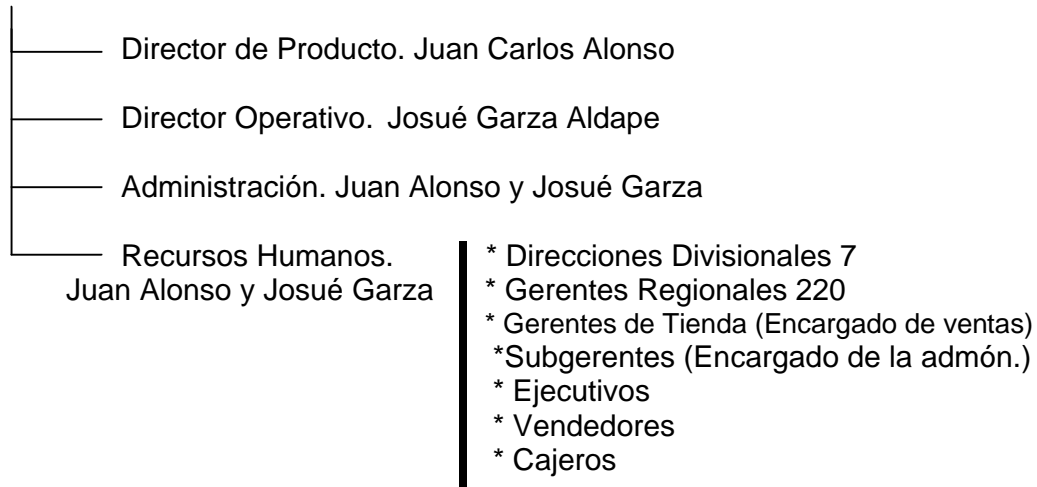
35 http://www.gruposalinas.com/companies/companies_banco.html.

36 Entrevista A.

37 *Proyección*, "2 años de logros seguimos construyendo", p.7.

ORGANIGRAMA DE BANCO AZTECA³⁸

DIRECTOR. Carlos Septién Michel



La fuerza de Banco Azteca radica en más de 50 años de experiencia de Grupo Elektra en el otorgamiento de créditos, un inigualable sistema de cobranza y tecnología de punta como soporte de prácticas administrativas sólidas. Banco Azteca cuenta con presencia en Panamá, ofreciendo servicios en más de 30 sucursales, con miras de expansión hacia otros países en América Latina. El 27 de julio de este año anunció el inicio de sus operaciones en Brasil, después de recibir una autorización preliminar para realizar operaciones bancarias en dicho país³⁹.

Al frente de Banco Azteca se encuentra Carlos Septién Michel, reconocido ejecutivo del sector bancario. A lo largo de su carrera se ha desempeñado como directivo en diversas instituciones financieras, incluyendo cargos de Director General en dos importantes bancos latinoamericanos, previo a su incursión en Banco Azteca. Carlos Septién es ingeniero industrial y cuenta con una Maestría en Administración por la Universidad de Purdue.

³⁸ Datos actualizados hasta octubre de 2007.

³⁹ La aprobación inicial fue otorgada por el Consejo Monetario Nacional de Brasil, para mayor información consultar la pagina de Internet: <http://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/253367/08/07/Banco-Azteca-mexicano-recibe-autorizacion-para-operar-en-Brasil.html> y el presidente brasileño, Luiz Inácio Lula da Silva, ratificó la entrada del Banco en su última visita a México. Para mayor información consultar la pagina de Internet: <http://www.presidencia.gob.mx/prensa/?contenido=31275>

Banco Azteca pregona que su finalidad es “ayudar a resolver las necesidades de los pobres”, aunque en realidad es la cabeza de “División Financiera de Grupo Elektra”⁴⁰. La mayoría de las sucursales están dentro de las tiendas Elektra.

En un inicio abrieron el banco sólo con dos productos: “guardadito y Crédito al consumo”⁴¹ posteriormente, como mostró ser un negocio bastante lucrativo, se introdujeron más servicios. La clave del banco se encuentra en que Elektra exige garantías diferenciadas y poco convencionales, además de que en muy pocas ocasiones pierde el control sobre los bienes.

Una de las ventajas de este banco es que no se maneja como una banca tradicional. Las diferencias que existen respecto de ésta son varias, entre las cuales se pueden subrayar las siguientes:

- ❖ Sólo se enfoca a servicios, principalmente a los créditos y préstamos. Ambos se manejan con los gerentes o ejecutivos del banco, pero ninguno de ellos tiene la autorización para otorgar el crédito libremente, sólo generan la solicitud de investigación, que se va directamente al área de cobranza con el jefe de cartera, quien hace una visita domiciliaria para corroborar los datos del cliente, y en caso de ser solvente, él o su gerente son los únicos que pueden otorgar el crédito.
- ❖ No se utiliza el Buró de Crédito, sólo se maneja el buró interno del consorcio, ya que a la empresa no le afecta que le deban a otras instituciones, mientras no hayan tenido problemas financieros en alguna de las tiendas pertenecientes al Grupo.
- ❖ Los horarios que manejan son de 9:00 a 21:00, los 365 días del año.
- ❖ Sólo ofrece una tasa de interés, que no se ve afectado por la inflación; el interés que se fija en un principio, es el mismo que se va a cubrir mientras se liquida el total de la deuda; a diferencia de la banca tradicional donde los intereses varían, se trabaja por la TIIE (Tasa de Interés Interbancaria de Equilibrio).

40 *Proyección* “2 años de logros seguimos construyendo”, p.7.

41 *Ibíd.*

- ❖ Tiene mucha accesibilidad, admiten que cualquier tipo de persona tenga la facilidad de tener los servicios financieros, sin importar apariencia, clase o status social al cual pertenezcan.
- ❖ En la mayoría de los casos no piden comprobantes de ingresos, sólo para ciertos créditos o préstamos, mientras no sea un valor mayor a los 10,000 pesos.
- ❖ Los créditos los otorgan según la capacidad de pago de los clientes que se cobran en función de semanas; varía entre 13 y 78 semanas de pago⁴².

Parte del éxito de este banco radica también en que ofrece crédito a un segmento de la población que por años fue ignorado por el sistema bancario.

El 26 de febrero de 2003, Grupo Elektra recibió la aprobación final de la SHCP para operar una Administradora de Fondos de Pensión bajo la denominación de Afore Azteca, S.A. de C.V. con una capitalización de 56.1 millones de pesos y también se le autorizó para constituir, operar y administrar una Compañía especializada en invertir los recursos administrados por la Afore en México bajo el nombre de Siefore Azteca, S.A. de C.V. con una capitalización de 4 millones⁴³. Afore Azteca y Siefore Azteca son subsidiarias propiedad de Grupo Elektra que iniciaron operaciones a nivel nacional durante el primer trimestre de 2003.

El 31 de octubre de 2003, Grupo Elektra recibió la aprobación final de la SHCP para comprar una Compañía privada de seguros en México a la que se denominó después como Seguros Azteca, S.A. de C.V. La Compañía adquirió CIGNA Seguros, S.A. y su licencia para operar seguros de vida, de accidentes y de salud. La operación no incluía la adquisición de ningún portafolio de seguros en vigor o de pasivos. Seguros Azteca es una subsidiaria de propiedad absoluta y no restringida de Grupo Elektra. Seguros Azteca empezó operaciones a nivel nacional durante el segundo trimestre de 2004⁴⁴.

42 Datos proporcionados por miembros activos del Sindicato Nacional de Banco Azteca (SINTRABA) y por trabajadores.

43 yumka.com/docs/gmty.pdf, p. 3.

44 www.grupoelektra.com.mx.

Seguros Azteca, se enfoca también en la población que tradicionalmente ha sido ignorada por la industria mexicana de seguros. El producto más popular es Vidamax (seguro de vida), el cual se ofrece por un pequeño pago extra semanal, a todos los clientes a los que se les ha otorgado un crédito al consumo, en efectivo o que han adquirido un teléfono celular a través de un crédito de Banco, también ofrecen pólizas de seguro de vida.

El 24 de noviembre de 2004, Banco Azteca recibió una licencia bancaria por parte de la Superintendencia de Bancos de la República de Panamá (la Comisión Bancaria de Panamá o la “SBRP”) con una capitalización de US \$10 millones, subsidiaria propiedad de Grupo Elektra, la cual inició operaciones en ese país el 1 de marzo de 2005.⁴⁵

4. Flexibilidad laboral y corporativa: estructuras del poder con los trabajadores y con los clientes

En la parte laboral, el sistema del banco es manipulable por la administración y muy desventajoso para el trabajador. Al momento de contratar al personal se le asigna una clave única con la cual tiene acceso al sistema que muestra las ventas, los retiros, la disposición en efectivo y las inversiones por empleado.

Sin embargo, los Gerentes de Tienda y Regionales tienen acceso a las claves personales, y cuando un trabajador no acude a laborar o descansa, ellos tienen la facilidad de acceder al sistema y manejar las ventas tanto para incluir más, como para eliminar, según les convenga. Cada empleado tiene la obligación de registrar los movimientos que realice, y con base en ello se emiten los pagos y se determina el salario.

A continuación se muestran los organigramas internos tanto del Banco como del Grupo Elektra, con los que han operado hasta el 2007. Con ello se intenta reflejar

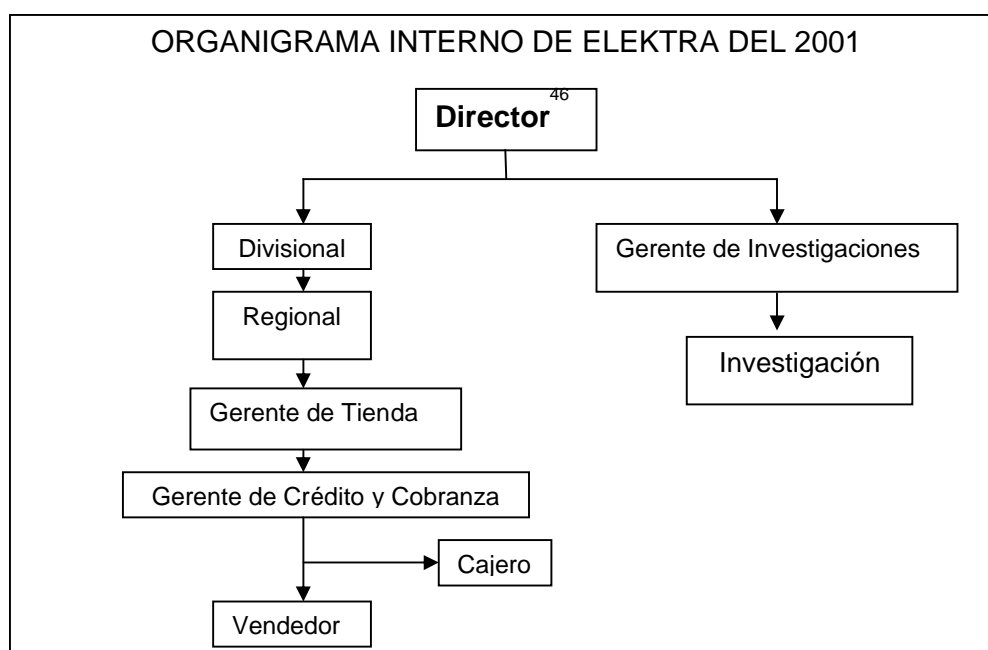
⁴⁵ www.grupoelektra.com.mx.

cómo ha cambiado la estructura de las tiendas Elektra para la introducción, acomodo y desarrollo de Banco Azteca en del Grupo Salinas y en el mercado mexicano.

Se pueden contabilizar hasta la actualidad cuatro tipos de transformaciones en la organización de Banco Azteca, que abarcan desde antes de su creación dentro de Elektra.

Los cambios más significativos y drásticos se presentaron con la constitución del Banco propiamente dicha en el 2001. Desaparecieron los Jefes de Crédito y Cobranza, al igual que los Cobradores e Investigadores, y en sustitución incluyeron las figuras de Jefe de Crédito y Cobranza y el Gerente Regional de Crédito y Cobranza.

Los siguientes cuadros podrán mostrar claramente los cambios que se han venido dado en dicha institución financiera a fin de entender el comportamiento de la misma.



El esquema que se manejaba anterior al 2001 sólo contemplaba a las tiendas Elektra, debido a que aún no se contaba con los servicios e instalaciones de Banco; las ganancias eran bastantes considerables y los salarios sustanciosos, ya que se

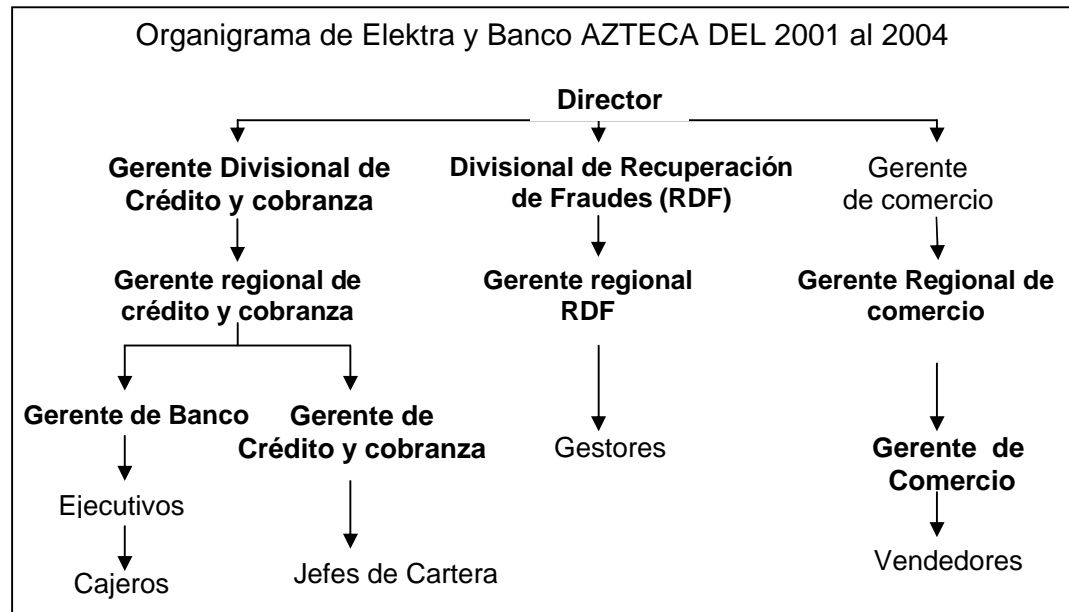
⁴⁶ El cargo de Director desde un principio fue y sigue siendo desempeñado por Carlos Septién Michel.

cobraba por comisión, con la diferencia de que aparte de ser más elevadas éstas, la explotación que se ejercía en los trabajadores no tenía los mismos niveles que en la actualidad.

Los primeros indicios de incorporar el Banco a la red de Elektra surgieron al crear “Guardadito”, que es una cuenta de ahorro. La empresa lo manejaba como ahorro normal, pese a que la campaña televisiva lo manejaba con un peso. El slogan era “*Abre tu cuenta a partir de un peso*”; al momento de solicitar los servicios de la cuenta se requería un mínimo de 10 pesos.

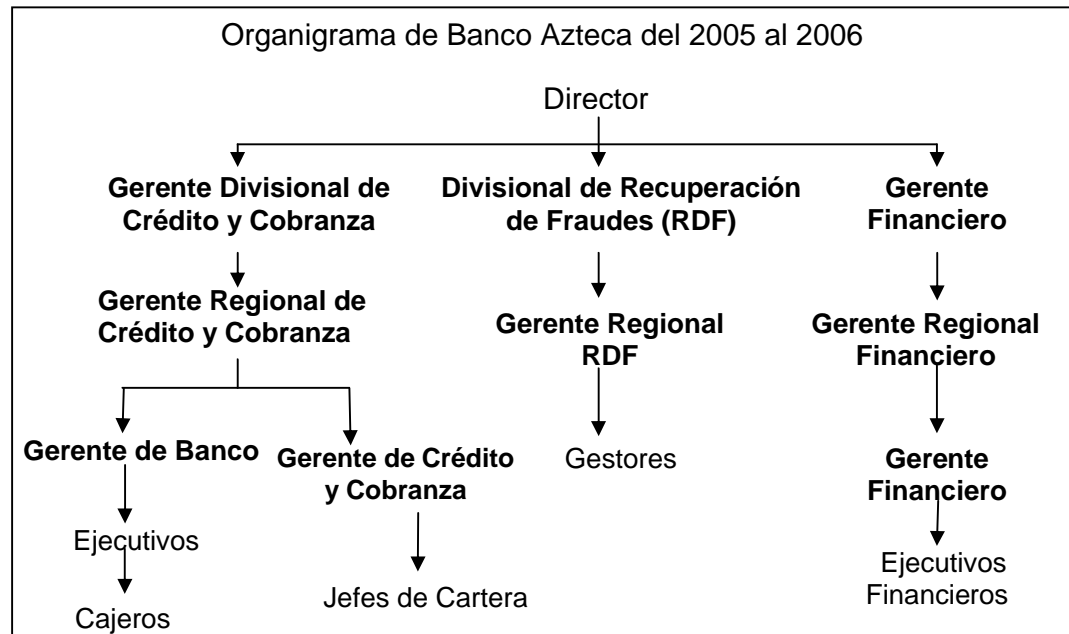
La entrada del Banco se empezó a manejar con préstamos a través de “Credimax” (prestamos de línea blanca o dinero).

Cambiar la organización de las tiendas Elektra se hizo con la finalidad de iniciar el Banco y sus operaciones, aunque en el 2001 no operaba el banco como tal, ya se tenía contemplado su introducción en el mercado mexicano. Conjuntamente, Banco Azteca y Elektra comparten la misma dirección, pero no las gerencias. En este organigrama podemos ver la inclusión de las áreas de Banco y de Recuperación de Fraudes, dentro de la estructura normal.

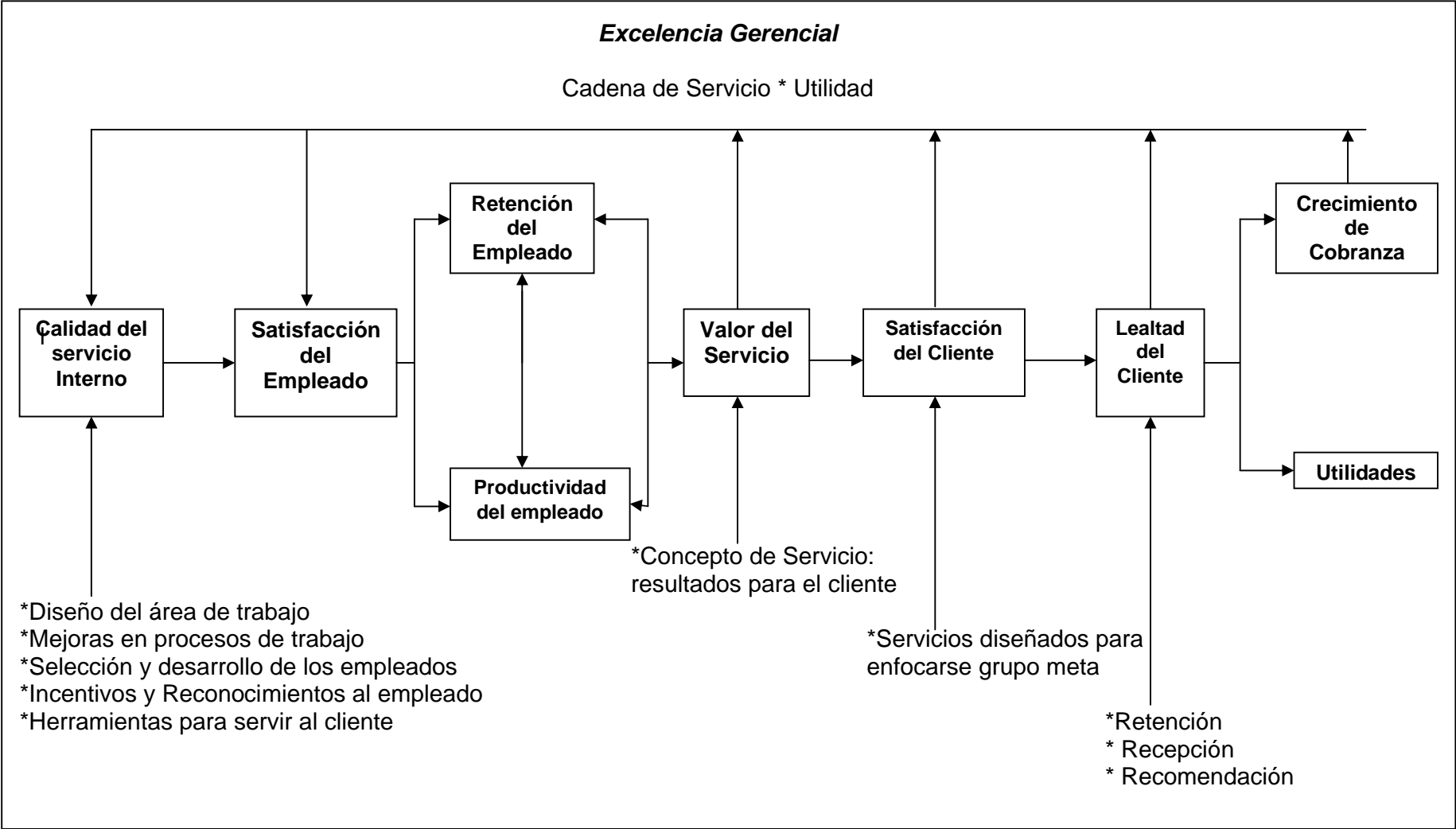


A partir de febrero de 2005 hay nuevos cambios en la estructura del Banco, se incorpora la rama de financieros, que también se le conoce como “Círculo de Crédito” Son personas con altos niveles de estudios, capacitados para dar la formalidad que requiere el banco.

No dista de ser diferente este organigrama a los anteriores, lo único es que elimina la rama de comercio, perteneciente a las tiendas Elektra, dejando operar sólo a los servicios financieros. El cambio no sólo se da en el nivel de estructura, sino también de salarios que, cada vez, son más bajos.



Con la llegada del área financiera se comenzaron a dar las diferencias de horario. Al principio se manejaban horarios de 8 horas de trabajo, posteriormente se extendieron de 9 a 21 horas en el 2005. El siguiente cuadro es el que la empresa maneja como operaciones, incluso se proporciona a los trabajadores enmicado, para que lo tengan presente a la hora de ejecutar sus labores.



Los organigramas son relativos, ya que todo el personal desempeña no únicamente su labor, sino la de otros puestos, pero siguiendo los esquemas del Gerente Divisional, quien se encarga de controlar la producción de los regionales del país. A su cargo están aproximadamente 150 tiendas.

Los Gerentes Regionales manejan zonas de 10 a 14 tiendas, dependiendo de diversos factores. A estos se les considera como “los capataces” del banco, ya que son los que tienen la facultad de dar vacaciones, descansos o créditos, según su criterio; y de manera completamente arbitraria y unilateral de éste, se desprenden dos divisiones. Una es Recuperación de Fraudes (RDF)⁴⁷, que comprende a los clientes morosos que deben de 14 a 35 semanas, y los gestores son los que realizan la labor de cobranza a los clientes.

Le cambiaron el nombre a RDF debido a que patrullas de la Procuraduría General de la República (PGR) y agentes judiciales detenían a varios gestores por llevar mercancía voluminosa en las motocicletas y por portar una credencial que los acreditaba como empleados del departamento de Cobranza Judicial.

La PGR no dio la autorización para utilizar el nombre de procuraduría. Para que no fueran remitidos al Ministerio Público (MP) se negociaba con los judiciales, y a cambio de cierta cantidad de dinero los soltaban las patrullas de la PGR. Por tal motivo, Banco Azteca tuvo que volver a registrar la razón social. Este trámite se efectuó aproximadamente en el mes de enero de 2006⁴⁸.

Las oficinas de RDF no llevan a cabo procesos legales, no es permitido debido a que un juicio ejecutivo mercantil no es real por la falta de autorización de la dirección general de Grupo Salinas; sólo se ejerce presión psicológica al cliente con base en las leyes mercantiles.

Todo lo que se realiza con el cliente es ficticio para que paguen o entreguen garantías electrónicas o línea blanca que puedan garantizar la deuda del

47 Anteriormente se le llamaba Procuraduría de Cobranza Judicial S.A. de C.V.

48 Entrevista I.

cliente.⁴⁹ Esto se efectúa de esa manera ya que si Banco Azteca se involucra en procesos legales se vería más perjudicada y afectada de lo que obtendría en dinero.

Los jefes de cartera se dedican a realizar la investigación de los clientes para otorgar el crédito; el área de Gerente de Cobranza tiene la misma función del departamento de RDF, lo único que los diferencia es que este último se encarga de realizar la cobranza con los clientes que deben hasta 13 semanas de pago, dicta la agenda y labores a realizar de cobranza.

El Gerente se encarga de que los jefes de cartera realicen sus labores cotidianas de investigación de crédito en efectivo y comercio; y los Jefes de Cartera realizan las investigaciones a los clientes que solicitan créditos y determina si se autoriza o no. La labor de éste repercute en los créditos al vendedor⁵⁰.

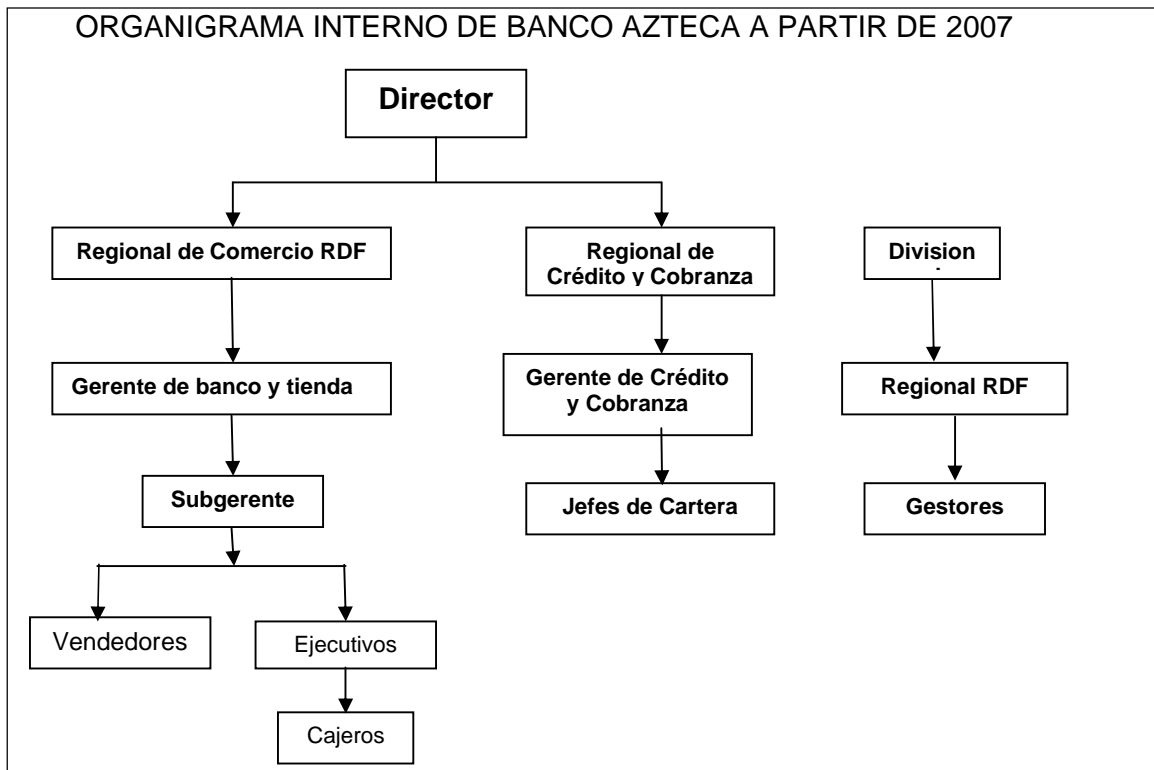
El Gerente de Tienda tiene la función de manejar el comercio de la sucursal, controla a los vendedores. Los servicios financieros colocan los créditos, el Gerente de Cobranza y Crédito controla a los jefes de cartera, vigila que hagan su labor de cobranza y de investigación de crédito en efectivo y comercio.

Cada tienda cuenta con 6 trabajadores aproximadamente. Con la entrada del área "Financieros" se comenzaron a dar diferencias de horarios.

A partir de marzo de 2007 se hacen modificaciones a la estructura general del Banco y de la Tienda, anteriormente no se mezclaban, pero a partir de esa fecha se fusionaron tanto Elektra como Banco Azteca y la estructura quedó de la siguiente manera:

49 Entrevista I.

50 Entrevista I.



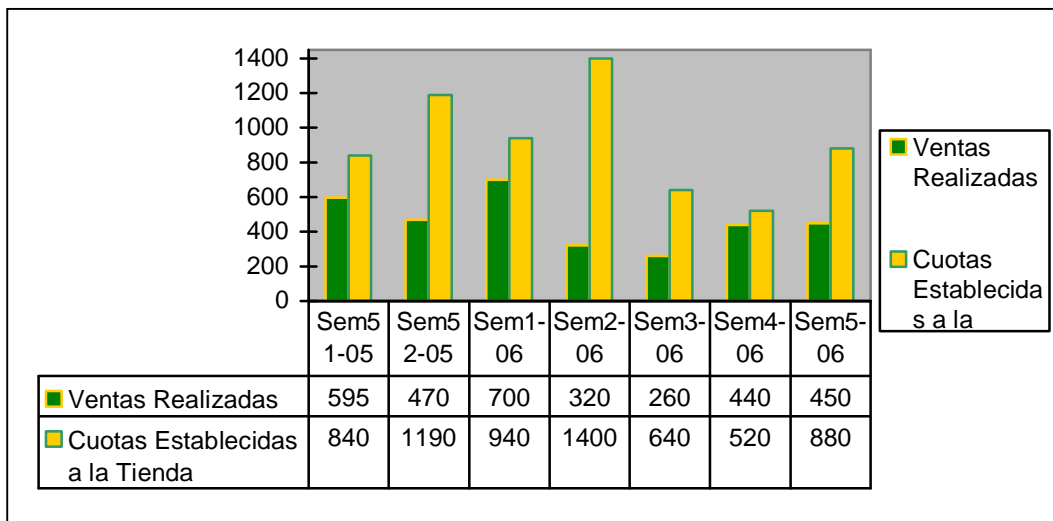
Este organigrama es subjetivo, ya que, como se comentaba con anterioridad, los trabajadores tienen que saber desempeñar las funciones de los demás, la flexibilidad es intensiva y la jerarquía sólo aplica para los salarios; y es relativa, porque hay ocasiones en las que un vendedor puede percibir un mayor salario que el Gerente por las ventas realizadas a lo largo de la semana. Las cuotas de ventas que se exige cubrir varían, lo que depende del puesto que se ocupe y la sucursal en la que se desempeñen. Las cuotas son a nivel de tienda y personal.

A nivel individual, el cubrir las cuotas depende indirectamente de los créditos que otorguen los Jefes de Cartera, al mismo tiempo que del consumo (lo que se venda en comercio), de lo que se ingrese en créditos y lo que coloca en la cobranza. La cuota de un ejecutivo (quien levanta los créditos personales y de comercio) varía entre un 30 y 40% de la cuota total que se establece a la tienda. A continuación se presenta una muestra de las cuotas que deben de cubrir por tienda aproximadamente:

En la sucursal, las cuotas a cubrir se determinan según las ventas que se realicen semanalmente, es decir, cuando una sucursal inicia sus operaciones por primera vez al público, no se fijan los porcentajes a cubrir, se espera un lapso de 3 a 4 meses mientras se ejecuta la captación de consumidores suficientes para tener una cartera de clientes lo suficientemente amplia para respaldar las ventas, se determina la capacidad de venta de la sucursal. Con base a los datos obtenidos se saca el promedio de las ventas, a partir de esa cifra se establece la cuota de tienda que se debe alcanzar.

Ya establecidas las cuotas, la tienda debe como mínimo vender el 60% para seguir considerándose rentable y tener ciertos beneficios, en caso de que no se cumplan, se comienzan a suspender las horas de la comida, los días de descanso, y los horarios se incrementan. Es decir, **se castiga a los trabajadores de manera arbitraria y brutal por deficiencias en resultados que no dependen de ellos, sino de la situación económica del país o de errores de promoción y gestión de la empresa.** El siguiente cuadro podrá ayudar a entender mejor el esquema de cuotas⁵¹.

GRAFICA DE CUOTAS ESTABLECIDAS A UNA SUCURSAL
FINALES DEL 2005 Y PRINCIPIOS DEL 2006



51 Entrevista A.

En un principio, las condiciones del área de financieros eran muy diferentes. Inicialmente los horarios que se establecían iban de las 9 de la mañana hasta las 4 ó 5 de la tarde, dependiendo de qué tanta clientela estuviera en la sucursal, con dos horas de comida; se descansaba los fines de semana, algunos sábados se acudía a trabajar medio día y ejecutaban una acción diferente a la del resto de la semana; los financieros tenían que hacer un análisis del mercado, con el fin de introducir el programa *ABASTCT*, encargado de otorgar créditos no mayores a 10,000 pesos a las abarroteras para que invirtieran en su mismo negocio.

Los cursos de capacitación eran remunerados y se impartían en la Universidad de Elektra (UNE). La UNE impartía cursos de capacitación para el personal (gerentes, ejecutivos, vendedores, etc.) de toda la República Mexicana, se formó a fines de 1997, y principios de 1998. Se tienen registros de que a finales de junio de 2006 dejó de funcionar por ser incosteable, poco rentable e ineficiente para la empresa. Se maneja la hipótesis entre los empleados de que se eliminó porque lo que se enseñaba no cumplía con las necesidades requeridas por el Banco, se impartía sólo teoría que era muy diferente a la práctica, de hecho, también buscaron cumplir con los requerimientos de la “Comisión Nacional Bancaria”.

Los cursos se empezaron a impartir en enero de 2001; exactamente no se tiene el dato de cuántos cursos se impartieron, pero fueron varios. Estos cursos no se acompañaban de constancias, pero se exigía pasar los exámenes con un mínimo de ocho, de lo contrario se les daba de baja, no los contrataban y tenían que pagar el curso; el horario a cubrir era de 9:00 a.m. a 7:00 p.m; de lunes a sábado. La remuneración era el sueldo base (2,000 pesos), y solamente duraba una semana. Actualmente opera como domicilio fiscal y centro de distribución, su dirección es Av. Ferrocarril de Río Frío, No.419-A, Col. Fraccionamiento Industrial del Moral, Delegación Iztapalapa, C.P. 090105.⁵²

52 Entrevista A.

Hasta entonces, y por sus condiciones, el trabajo podría considerarse como regular, porque cuando menos no violaba abiertamente la LFT, y no existían muchas quejas de los trabajadores. La situación empeoró a partir de septiembre de 2005, que fue cuando obligaron a asistir a los trabajadores a laborar los domingos, de manera completamente arbitraria y unilateral⁵³.

53 Esto se refleja en los correos que enviaban los regionales y divisionales tanto a los gerentes de las tiendas como a los demás trabajadores. Para tener en cuenta la presión y manipulación que se ejercía, checar «Anexo 4».

CAPITULO III EL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE BANCO AZTECA

1. Inicios

Cuando la empresa obligó a los trabajadores a trabajar los domingos, sin recibir ninguna de las garantías básicas previstas por la Ley Federal del Trabajo, lo que estaba sucediendo era, en realidad, la culminación de una serie abusos y de excesos de la patronal que sacudieron la inconformidad y la conciencia de algunos de ellos y despertaron la inquietud de organizarse para defender sus intereses y derechos.

Los maltratos a los que los trabajadores se habían y se han visto envueltos por la empresa son:

- ❖ Inexistencia de utilidades, fondos de ahorro y previsión social.
- ❖ Salarios disfrazados, para evitar cubrir cuotas obrero-patronales al IMSS.
- ❖ La prima dominical del 25% que marca la ley no se hace efectiva.
- ❖ Trato desagradable.
- ❖ Imposición de horas extras sin retribución económica.
- ❖ Inexistencia de un contrato colectivo de trabajo.
- ❖ El contrato individual de trabajo que se firma no es proporcionado a los empleados.
- ❖ La contratación es por medio de outsourcing, con el fin de evadir el cumplimiento de obligaciones patronales como problemas legales, formas de pago y el pago de utilidades.
- ❖ Entrega de recibos de pago obligatoriamente a la empresa cada semana, firmados y con huella digital, en el caso de no entregarse se retiene la nómina.
- ❖ Las prestaciones laborales se condicionan a las políticas de la empresa.
- ❖ No hay capacitación al personal que entra a laborar.

- ❖ Se solicita prueba de embarazo a las mujeres para ser contratadas.
- ❖ Se labora días festivos sin contar como tiempo extra y sin retribución alguna, como lo marca la LFT.
- ❖ Cobro y realización del mantenimiento por los empleados de las herramientas y equipo de trabajo.
- ❖ Descuento vía nomina de uniformes utilizados.
- ❖ Se obliga a los trabajadores a comprar teléfonos celulares de la misma compañía para ser monitoreados, y se cobran vía nomina.
- ❖ Las incapacidades no se respetan, el Banco solicita que el empleado vaya a laborar y se le descuenta la parte proporcional que le corresponde a la empresa dar al IMSS del sueldo, a parte de cambio de puesto y de sucursal y/o despido.
- ❖ Proporcionar el número de cajero y su contraseña a los gerentes para que ellos puedan hacer movimientos a su nombre.
- ❖ No se cuenta con seguridad social, esta se sujeta al criterio de los Regionales, un mes se dan de alta en el IMSS y al siguiente se les da de baja, así sucesivamente.¹

Desde que inició operaciones Banco Azteca, el Gerente de Sucursal es el encargado de pagar por su cuenta los servicios de limpieza del sitio laboral, en muchas tiendas lo que se hacía era que cada trabajador llevaba sus propios utensilios de limpieza y él mismo recogía y limpiaba el área en la que desempeñaba sus funciones laborales. En otras sucursales esto obedecía a la disponibilidad que tuviera el Gerente de la tienda, ya que en algunos casos los mismos trabajadores aportaban pequeñas cantidades de dinero para contratar los servicios por fuera, y en diversas ocasiones una semana le tocaba a un trabajador y la siguiente a otro y así consecutivamente, se rolaban dicha labor.

En 2005, la empresa contrató una compañía que se encargara de brindar el mantenimiento. Como acostumbra el Grupo Salinas tener servicios por medio de la contratación de compañías terceras, mejor conocidas como “outsourcing”, ahora la limpieza ya corre por cuenta del banco, desafortunadamente no todas

¹ Entrevista A, B, C Y D.

las sucursales gozan de esos “beneficios”, ya que los Gerentes Regionales y Divisionales lo manejan de esa forma a sus empleados para que se sientan privilegiados, poder manipularlos y explotarlos más.

Con todos estos abusos e irregularidades auestas, algunos trabajadores, después de haber laborado en sucursales del banco desde sus inicios, y en otros casos, con mayor antigüedad por haber prestado sus servicios a otras empresas del mismo consorcio, dígase Elektra, Tiendas Salinas y Rocha, THE ONE, Bodegas de Remate, etc., comenzaron a inconformarse de tantos abusos, por lo cual buscaron soluciones, pero sin éxito alguno; sin embargo, fue hasta junio del 2005 que la zona norte del Distrito Federal comenzó por hacer algo. Sin darse cuenta de ello, iniciaron un movimiento por la reivindicación de sus derechos laborales, es decir, un movimiento sindical.

Todo inició el 13 de junio del mismo año, cuando la zona norte comienza a tener problemas con Antonio Mañón, quien en ese entonces, era su gerente regional. Él cambió los horarios de trabajo y días de descanso, en algunos casos los eliminó, con el argumento de que es necesario que los trabajadores cumplan con las cuotas establecidas, para poder tener acceso tanto a días de descanso como al salario, en consecuencia, el personal que laboraba en la sucursal Santa Clara, se molestó y 24 personas² comenzaron a dialogar sobre la situación que enfrentaban.

Los trabajadores ya no querían seguir bajo ese esquema, de tal forma que se unieron en un grupo reducido para buscar soluciones. En un principio no se les ocurría nada, pero tras varias reuniones les surgió la idea de crear una asociación que los pudiera respaldar y ayudar con los problemas que se suscitaban. En un principio no sabían exactamente qué tipo de organización, pero lo que les quedaba claro era que debía de ser una agrupación que pudiera defender los intereses de todos sus agremiados y ampararse jurídicamente, ante aquel gran consorcio perteneciente a Ricardo Salinas Pliego, para buscar mejorar sus condiciones laborales.

² Entrevista A.

Con esa idea, fue como varios miembros de Banco Azteca buscaron la manera de organizarse. Las personas que comenzaron con las reuniones fueron: Jessica Pacheco Guevara, Gregorio Miranda, Víctor González, Francisco Palencia y Noemí Guerrero, pero los precursores del proyecto fueron: Rogelio Carrasco, Víctor González, Francisco González Sánchez y Vicente Ramírez, quienes decidieron adoptar la idea del movimiento. Los anteriores desempeñaban sus funciones en la sucursal de Santa Clara, donde realizaban reuniones informales³, que posteriormente se difundían a los demás integrantes que no asistían.

Por lo regular todas las conversaciones giraban sobre quejas de las injusticias que se cometían día a día. La primera reunión se celebró el 27 de junio en un restaurante Kentucky Fried Chicken cercano a las instalaciones. Asistieron 30 personas y todo se desarrolló sin mayor problema, se iba a hacer una petición para Mañón con todo lo que se quería cambiar.

Tras las inconformidades y los reclamos, que cada vez eran más agudos, Jessica, Gregorio, Noemí, Francisco y Víctor consideraron necesario notificar a sus demás compañeros de otras sucursales sobre las medidas que se tomaron, con la finalidad de recibir apoyo de ellos para formar la organización; varios trabajadores se unieron al movimiento, y mes y medio después, contaban con 35 personas en el Distrito Federal. Para el mes de agosto de ese mismo año, Banco Azteca comenzó a explotar más a los trabajadores y extendió formalmente los horarios laborales en todas sus sucursales.

Los Regionales, por medio de correos electrónicos⁴ se dedicaban a enviar mensajes, con comentarios al personal del Banco, sobre la extensión de los horarios; se obligaba a los encargados de las tiendas que su estancia en la misma fuera de 9:00 de la mañana hasta las 9:00 de la noche o el tiempo que

3 Al decir reuniones informales hago referencia a las conversaciones que se sostenían, en los pasillos de la tienda, los trabajadores sobre los diversos aspectos de su situación: lo que les aquejaba, posibles soluciones y acciones a realizar; posteriormente se difundía la información a través de pláticas a sus compañeros.

4 Correo enviado de Jorge De La Parra Aldecoa, Gerente Regional, Productos Financieros, a los gerentes de las sucursales Norte, el día 2 de septiembre de 2006 a las 12:24 p.m. Consultar «Anexo 4».

fuese necesario, junto con sus subordinados, para alcanzar las cuotas. Los lapsos a cubrir dependían según cada Gerente Regional y las ventas que se efectuaran.

Todo ese manejo de horas extras de trabajo los gerentes regionales lo disfrazaban muy bien por medio de la persuasión; argumentaban que aquella persona que no pudiera estar el tiempo requerido y cubrir sus cuotas iba a ser necesario prescindir de sus servicios, asimismo los correos enviados utilizaban un lenguaje amedrentador⁵ para atemorizar a los trabajadores y de esa manera buscaran la forma de cumplir sus cuotas.

Otro recurso utilizado para lograr que se laborara sin que se obligara de forma directa fue la presión psicológica, tanto era el miedo que infundían los gerentes regionales a los trabajadores, que para cumplir sus ventas los días de descanso acudían a laborar de la misma manera.

Crearon un ambiente laboral individualista, cada trabajador debía velar sólo por sus intereses, buscar la forma de cumplir sus metas sin importarle lo que pudiera afectar a sus compañeros. El entorno era de suma desconfianza y hostil, ya que los gerentes regionales tenían todos los recursos para cambiar de tienda a aquellas personas que no les agradaran o que no accedieran a favores⁶.

En un inicio los trabajadores accedieron a este tipo de jornadas laborales, puesto que creían y tenían la esperanza de salir beneficiados en el trato, aparte de recibir una gratificación extra, aunque varios se inconformaron; no obstante, no había otra solución, ya que aceptaban o tendrían que abandonar su fuente de empleo dentro del Banco, lo cual, en un país con niveles de desempleo y subempleo como México, no parecía una decisión fácil.

5 La mayoría de los correos utilizaban un lenguaje impropio, pero por destacar uno está el siguiente: Jorge De La Parra Aldecoa, Gerente Regional, Productos Financieros, enviado 18 de agosto de 2006 a las 9:42 p.m a los empleados de la zona norte. Consultar «Anexo 4».

6 Entrevista D.

Al verse en esta situación, y sin poder emprender alguna acción concreta, los trabajadores no desistieron de su proyecto, aunque cada vez les era más difícil reunirse y, por lo mismo, no asistían todas las personas, buscaron espacios para que se pudiera acudir a las juntas, en ningún momento dejaron de organizarse. Si anteriormente luchaban por la inconformidad de sus condiciones laborales, ahora tenían más motivos para molestarse por su condición.

Los fundadores de la organización seguían en su cometido; en la mayoría de los casos, el tiempo de la comida era del que disponían para las reuniones, igualmente, en otros casos, ocupaban sus horas laborales con ayuda de sus compañeros para que no se dieran cuenta los Regionales de sus salidas, mutuamente se cubrían y trataban de ayudarse para lograr sus cuotas.

Los puntos que se abordaban en las reuniones giraban en torno a las siguientes preguntas:

¿Cómo hacer para que los horarios iniciales de los financieros se restablecieran?

¿Cómo lograr una estabilidad para que al personal no lo cambien de las sucursales los gerentes regionales de manera arbitraria?

¿Qué tipo de organización formar, que sea lo suficientemente fuerte para lograr dichos cambios?

¿Qué se tiene que hacer para que la desigualdad de las condiciones del trabajo sea mínima?

¿Cómo lograr la supervivencia de la organización misma?

Tras celebrar varias reuniones y haber trabajado sobre esos puntos, los Regionales del banco se enteraron que había un pequeño grupo de trabajadores que se estaban organizando, al conocer esto, el Regional de la zona norte intentó desintegrar la incipiente organización, pues en ella veían un peligro latente para la compañía, sabían que si esta agrupación llegaba a conformarse y consolidarse como un sindicato podría lograr varios objetivos y peticiones no aceptables para la empresa, que irían en contra de sus políticas unilaterales, arbitrarias y antisindicales.

Las medidas que tomó el Regional se orientaron a la desarticulación de los integrantes principales de la organización; a todas aquellas personas que supuso que pertenecían al movimiento los cambió a sucursales diferentes, de tal modo que se encontraran en polos extremos para evitar que se siguieran reuniendo; creyó que de esa manera, separándolos, iba a disuadir la organización, pero provocó un efecto contrario.

La estrategia anterior no tuvo los resultados deseados, debido a que los directivos no previeron que, contrariamente a lo que pensaban (terminar con la organización), el movimiento se lograría expandir. Al separar a los principales integrantes de la organización en otras sucursales, lo que consiguieron fue que estos conocieran a gente nueva, con los mismos problemas y demandas que ellos buscaban solucionar. Al estar en sucursales diferentes convivieron con más trabajadores y, en cuanto tuvieron la oportunidad, los miembros de la asociación les explicaron el proyecto que traían entre manos, obteniendo de esa manera relacionarse y persuadir, poco a poco, a más de sus compañeros hacia la integración del sindicato.

Conforme pasaba el tiempo, cada vez había más personas que querían integrarse al movimiento, aunque en su gran mayoría los trabajadores no lo hacían por el miedo a la represión, y más que nada, el miedo a perder su trabajo. Muchos los apoyaban y se registraron de manera anónima con gran temor; pero, a pesar de ello, en definitiva, para finales de julio y principios de agosto, se contaba ya con 60 trabajadores aproximadamente inscritos en el padrón.⁷

Hasta ese entonces, todo iba desarrollándose bien. Se realizaban juntas a las que no podían asistir muchos trabajadores por la intensidad de los horarios laborales; no obstante que no asistían los integrantes, se enteraban de la sesión por medio de los amigos, que comunicaban el tema abordado el día de la junta; ningún jefe superior sospechaba del movimiento y cada vez había más interés de los integrantes para luchar a favor de sus derechos.

⁷ Entrevista A.

En agosto del 2005 se suscitaron bastantes problemas, específicamente en la sucursal 3463 de Tizayuca se comenzó a exigir a los trabajadores que cubrieran horarios de hasta más de 14 horas laborables; en algunos casos los tiempos para comer se eliminaron, de la misma manera se suspendieron los días de descanso⁸. Hubo Jefes de Cartera accidentados y Ejecutivos con enfermedades generales, los cuales no fueron atendidos en el IMSS, ya que habían sido dados de baja en dicha institución por parte de la empresa⁹, sin justificación alguna y sin notificárselo a los empleados. Banco Azteca únicamente paga \$365 a la semana a los trabajadores; surgen amenazas a las personas involucradas en este problema y hostigamiento para que renuncien voluntariamente. Es tanta la presión y el incremento de trabajo no remunerado que, en consecuencia, la encargada de la sucursal, Rosa Álvarez, opta por renunciar voluntariamente sin recibir la liquidación de ley.

2. El caso de Israel Vieyra y la constitución del Sindicato

Un hecho que marcó el inicio de una lucha de tantas que los trabajadores en México han emprendido contra los patrones por mejorar las condiciones laborales, por la dignificación de su condición humana y por hacer que la ley y las instituciones respeten los derechos laborales, fue la muerte de un trabajador de Banco Azteca. Este acontecimiento dio pauta para que el movimiento tomara mayor fuerza y se constituyera formalmente.

El 4 de octubre de 2005, el trabajador llamado Israel Vieyra, que desempeñaba la función de jefe de cobranza en la sucursal Megatizayuca, ubicada en Tizayuca, Hidalgo, se desplazaba hacia su trabajo a las 7:30 de la mañana en su motocicleta (instrumento de trabajo). Iba por la carretera México-Pachuca

⁸ Consultar el «Anexo 4».

⁹ *Reseña Histórica*, Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de Banco Azteca y sus Filiales, p.1.

cuando fue alcanzado por dos autos compactos, quedando prensado en medio de los mismos; pereció al momento del impacto.

Este accidente, que a simple vista pareciera ser que fue resultado de un mal manejo, tanto de los automovilistas como del motociclista, fue consecuencia de las excesivas jornadas laborales, uno se preguntaría ¿por qué, si sólo laboraba 8 horas, y no ocurrió durante el momento en el que formalmente él ejecutaba su labor de cobranza?

Al analizar el trasfondo del asunto, los hechos revelan que Israel había entrado a trabajar el día anterior a las 8 de la mañana y salió aproximadamente a las 11 de la noche, llevaba trabajando 14 horas continuas, claro está, sin haber recibido el pago de horas extra por parte de la empresa; además, tenía una gran presión por completar sus cuotas para percibir parte de su salario, y también por sacar adelante la tienda. Israel había quedado de encargado de la sucursal porque la Gerente, Betzabé Santa María López y el Regional José Luis Hernández Grajeda, acudieron a una convención de Elektra que se llevaba a cabo.

Esos motivos fueron los que indujeron a que el señor Vieyra acudiera a su jornada, presionado y agobiado, lo que sin duda fue determinante para que se distrajera y perdiera el control de su vehículo.

No obstante, Banco Azteca sólo quería indemnizar a su viuda con 30 mil pesos, después de que el trabajador había prestado sus servicios por más de año y medio, eso no era suficiente, más bien era una burla. La viuda, al verse sola y desamparada, estaba dispuesta a aceptarlos, pero los demás trabajadores al enterarse de la gran injusticia que se estaba cometiendo contra la esposa del señor Vieyra, Francisco González y 22 compañeros cercanos de Israel, la asesoraron, pues según recordaban, su contrato de trabajo¹⁰ marcaba que en caso de muerte le correspondía 60 días de salario. Estos trabajadores iniciaron la gestión y una lucha contra la empresa, logrando ganar un seguro por accidentes con un monto de 60 meses de salario y pensión por viudez que

¹⁰ Contrato Individual de Trabajo de Banco Azteca. Consultar «Anexo 1».

ascendía a \$11,300 pesos mensuales, al trabajador lo acababan de dar de alta en el seguro social y su viuda pudo obtener la pensión que otorga el IMSS.

Tanto los trabajadores que pertenecían, como los que no, a la organización, al momento de ver cómo el comité ejecutivo de la asociación hizo la labor concerniente para que el Banco le otorgara lo que por ley le correspondía a la viuda, se dieron cuenta de que realmente debían de conformar una asociación que los defendiera. A raíz de ese acontecimiento trágico, Francisco González acudió a la Secretaría del Trabajo local y el licenciado Mario Noé Figueroa Vega, director de Inspección de la STPS, le recomendó que visitara a otro abogado que probablemente podría ayudarlos, su nombre es Felipe Landeros Leal. El comité acudió con él para solicitarle ayuda jurídica.

El licenciado Landeros los apoyó con las demandas. El comité, al ver el respaldo del abogado, decidió comentarle sus planes, de los cuales también fue copartícipe. Desde el inicio, el licenciado les aconsejó que en vez de que formaran una simple asociación, como lo habían planteado, por los intereses que tenían y las funciones que los trabajadores querían que desempeñara la organización, lo que necesitaban y les convenía era formar un sindicato, por ser una asociación de defensa de los trabajadores¹¹.

A partir de ese momento, se comenzó a manejar la idea de la conformación de un sindicato, que fue lo que le dio un mayor auge al movimiento, de modo que, el 8 de octubre, se comenzó a juntar al personal de las sucursales para integrar el sindicato, y el día 12 de ese mes lograron tener los formatos para registrar un padrón inicial de participantes para la creación de un sindicato autónomo, comprendido por 36 personas, entre los cuales había Jefes de Cartera, empleados de Elektra y ejecutivos de Banco Azteca.

Varios trabajadores no quisieron integrarse por las consecuencias que pudiera traer consigo ese proyecto, y decidieron mantenerse al margen.

11 Entrevista A.

Ricardo Salinas Pliego cree que la formación del sindicato lo perjudicaría, además de que piensa que las relaciones laborales que mantiene con los empleados de las operaciones de Elektra y sus demás empresas en México son buenas, ya que no han tenido una huelga desde 1983¹².

Salinas Pliego es un personaje representativo de esa nueva oligarquía mexicana que se internacionaliza forjada a la sombra de personajes políticos importantes y a la luz del capitalismo neoliberal, cuya doctrina antisindical es más fuerte que la de los viejos oligarcas. Lo que él y los empresarios de su generación no alcanzan a comprender es que los sindicatos no sólo son los únicos instrumentos reales con los que cuentan los trabajadores para defenderse y ser representados, sino también que los sindicatos pueden ser los mejores aliados de la empresa para mejorar su productividad y su eficiencia en beneficio de los propios trabajadores y de la empresa misma.

La sindicalización es el reclamo de los derechos laborales que corresponden al trabajador y que son necesarios para establecer los equilibrios entre capital y trabajo, e incluso la igualdad social. La sindicalización refleja las nuevas relaciones de poder entre el patrón y los empleados, su alcance llega hasta la pluralidad democrática, el comportamiento de la economía pública, las libertades y la corresponsabilidad de los derechos y obligaciones comunes; abarca también el papel de las relaciones de equidad, el logro del progreso y el bienestar social.

A partir de ese momento, la lucha de los ex-trabajadores y trabajadores de Banco Azteca comenzó a desarrollarse para obtener el registro de su sindicato. Los directivos del banco, al ya saber la existencia de la organización y nombres de algunos integrantes, intentaron detener el movimiento. A Francisco González, quien a causa del accidente de Vieyra tomó el liderazgo del movimiento y de la organización, lo transfirieron de su sitio laboral a la sucursal de Gabriel Hernández, en el Distrito Federal. Pero a pesar de su traslado, la tienda de

12 www.grupoelektra.com.mx, p. 90. De hecho, se intentó recolectar más información sobre la huelga en Elektra, pero, dos meses después de consultar dicha fuente, fue modificada la página de Internet, y se eliminó la parte que sustentaba el acontecimiento. Fue imposible indagar más sobre el tema.

Tizayuca seguía siendo la que contaba con mayor personal dentro de la estructura.

Betzabé Santa María López dialogó con los trabajadores para convencerlos de que desistieran de su afán de formar un sindicato. A varios los persuadió, argumentando que se iba a brindar un mejor trato laboral, los demás no tuvieron opción alguna, porque de lo contrario, quienes siguieran en el movimiento, iban a ser despedidos sin liquidación y sin la posibilidad de trabajar en otra compañía que perteneciera al consorcio.

En virtud de lo anterior, la mayoría de los integrantes se salió de la organización, sólo permanecieron diez trabajadores, y no era para menos, si consideramos las presiones y amenazas. Vicente Ramírez fue despedido, en ese momento decidió unirse activamente al comité para luchar por sus derechos laborales y por los compañeros que estuvieran en la misma situación que él. En ese instante, pese al temor y la represión, llegaron a tener 300 personas inscritas en el padrón, ya que era más la ilusión y esperanza de cambiar la situación en la cual laboraban, que cualquier otra cosa.

Finalmente, en febrero de 2006 se logró afiliarse al sindicato a 62 personas, había más gente interesada pero no quisieron firmar el padrón por miedo, intentaron dar de alta el sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero sin meter el registro formalmente, porque al Licenciado Landeros le llegó información sobre la existencia de un sindicato de Banco Azteca; los integrantes del movimiento sospecharon que era un sindicato de protección, ya que los trabajadores no tenían noción sobre su existencia, pues en ningún momento había aparecido algún representante para cobrar las cuotas ni para velar por sus intereses o para dialogar con la empresa.

El primer nombre que se asignó al sindicato fue: Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de Banco Azteca, S.A. (SUTEBA) y su comité ejecutivo estaba integrado por: Fernando Sánchez Cervantes, Presidente de Debates; Francisco González Sánchez, Secretario General; Rogelio Carrasco

Rivera, Secretario de Trabajo y Conflictos, Vicente Ramírez Vera, Secretario del Interior; Juan Manuel Cruz González, Secretario de Actas y Acuerdos; Rodolfo Alberto Romero Guzmán, Secretario Tesorero; Luís Padilla Hernández, Secretario de Previsión Social; Luís Eduardo Márquez Pazos, Secretario de Deportes y Maria Isabel Corona Alcántara, Secretaria de Caja y Préstamos¹³.

3. La represión. El autoritarismo laboral mexicano en acción.

En el momento en el que la empresa se enteró que trabajadores solicitaron información de la constitución del Banco y los trámites que realizó, Banco Azteca comenzó la represión contra los integrantes del sindicato, presionaron psicológicamente a los trabajadores, quienes demandaron a la Institución financiera¹⁴.

Pero fue hasta marzo de 2006 cuando la represión comenzó a ser brutal, pues en ese mismo mes metieron a la cárcel a Salomón Talavera García y a Javier Vargas García, quienes eran Jefes de Cartera, porque a su Regional, Rodolfo Gachuz, le comentaron que ambos colaboraban activamente en el movimiento. Durante su trabajo, no ejecutaron algo indebido. Para acusarlos formalmente ante el poder judicial, era necesario que hubieran cometido algún delito o hubiesen incurrido en una falta grave, el Gerente del banco les fabricó una, los acusaron a ambos de cometer un autorobo al Banco.

El Gerente de la tienda los acusó de que ellos mismos se habían robado su Hand Hkell¹⁵, y detrás de todo eso estaba su gerente regional, pues ya no quería a ninguno de los dos trabajando dentro de su zona. A los trabajadores los detuvieron dos días, pero, al no presentar pruebas claras, salieron 20 días

¹³ Registro del Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de Banco Azteca, S.A. y sus Filiales, p. 5 y 6.

¹⁴ Entrevista A.

¹⁵ La Hand Hkell son maquinas portátiles que el banco otorga a sus empleados para que realicen la labor de cobranza. En el anexo 2 se refleja claramente cómo a los trabajadores se les obligaba a hacerse responsables por todo daño que ocurriese a los materiales de trabajo electrónicos.

después y se aclaró que no había delito que perseguir. Al comprobarse su inocencia, inmediatamente a ambos los reinstalaron en sus puestos.

Mientras el Banco seguía fabricando más delitos a los empleados, el comité ejecutivo del sindicato se dedicó a trabajar sobre los documentos que hacían falta para efectuar el registro; realizó los cambios correspondientes con ayuda del Licenciado Felipe Landeros, modificaron el nombre del sindicato a “Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de Banco Azteca, S.A. y sus Filiales”, y trataron de acreditar la relación laboral. Finalmente el 16 de mayo se presentó el primer registro ante la Secretaría del Trabajo, esta vez el padrón estaba conformado por 62 personas. La relación laboral con el banco la acreditaron los trabajadores al solicitar a la Comisión Nacional Bancaria los informes sobre el depósito en las cuentas de nómina de los empleados.

Al impulsar el sindicato se lucha por obtener mejores condiciones de trabajo, tales como:

- ❖ Horario de 8 horas.
- ❖ Preservación el día de descanso
- ❖ Programación de vacaciones, tomando en cuenta las necesidades de cada trabajador, y que no las determine unilateralmente la empresa.
- ❖ Trato como capital humano y no como animales, sin el ejercicio de presión psicológica y malos tratos por parte de los Gerentes Regionales y Divisionales hacia los subordinados.
- ❖ Fijación del salario.
- ❖ Que no se den de baja en el IMSS aún cuando se está activo, debido a que con eso se perjudica la antigüedad y los puntos que se acumulan para el INFONAVIT¹⁶.
- ❖ Regulación de la rotación del personal, para disminuir su intensidad y prevenir abusos.
- ❖ Mejorar las condiciones laborales de seguridad e higiene para mejorar el ambiente de trabajo.

¹⁶ Ver «Anexo 3».

- ❖ Detención de la campaña de intimidación de la empresa en contra de todos los trabajadores sindicalizados, a quienes amenazan con crearles supuestos fraudes para remitirlos al Ministerio Público.
- ❖ Investigación imparcial para que todos los trabajadores afectados por esta campaña puedan demostrar su inocencia.
- ❖ Reinstalación de todos los empleados que han sido despedidos injustificadamente por iniciar este movimiento.¹⁷

Mes y medio después de solicitar el registro el 30 de junio, la STPS manda un memorando al comité ejecutivo, notificándoles que los documentos no lograban acreditar la relación laboral, ya que los recibos de pago no eran suficientes; también solicitaba a la empresa que los contrató que otorgara el consentimiento para la acreditación del sindicato, al igual que la firma de Ricardo Salinas Pliego¹⁸.

Al saber ello, los empleados acuden a revisar los documentos en su poder emitidos por el Banco, que habían logrado sacar ocultamente de los Gerentes, en ese momento los trabajadores descubren que su contrato no es otorgado por Banco Azteca, sino que su contratación se realizó por medio de outsourcing, las compañías contratadoras son: Elmex Superior S.A. de CV., Mercadotecnia Tezontle S.A. de CV. y Servicios Laborales y Ejecutivos S.A. de C.V; curiosamente estas compañías pertenecen al Grupo Salinas, son subsidiarias encargadas de contratar al personal fijo y eventual que labora en Banco Azteca, así como de emitir los cheques de pago; por lo mismo, no pudieron acreditar la relación laboral, únicamente por medio de su recibo de pago, lo cual no era válido.

La contratación por terceros, es un medio al que recurren los patrones para evadir el cumplimiento de obligaciones patronales con los empleados, por

17 Documento emitido por el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de las Filiales de Banco Azteca (SUTEFBASA).

18 Era ilógico, porque Banco Azteca no iba a permitir la conformación de un sindicato que no fuera de protección. Este es otro candado más por parte del sistema corporativo mexicano contra los trabajadores y a favor de los patrones.

ejemplo, no se reparten las utilidades generadas. Con este mecanismo los patrones obtienen más plusvalía, lo que ayuda en gran medida a una mayor acumulación de riqueza.

Llama la atención cómo, una vez más, las autoridades del trabajo son cómplices de este tipo de práctica, así como su rigidez para “aplicar la ley” hacia los trabajadores en contraste con la flexibilidad que le otorgan a las empresas.

Los trabajadores, al tener su primer derrota, se decepcionaron, pero no se dan por vencidos, ya que sólo es el inicio de una batalla donde al final de cuentas su triunfo beneficiará no sólo a los trabajadores de Banco Azteca, o a la clase trabajadora del país, sino a toda la sociedad mexicana como movimiento social que busca aliviar las condiciones sociales de igualdad y justicia en el país.

Ante las escasas posibilidades de obtener los documentos que requiere la Secretaría del Trabajo para emitir el registro, los integrantes del comité comienzan a divulgar la información sobre la creación de un sindicato; más empleados, por cuenta propia, acuden con el comité directivo para poder solucionar problemas laborales.

Todos los trámites, junto con las acciones que habían realizado ocultamente los integrantes del sindicato, ya no los podrían hacer más, pues las sospechas de los Regionales y Financieros habían sido ratificadas por los hechos ocurridos. Inmediatamente comenzaron a ser más arduas las jornadas de trabajo, en cuanto los Regionales se enteraban de que algún trabajador pertenecía o ayudaba al movimiento, los gerentes se encargaban de fabricarles delitos, haciéndolos firmar pagarés por grandes cantidades, y después de eso los corrían, sin darles liquidación y construyéndoles una reputación de ladrones.

El licenciado Landeros, al ver que la situación se agravaba (despidos más frecuentes y los obstáculos que puso la STPS para otorgar el registro) llevó al comité de Banco Azteca a principios de septiembre a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). En su primer pleno del comité en la UNT, el Sindicato de

Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) se les acercó y decidió apoyar con propaganda para la difusión de su movimiento; el 19 de septiembre en el segundo pleno que acudieron, tuvieron la oportunidad de charlar con el Ingeniero Francisco Hernández Juárez, Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), quien optó por apoyarlos al enterarse de que había 25 personas arraigadas sin motivo alguno.

El comité aceptó la ayuda y elevó sus esperanzas, ya que la lucha a la que se habían enfrentado se mostró muy difícil, y con la ayuda de ese sindicato, que es uno de los que posee mayor fuerza a nivel nacional, tendría un apoyo importante. El STRM decidió apoyarlos, les prestó sus instalaciones para que se pudieran reunir sin mayor problema, los mandó al área de comisionados y los canalizó con un asesor. A partir de ese momento el Licenciado Héctor Barba, abogado del STRM, y la UNT los ha asesorado para su registro y para resolver algunas cuestiones penales.

El comité de Banco Azteca comienza a trabajar con el Sindicato de Telefonistas, en una de sus oficinas en el área de comisionados. La forma en la que operan es dando la dirección de las oficinas del STRM a los integrantes del movimiento, para que, si tienen algún problema, acudan con ellos, y en la manera de lo posible se les ayude.

Por otra parte, la empresa seguía maquinando fraudes, pero en esta ocasión las medidas que tomó fueron mayores. A mediados del mes de septiembre de 2006, entre el día 15 y el 20, personal de la AFI detuvo a 22 trabajadores por supuestos robos y fraudes cometidos; fueron por ellos a sus sucursales en patrullas y los llevaron a la SIEDO para que se declararan culpables. Por los delitos que se les imputaban permanecían alrededor de 76 horas, luego los trasladaron a una casa de seguridad de la AFI en la colonia Doctores donde permanecieron 90 días arraigados. El comité del sindicato intento emprender acciones, como amparos, pero todo esfuerzo realizado fue inútil.

Finalmente, el 2 de octubre venció el plazo para que la STPS emitiera su respuesta a la solicitud de la formación del sindicato, pero no fue sino hasta cuatro días después que llegó la resolución a la petición de registro, con fecha 2 de octubre, en la cual la Secretaría se declara incompetente, al no poderse demostrar la relación laboral: incompetencia social y autoritarismo laboral, característica del sistema laboral mexicano.

Los trabajadores y extrabajadores se desanimaron. Muchos de ellos se alejaron del movimiento, pues como es muy común en este país, ven muy difícil, casi imposible, que se les otorgue el registro del sindicato, ya que las autoridades se subordinan a los intereses de los patrones, pues el autoritarismo que se ha cultivado no deja que se de un mayor margen de acción sindical real que contenga la codicia del capital, como es el caso.

En seguida de estos hechos, el comité se mantiene pasivo, sigue ayudando a los trabajadores que se acercan a pedir ayuda, al mismo tiempo que busca juntar los documentos necesarios para volver a promover el registro. Después de esa acción, la presión comienza a aumentar para los trabajadores, no tarda en llegar la represión en su forma más brutal.

A mediados de febrero de 2007, se volvieron a girar 65 órdenes de aprehensión contra algunos trabajadores; solamente lograron encarcelar a 20 personas imputándoles hechos como robo, fraude, secuestro, lavado de dinero y otros crímenes; a varios trabajadores los encarcelaron inmediatamente en el penal de Barrientos, a los demás empleados no los encontraron porque al momento de enterarse de la acusación se dieron a la fuga, desde ese entonces viven escondiéndose y huyendo para que no sean remetidos a la cárcel.

Tanto el comité como varios trabajadores están conscientes que no todos los trabajadores son inocentes y han tenido que hacer negocios sucios para subsistir ya que los trabajadores, para sobrevivir, sacan mercancía para venderla y mantenerse.

Haciendo un recuento histórico del movimiento, primero, Banco Azteca inició con amenazas y cooptación de los líderes del sindicato, se negoció llegando a un acuerdo financiero con dos de los integrantes del comité: Luis Padilla Hernández y Luz aceptaron 50,000 pesos por dar información acerca de los trámites hechos, es decir, a los Gerentes de Tienda y Regional de la zona, Jorge De la Parra Aldecoa, les narraron la historia del inicio del movimiento, proporcionaron datos, desglosaron los puntos que se manejaban en las reuniones, y dieron nombres de los líderes, entre otras cosas más.

Luz era una persona de edad avanzada y no veía otra alternativa que ceder ante los chantajes de la empresa, ella sabía que si no les proporcionaba información sobre el movimiento iba a ser despedida y la liquidación que se le otorgaría sería insuficiente, y de la pensión mejor ni hablar; por su avanzada edad, sabía que iba a ser casi imposible obtener otro empleo para generar ingresos; por eso ella decidió hablar, conservaría su trabajo y tendría un dinero extra.

Los Regionales comenzaron a intimidar verbalmente a todas las personas que los Gerentes de Tienda les señalaban como pertenecientes al movimiento o que consideraban tenían algún nexo, por más mínimo que fuese, con éste, se les comisionaban tareas más pesadas y excesivas, los trataban mal, incluso llegaron hasta imputar fraudes inexistentes para que desistieran de su intento de seguir el movimiento. Al Secretario General, Francisco González, lo despidieron, comenzaron a agredirlo verbalmente e intimidaron para que desistiera de su cometido: la formación el sindicato.

El objetivo principal del movimiento en estos momentos es enfrentarse a la obtención de su registro, deben de captar toda su fuerza en ello, y una vez habiendo logrado su objetivo, el comité ejecutivo debe de enfrentarse a otro gran problema que es buscar las afiliaciones de los trabajadores, y, más que todo, pactar su primer contrato colectivo de trabajo, problema también de índole ideológica, ya que deben de luchar con el pensamiento de los trabajadores porque en nuestro país los sindicatos no son vistos como entes de protección para los trabajadores ni como garantes de la productividad de las empresas, sino

más bien, son concebidos como organizaciones que lucran con los intereses de sus agremiados, debido en mucho al esquema corporativo que se encarga de beneficiar a sus líderes y a los patrones, tratando de sacar el mayor provecho para ello sin importar los trabajadores.

En el mes de marzo, Banco Azteca interpuso un amparo por las demandas penales de los trabajadores; se levantó argumentando que los trabajadores son meramente alborotadores que buscan desacreditar a la empresa.

Muchos creen que este movimiento tiene fines partidistas y económicos, pues varios trabajadores piensan que por estar apoyados por la UNT, éste les paga, otorga comisiones o tienen ciertos privilegios como viáticos, y por ende, quieren sacar beneficio de ello, pues sólo aceptan colaborar al movimiento, afiliarse y conceder entrevistas, si se les promete que a cambio obtendrán un beneficio, dígase, dinero o algún puesto de trabajo; sin embargo, no saben que el apoyo de esta central obrera es político y sindical.

Los integrantes del comité, al ser en su mayoría el sostén económico de sus familias, a pesar de que varios sindicatos que se han unido a la causa de ellos y les otorgan donaciones voluntarias, esto no es suficiente para mantener a sus familias y han buscado trabajos de medio tiempo en el sector informal que, al ser flexibles, les da la facilidad de realizar los trámites necesarios para el registro y de que acudan a las reuniones, gestionar recursos y difundir el movimiento.

A pesar de que han logrado que otros sindicatos los apoyen económicamente, el dinero recaudado no es suficiente, y al estar fuera de sus hogares por más de 8 horas en varias ocasiones, lo recopilado lo usan para ingerir algún alimento, aunque sea comida chatarra, dígase papas, pan y refresco, para que les proporcione energía; al saltarse las horas de comida y “medio comer” están provocando que contraigan alguna enfermedad:

“hay días en los cuales salgo de mi casa desde las 9 de la mañana y regreso a las 8 o 9, o incluso hasta las 11 de la noche y no he probado bocado alguno, ya

que por falta de dinero o como o realizo los trámites necesarios. Los sindicatos han hecho bastante en ayudarnos con recursos económicos y sociales, el que más nos ha brindado su apoyo ha sido el STRM, sin embargo, ellos no pueden costear todas nuestras necesidades y por eso eliminamos una comida del día”¹⁹

El movimiento ha sido duro, no obstante que tienen miedo a que en cualquier momento sean encarcelados o reprimidos por Banco Azteca, sus jornadas de trabajo para el movimiento son arduas, sofocadoras y bastante agotadoras, algunos días sólo se le dedica de tres a cinco horas, pero en otras ocasiones los integrantes del comité pasan más de 9 horas fuera de sus hogares. Los integrantes del comité son los que más vulnerables se han visto ante esta situación, ya que son quienes han tenido que acudir a otros estados, particularmente a Hidalgo, Puebla y al Edomex para que el movimiento no se disperse y desaparezca.

4. Abusos de Banco Azteca con los trabajadores. Lecciones para la “democracia mexicana”

Un ejemplo de las prácticas ilegales que realiza Banco Azteca (sin importarles el tiempo que hayan laborando o el puesto que ocupen) es el que arremetió en contra de Jesús Manuel González Torres, quien llevaba 11 años, 4 meses, laborando para el consorcio, en un principio trabajó más de 6 años para Elektra, posteriormente, en el 2002 con la creación del Banco, solicitó su cambio a esa institución, aproximadamente había trabajado 5 años, el puesto que desempeñaba era el de Gerente de Sucursal.

Todo comenzó con el cambio de sucursal de Jesús, por no simpatizar con su Regional Rogelio. Ya estando laborando en la otra filial, Rogelio manda a Jesús a sacar fotos a las fachadas de otras tiendas, según le dijo, para mejorar la imagen del comercio, con el fin de que descuidara su puesto y le pudieran robar

¹⁹ Entrevista A.

algunos celulares en exhibición, Jesús acata la orden y acude a tomar las fotos, mientras él se ausenta, realizan el robo, indiscutiblemente.

A Jesús le imputaron la falta de equipo, con la finalidad de que pudiera ser investigado, Rogelio pidió para ello la intervención de “investigaciones especiales” (son servicios de investigación que Ricardo Salinas manda a hacer a los trabajadores que están acusados por algún delito), pero no se le comprueba la acusación, y el trabajador, como declara que es inocente, con engaños lo llevan a la Torre del Banco;²⁰ el regional lo envía a entregar documentación importante a las oficinas centrales del Banco, a Jesús se le hizo muy raro que lo mandaran específicamente a él, ya que normalmente los regionales son los encargados de realizar ese tipo de tramites, pero aceptó.

Durante el camino lo interrogaron supuestos compañeros de otras filiales que compartían el mismo auto:

“ya en serio dime si robaste los celulares, somos compañeros, y si me dices yo puedo interceder por ti, para que no te hagan nada, total yo entiendo que a veces uno tiene necesidades y el trabajo no da para más, por eso es comprensible, además te prometo que no le voy a decir a nadie, puedes confiar en mí”²¹

Jesús desde un principio dijo la verdad, pero se le hizo muy raro que abordaran tanto sobre el tema, y sobre su culpabilidad de los hechos, todo el camino platicaron sobre lo mismo. Al momento de llegar a la Torre entraron por el estacionamiento, pero extrañamente el coche se dirigió hacia una zona prohibida para el público, Jesús comenzó a ponerse nervioso y sospechó más.

El coche se detuvo en un cuarto con poca iluminación y un ascensor, alejado de los demás autos, en ese momento se dio cuenta de que sus sospechas eran ciertas y que no sólo lo habían enviado a dejar unos papeles, sino que sólo fue

²⁰ Se encuentra ubicada Av. Insurgentes Sur No.4121 Col. Fuentes del Pedregal, CP. 14141 Delegacion Tlalpan, México D.F.

²¹ Entrevista B.

un truco para que llegara a ese sitio, que exactamente no sabía con que fin iba, pero tenía el presentimiento de que era algo relacionado con el robo de celulares y que no era algo bueno, por tanto misterio. Las personas con las que iba le indicaron que tenía que subir al elevador y bajar de él en el piso indicado y esperara en la sala a que alguien lo atendiera, él obedeció.

Cuando llegó se percató de que había sido trasladado a una oficina con poca iluminación, húmeda y sucia, ubicada en el sótano de la Torre, era un lugar escabroso, la persona que se encontraba ahí, a punta de groserías lo obligó a que se declarara culpable por el robo, Jesús se defendió ante las imputaciones, pero no conseguía nada, incluso no lo dejaban salir del cuarto, entre más pasaba el tiempo iba subiendo el tono de la conversación, Jesús muy astutamente y a tiempo saco su celular y fingió que hablaba con su abogado, al terminar de conversar con sus “supuesto abogado” le comentó a la persona con la que ya llevaba varios minutos discutiendo que, si no lo dejaban salir y lo obligaban a declarar y firmar cosas falsas, procedería como privación de la libertad (secuestro) y su abogado se vería en la necesidad de levantar una acta en contra de la empresa, sólo así fue como lo dejaron salir de ese lugar.

Al otro día Jesús se presentó a trabajar como lo hacía cotidianamente, tuvo que redactar una carta en la cual manifestó todo lo que él realizó el día del robo de los equipos telefónicos, sólo de esa manera lo dejaron de molestar las autoridades del Banco.

Actualmente aún sigue laborando para Banco Azteca, pero los malos tratos no concluyeron ahí, después de ese suceso el 1º de febrero de 2007, las autoridades lo estaban haciendo responsable por pérdida de mercancía, lo querían obligar a pagar 53,000 pesos, Jesús no firmó, porque acudió con Francisco González para que lo asesora junto con el abogado Héctor Barba, ambos le reiteraron que no firmara, porque si lo hacia iba a tener que cubrir esa

cantidad y lo más probable era que tres meses después lo obligaran a presentar su renuncia.²²

Hasta ahora, Jesús González sigue trabajando para Banco Azteca, muy inconforme por los hechos a los que se ha enfrentado, pero espera que esta vez lo dejen hacer bien su trabajo sin que le sigan imputando ilícitos que no ha cometido; lo cambiaron de puesto sin motivo alguno, ahora opera como subgerente. Él es una de las personas que están dispuestas a apoyar la formación del sindicato, sólo está esperando a que le den las hojas de registro para afiliarse y, como los demás, a la expectativa de que la Secretaría del Trabajo les autorice el registro sin pretextos ni más dilación.

Estos son sólo algunos de los pocos abusos que se cometen casi a diario con los trabajadores del Banco. Afortunadamente, Jesús supo cómo actuar para que no le hicieran algo más, pero muchos otros trabajadores, por ignorancia o falta de valor no saben que hacer y dejan que las autoridades del Banco cometan abusos contra ellos, incluso muchos terminan pagando mercancía que los regionales les autorizaron que regalaran en diciembre, el precio que pagan es el valor que el consorcio les asigna al momento de la venta, no lo que le cuesta a la tienda adquirir los productos. Y sin duda hay muchas más historias como esta en donde los trabajadores no hayan salido bien librados.

Rosario, Gerente de la sucursal de Plaza Aragón, llevaba una relación cordial con su Regional, pero él trató su cambio al enterarse de que ella estaba embarazada, por lo cual solicitó que a Rosario la cambiaran no sólo de tienda, sino hasta de Estado, así fue que la trasladaron a la Ciudad de Puebla; pero a la vez, el Regional solicitó su cambio a la misma zona de Puebla en la que estaba trabajando la señora Rosario, ella está segura de que su regional solicitó su cambio por ir a seguir, puesto que anteriormente le habían comentado que a ella le gustaba a él, pero no hizo caso, pensó que eran simples chismes de trabajo.

²² Entrevista B.

Estando los dos trabajando en Puebla, él la comenzó a tratar mal a cada oportunidad que se le presentaba, incluso después de que regresó de su periodo de maternidad; el Regional se dirigía hacia ella en forma despectiva, y tanto fue el acoso que él ejerció en ella, que terminó por firmar su renuncia y sin la liquidación que marca la ley.²³

Si lo anterior no pareciera suficiente, el caso más indignante fue el de los trabajadores detenidos por la AFI sin motivo alguno. Tal es el caso de un trabajador que prefirió permanecer en el anonimato por miedo a las represalias que pudiera haber en su contra, al cual le asigné el nombre de "Bernardo". Él estuvo dos años y medio prestando sus servicios como Gerente del Banco, comenzó a trabajar en una sucursal de Tultitlán, Estado de México.

Al llegar a laborar a su última sucursal se dio cuenta que la tienda presentaba varios problemas financieros, existían antecedentes de que se había cometido un fraude que nunca fue aclarado, seguían las averiguaciones.

Esa tienda se caracterizaba por no cubrir las cuotas de ventas preestablecidas, el Gerente Regional de esa zona (Rodolfo Gachuz) le redujo sus descansos a Bernardo de 4 a 1 ó 2 veces por mes. Tiempo después la tienda logró recuperarse, a "Bernardo" particularmente se le reconocía como buen trabajador, incluso llegó a ganar el certificado de buen empleado²⁴ que emite la empresa.

En agosto, Bernardo pidió un préstamo por la cantidad de 30,000 pesos, de la cual dispuso de 10,000, y lo restante se quedó en la cuenta que tenía en Banco Azteca. Un mes después, el 18 de septiembre de 2006, mientras desempeñaba sus funciones en la sucursal, llegó un señor que se identificó como comandante de la AFI, y le pidió a Bernardo que lo acompañara para que declarara en contra de la persona que cometió el fraude en esa sucursal tiempo atrás. En un principio, Bernardo se negó, ya que él ni siquiera conocía a dicha persona; los

23 Entrevista D.

24 El "certificado de buen empleado" es un reconocimiento que se le da a los mejores empleados de cada sucursal, por cumplir con sus cuotas, por puntualidad, por eficiencia y por buen trato a los clientes.

comandantes le dijeron que sólo expusiera lo que sabía y al terminar su declaración podría retirarse a su domicilio. Bernardo terminó aceptando, pues sabía que ese delito tenía mucho tiempo que se realizó y aparentemente él no tenía nada que perder.

Los agentes de la AFI lo trasladaron a bordo de un vehículo de seguridad la Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delincuencia Organizada (SIEDO)²⁵.

En cuanto llegó a las instalaciones de la SIEDO, lo despojaron de sus pertenencias para que entrara al edificio, inmediatamente lo trasladaron al ministerio público de la AFI, al estar ahí “Bernardo” se enteró de que él era el acusado, primero estuvo en el piso de “Secuestro” porque le imputaban ese delito, como se declaró inocente, los tenientes lo enviaron al piso de abajo que se especializa en “lavado de dinero”, comenzaron a interrogarlo con lenguaje amedrentador y con palabras altisonantes *“dinos con quién y cuánto dinero has lavado”*. El trabajador se defendió y dijo que desconocía la acusación que se le atribuía, luego lo mandaron a otro piso encargado de llevar los “Delitos de Asociación Delictuosa”, también le atribuyeron ese delito y, al igual que en los otros dos departamentos, lo interrogaron; tenía que dar los nombres de aquellos que lo ayudaron, él negó todo y les preguntó a los agentes ¿por qué le estaban inculcando esos cargos? Los comandantes de la AFI le mostraron una demanda en contra de él acusándolo de los tres delitos anteriormente mencionados y por fraude, aparte de que tenían información confiable de que él tenía contemplado huir por la frontera a Guatemala.

Ante tales acusaciones, el trabajador se desconcertó bastante pues ni siquiera tenía planes de salir de viaje en las semanas siguientes, pero por no declararse culpable permaneció en la SIEDO. Al día siguiente, el 19 de septiembre, de su cuenta del banco le retiraron los 20 mil pesos restantes del préstamo que le otorgó la empresa, para que ningún familiar suyo tuviera acceso a ese dinero.

²⁵ La SIEDO son las oficinas centrales de la AFI, con dirección en Paseo de la Reforma No. 75, Colonia Guerrero, Delegación Cuauhtémoc, Código Postal 06300, México, Distrito Federal.

Después de estar 72 horas detenido bajo averiguación, lo trasladaron a una casa de seguridad de la AFI, ubicada en la colonia Doctores, anteriormente esa casa era un hotel, ahora el personal de la Agencia Federal de Investigación lo utiliza como un penal, en el interior del edificio hay celdas; Bernardo permaneció 90 días arraigado y podían ir sus familiares a visitarlo, pero no tenía derecho a que un abogado lo defendiera. El 21 de diciembre de 2006 adquirió su libertad, al no comprobarle delito alguno. Al salir el trabajador se puso en contacto con el Gerente del Banco en el que laboraba, y firmó su renuncia los primeros días de febrero del 2007, por lo que el Banco se deslindo de acusación alguna.

Varios de los trabajadores que la primera vez habían estado arraigados le aconsejaron que se escondiera y huyera, pero él al tener la certeza de no que no había cometido algún delito creyó que lo iban a dejar en paz, confió en que “el que nada debe, nada teme”.

Al verse sin trabajo, él se dedicó a buscar empleo y comenzó a repartir currículos en varias compañías. Siete días después, dos personas acudieron a su casa como a las 9 de la noche preguntando por una persona desconocida con el fin de que diera referencias sobre la misma, porque había solicitado trabajo en Manpower (bolsa de trabajo muy reconocida). Bernardo no lo recomendó, pues no lo conocía, él en un inicio pensó que esa persona pertenecía a la AFI. Al otro día, él acudió a laborar, mientras encontraba algo mejor, trabajaba en una tienda COMEX. A la hora de su entrada (9 a.m.) llegaron a su trabajo unas personas que se identificaron como trabajadores de Manpower, casualmente eran las mismas que habían acudido a su casa la noche anterior, le mostraron una orden de aprehensión girada por el juez del cuarto juzgado por violación al artículo 112, párrafo 4º, fracción III, inciso C de la ley de Instituciones de Crédito (hace referencia a fraudes); él sin poner oposición acudió con ellos a los juzgados que se encuentran en Naucalpan para que declarara, lo detuvieron 24 horas y lo trasladaron al penal de Barrientos²⁶.

26 Entrevista E.

La demanda la colocó Banco Azteca, pues a pesar de que ya había quedado aclarado al momento de que firmó su renuncia que él no realizó el fraude, la institución lo seguía haciendo responsable por ese delito. El fraude era por 4 millones de pesos²⁷. Bernardo es una persona humilde, padre de familia, es muy difícil que él haya cometido esa infracción, porque el puesto que desempeñaba no le permitía manejar tales cantidades de dinero y con la mercancía no podía llegar a alcanzar tal cantidad en tan poco tiempo que laboró. Aparte de que el estilo de vida de su familia no habría cambiado, siguen en las mismas o peores condiciones. Su abogado hace lo posible por demostrar su inocencia, pero, ante las relaciones del Banco, es muy difícil que el juez contradiga la acusación del mismo.

“Bernardo” está esperando que le dicten sentencia por un delito que no cometió, lo malo del caso es que si no se comprueba su inocencia antes de que se de la sentencia, va a tener que permanecer en la cárcel injustamente. Sus familiares desesperados se han acercado con los integrantes del movimiento, desafortunadamente poco pueden hacer, debido a que no tienen los recursos para pagar un abogado y sin el registro del sindicato no se puede ejercer presión ni negociar con la empresa para que desista de su acusación. Lo único en que ayudan a sus familiares de Bernardo es asesorándolos con el poco conocimiento que poseen sobre lo que pueden hacer para que no se dicte sentencia.

Este trabajador es uno de los que han sido acusados por el Banco por fraude ante la AFI para que lo mantengan detenido. Es inadmisibles que una misma persona esté consecutivamente detenida en dos ocasiones por delitos que no se comprobaron. Actualmente sigue preso y en espera de que lo liberen, ya que él no ha cometido ningún delito.

Otro caso igual de grave es el que se cometió con otro trabajador que también prefirió mantenerse en el anonimato, lo nombraremos “Andrés”. Andrés llevaba un año trabajando como Jefe de Cartera y Cobranza en una sucursal de Cuautitlan Izcalli, Estado de México.

²⁷ Entrevista E.

A mediados de noviembre de 2006, Andrés y otro compañero les solicitó al Gerente de la Sucursal de Cumatla que fueran a laborar una semana a esa tienda mientras se realizaba el inventario en su sucursal, a ellos se le comentó que se realizó un fraude, esos días que ambos estuvieron ausentes les revisaron su cartera e hicieron movimientos. Sin autorización alguna, el Gerente Divisional Ricardo Bermúdez les comentó que no había problema alguno y los dos trabajadores, junto con el divisional, estuvieron con un auditor; el siguiente lunes acudieron a trabajar a la sucursal en la que estaban contratados como solían hacerlo normalmente.

El 26 de febrero de 2007 llegó otro auditor a su sucursal, quien le comentó a Andrés y a su compañero que había un problema en la misma y era necesario revisar su cartera, ambos accedieron, y a las 7:15 de la noche llegaron agentes de la AFI a la tienda vestidos de civil, los detuvieron y esposaron, porque se les acusaba de haber cometido delitos de fraude, lavado de dinero, delincuencia organizada y asociación delictuosa (mismos delitos que les imputaron a los demás detenidos por la AFI). En la camioneta de la Agencia Federal de Investigación los trasladaron a la SIEDO, desde un principio estuvieron incomunicados.

Andrés tuvo que realizar el mismo procedimiento que al trabajador anterior "Bernardo", sólo que en esta ocasión a las 5 de la mañana lo trasladaron al penal de Barrientos y está esperando a que se le dicte sentencia. Sus familiares también acudieron con el comité ejecutivo para recibir su ayuda; de igual manera, no han podido ayudarlo significativamente.

Estos son sólo algunos de los casos que los mismos trabajadores han permitido que sean publicados, muchos prefieren mantenerse en el anonimato por miedo a las acciones que ejerza el banco contra ellos y, más que el Banco, Ricardo Salinas Pliego. Nos hemos enterado de otros casos que han ocurrido, sin embargo no se describen no por ser menos drásticos, sino por cuestión de espacio.

Estas historias son sólo casos del Distrito Federal, Hidalgo y del Estado de México, que fue donde comenzó el movimiento por la lucha de la reivindicación de sus condiciones y derechos laborales. Es comprensible la postura que adoptan varios de los trabajadores de no querer que se escriban sus historias, sin embargo, si queremos cambiar, hacer que este país entre a los niveles de la democracia que manejan los gobernantes que manipulan a su conveniencia para tener popularidad y ser legítimos, es necesario que no se sigan callando estas injusticias que se cometen; es necesario cambiar la visión que tenemos de democracia.

Actualmente hay 30 demandas aproximadamente, colectivas e individuales, 8 demandas son por liquidación y 22 por reinstalación. También hay 20 personas en el penal de Barrientos, en espera de que se les prueben las acusaciones sobre supuestos fraudes realizados, lavado de dinero; secuestro y otros cargos más, que les imputan para poder salir en libertad.

Otro caso fue el que le ocurrió a un trabajador de la sucursal de Tizayuca, al igual que los otros trabajadores prefirió mantenerse en el anonimato, el nombre que se le asignó para la investigación fue el de "Juan". Él lleva laborando tres años para el consorcio, en diciembre de 2006 tuvo un incidente que lo dejó marcado para siempre.

El Gerente de la Tienda mandó a Juan a entregar una motocicleta a un cliente que la había adquirido unos días antes, a él no le correspondía entregar la mercancía, pero como las funciones no se delimitan, bien tuvo que hacerlo sin objeción, como a las 6 de la tarde salió de la tienda rumbo al hogar del comprador a hacerle entrega de su artículo, él iba por la avenida principal del municipio, cuando perdió el conocimiento instantáneamente, horas después, al recobrar la noción se dio cuenta de que estaba en la Cruz Roja gravemente herido, fue tan grande el accidente que tuvo que ser intervenido quirúrgicamente. En el área del rostro le pusieron injerto en la parte del ojo derecho y también del izquierdo, la operación fue un éxito y tuvo tres meses de incapacidad.

En el hospital le manejaron que su accidente sucedió porque al ir conduciendo la moto se impactó con una bicicleta, pero al trabajador se le hizo muy raro porque fue muy fuerte el golpe y una persona que pasaba por el lugar de los hechos le comentó que había sido el choque contra un camión. Pero no recuerda nada de lo sucedido ese día.

Al término de la incapacidad, Juan regresó a la tienda a seguir laborando. Cuando se presentó, su Gerente habló con él para que se hiciera responsable de los daños que ocasionó el accidente, le requería que cubriera el precio total de la motocicleta. Juan, molesto por la injusticia, se resignó y terminó accediendo, pues si no lo hacía iban a ser despojado de su fuente de empleo y de todos modos tendría que pagar el costo total de la venta, así que decidió sacar la mercancía para su uso y desembolso sólo 8,300 de 11,000 pesos, aunque no pudo utilizar la moto porque quedó inservible. Desde que cubrió el costo de la venta, no ha tenido problema alguno.²⁸

Mary Lady trabajaba también en la misma sucursal de Tizayuca, Hidalgo. Ella demandó a la empresa porque su Gerente de Tienda, Elías Batallan Andrade, la acusó de haber realizado cinco ventas donde dio más barata la mercancía. Mary niega haber vendido dichos productos.

Todo inició a finales de octubre de 2006, cuando Mary Lady pidió permiso para retirarse la tarde del domingo. El Gerente se la otorgó, esa mañana Elías le comentó que había hecho transferencias de mercancía hacia la tienda de Tecamac, Estado de México, él estaba con el vendedor Emilio y el fletero "Santiago Valladares" al momento de sacar la mercancía de la tienda, esa tarde ella salió y fue a Tecamac con su familia, a mitad del camino se encontró de frente al fletero con Emilio y vio que se dirigían hacia donde vivía Elías, pero no le dio mayor importancia, continuó su camino.

28,Entrevista H. Véase «Anexo 7».

El lunes acudió a la sucursal y, al llegar, se enteró de que la mercancía que el Gerente transfirió no llegó a la otra sucursal. Tiempo después, el Regional detectó que había un robo de artículos, porque el sistema mostraba que se realizaron cinco ventas a precios menores, curiosamente la mercancía que transfirió el Gerente era la que estaba marcada como vendida a clientes inexistentes, la primera acusada por Elías fue Mary Lady, pues él, por medio de la clave personal de ella, le adjudicó la venta.

Fueron por ella a la sucursal patrullas estatales y la obligaron a que se subiera, pues no traían orden de aprehensión, la anduvieron exhibiendo por todo el pueblo por más de una hora y la llevaron a la jefatura de policía local, estando ahí la obligaron a que se desvistiera y realizara dos sentadillas desnuda, luego la dejaron que se vistiera, Mary estuvo incomunicada hasta las 10:30 de la noche que salió de los separos, la esposaron y la enviaron a declarar, al hacer el desahogo de pruebas en el juzgado ella expresó que la mercancía se trajo de otras tiendas, *“si esa mercancía no entraba en la sucursal ¿Quién se hace responsable? el que la manda a traer, no el que la vende ni el que surte”*²⁹ al hacer la transferencia tiene que entrar físicamente a la sucursal, pero en ningún momento dicha mercancía ingresó.

Para defenderse, Mary mandó traer al fletero con uno de sus familiares, al estar frente al personal de la sucursal Santiago expresó que la mercancía la fue a dejar detrás de la casa del Gerente y con sus familiares, con esa declaración, Mary quedaba exonerada de acusación alguna. En todo momento, enfrente del auditor, las autoridades judiciales y los vendedores, ella culpó a Elías. Esto ocurrió en noviembre de 2006.

Otra forma de comprobar su inocencia era por medio de los comprobantes que se proporcionan al hacer el traspaso, astutamente Elías los rompió para no comprobar en su momento que él había mandado traer las transferencias, pues con la clave del Gerente, si buscaban, se iban a dar cuenta que él había sido el responsable.

29 Entrevista G.

Mary Lady fue despedida y arremetieron contra ella jurídicamente, ante tal injusticia ella acudió a la Junta de Conciliación y Arbitraje a interponer una denuncia contra la empresa, sólo le querían dar 17 mil pesos de liquidación, según ellos lo que le tocaba; finalmente llegó a un acuerdo, y para evitarse problemas, terminó aceptando 25 mil pesos. Ante la ley, lo que le correspondía eran 86 mil pesos. El licenciado de Elektra al llegar a la JLCA saludó a todo el personal, a ambos les dieron una hoja en donde ninguno de los dos pueden proceder contra ellos mismos. Hace unas semanas, Mary Lady se enteró de que la encargada de Recursos Humanos de la empresa, "Yeimi", la despidieron por que le dio 25 mil pesos, cuando el banco sólo había autorizado 5 mil y la obligaron a pagar la diferencia (20 mil pesos). El auditor despidió a Elías, pero la empresa no procedió en contra de él.

En enero de 2007, Elías fue a casa de Mary Lady, le dijo que tenía la opción de regresar a ocupar su puesto a la sucursal, pero a cambio debía aceptar la deuda y por consiguiente retractarse con el auditor, él le iba a dar el dinero para que pagara, pero ella no aceptó.

Elías se puso a llorar y le comentó que tenía miedo de irse a la cárcel y que le dieran baja automática de la empresa. Mary Lady después de lo que realizó no estaba dispuesta a ayudarlo porque él le había hecho mucho daño.

Ahora ella está trabajando en otro lugar donde la tratan mejor, pero recuerda ese momento de su vida como una de las cosas más vergonzosas que le ha ocurrido y espera que otros compañeros no atraviesen por la misma situación con la empresa, pues es algo tan penoso y doloroso que no desea que alguien pase por lo mismo.

Por esta razón, ella decidió aportar su experiencia a este trabajo, para que futuras generaciones se vean beneficiadas, y si llegan a estar en la misma situación, tengan una idea de cómo actuar.

Oswaldo Gilberto llevaba dos años y medio trabajando para la empresa, él comenzó a tener problemas a raíz de que lo cambiaron de División a la Metro Sur, el 30 de septiembre de 2006. Desempeñaba el puesto de Gestor de cobranza, en el departamento de RDF, hasta el 30 de mayo de 2007, que le cambiaron a su jefe, situación por la cual Oswaldo pidió su cambio al proyecto llamado "Espejo"³⁰.

El Gerente Divisional lo ayudó a alcanzar esa plaza por llevar una relación estrecha con Oswaldo, al término del proyecto se reubicó en la división del Golfo, en las oficinas de Nezahualcoyotl, Juárez. Sólo laboro el mes de agosto y parte de septiembre; cuando se presentó en su sitio de trabajo no tenía jefe (Gerente Regional de RDF), acabada de ser despedido por tener resultados insatisfactorios para la empresa, dos semanas después se designó el Regional, llamado José Ricardo Solache Zanjuampa, que dio un trato amable a los empleados hasta el 15 de septiembre que, aprovechando la ausencia del Divisional (José Ignacio Aguilar Martínez), se puso a ingerir bebidas alcohólicas a partir de las 7 de la noche con varios gestores, ese día no hubo problema alguno.

El 19 de septiembre, Ricardo salió a comer a las 2 de la tarde y regresó a las oficinas hasta las 8:30 de la noche con aliento alcohólico, en ese lapso de tiempo el Gerente Divisional llegó al sitio de trabajo y cuestionó a Oswaldo sobre la ausencia de su jefe, él desconocía el paradero de Ricardo, ya que había estado realizando su labor en la calle. En eso el Divisional llamó a su asistente Miguel Ángel Castro Mendoza, para que si no se llegaba a presentar Ricardo a la hora de la salida se quedara comisionado Ángel para hacerlo; aparte de cuestionarlo también sobre la ausencia del Regional.

El problema comenzó el 21 de septiembre, día en que Ricardo mandó a llamar a Oswaldo para preguntarle que dónde estaba el dinero, que según el Regional le entregó el día 19 del mismo mes (cantidad de 600 pesos). Oswaldo jamás recibió

³⁰ Programa con duración de nueve semanas en el que se brinda apoyo a los jefes de cartera que cuentan con clientes de 9 a 13 semanas de atraso en sus pagos.

ese dinero, ya que el recibo lo extendió el Regional días anteriores en su oficina, pero Ricardo lo quería obligar a pagar dicha cantidad. Oswaldo, al conocer sobre los procedimientos legales y la legislación laboral, no dejó que se le imputara dicho fraude. Esa fue la causa por la que Ricardo comenzó con amenazas de correr al trabajador.

Finalmente, el 29 de septiembre, tuvieron una junta Oswaldo y el Divisional Ignacio, el cual sólo se dedicó a cuestionar el trabajo deficiente que, según Ignacio, desempeñaba, y no el origen del problema que tuvo con Ricardo a raíz de su estado de ebriedad el día 19. Se le aplicaron auditorias de recibos de cobro y recuperación de mercancía y no se pudieron comprobar dichas acusaciones. Ese mismo día se le pidió que entregara el equipo que usaba para desempeñar su labor y la motocicleta que ocupaba, pero jamás se le despidió.

El 1º de octubre, se presentó a laborar a las oficinas, pero se le negó el acceso a las mismas, se le solicitó que acudiera a la oficina de Recursos Humanos para verificar su baja definitiva de la empresa. Hasta el 18 de octubre no se le ha dado de baja, lo más curioso es que aún se le siguió pagando, lo que percibía no era el mismo sueldo, sino el sueldo garantía que es mucho más bajo de los ingresos que le daba Banco Azteca. Esos motivos son los que le hacen pensar a Oswaldo que todas las acusaciones fueron planeadas por Ricardo e Ignacio.

Los casos anteriormente expuestos constituyen una pequeña muestra de los abusos, la arbitrariedad y la impunidad de patronos como Ricardo Salinas Pliego y sus empresas, cuya riqueza se explica, en buena medida, por la sobre-explotación de sus trabajadores, la cual ha sido solapada por las autoridades, pero sobre todo, por un sistema laboral autoritario como el mexicano.

Lejos de disminuir, este autoritarismo se ha acentuado en los últimos años, protegido por políticas modernizadoras, desreguladoras y profundamente antisindicales.

Estamos hablando, en última instancia, de temas profundos de la democracia, de formas de desigualdad, explotación e injusticia que no difieren de las prácticas escandalosas del porfiriato en Valle Nacional o de formas de esclavitud que creíamos superadas en el país. Son testimonios indignantes e increíbles de lo que, al final, es la realidad en una buena parte del mundo del trabajo en México.

Con este estudio de caso, podemos darnos cuenta que el neoliberalismo es la faceta que más ha marcado las diferencias en las sociedades, es la etapa más dura y la que más polariza las condiciones de desigualdad insertas en la sociedad. Es un sistema que, por un lado, promueve la competencia y que, por el otro, genera que esta sea desleal y se de a costas de los que menos posibilidades tienen.

CONCLUSIONES

Movimientos como el de los trabajadores de Banco Azteca no son sino una expresión de la forma como la desigualdad y la injusticia se han venido profundizando en México, a contracorriente del avance democrático en otras esferas de la vida política; en particular, de la esfera partidista electoral.

No hay que perder de vista que la vida sindical y obrero-patronal, en general, tienen también componentes electorales, que están involucrados, por ejemplo, con el derecho de los trabajadores a elegir el sindicato que los represente o con el proceso de elección de sus dirigentes, lo cual dista mucho de la realidad que vive la inmensa mayoría de los trabajadores en el país, de ahí el severo cuestionamiento que en este trabajo se hace a los temas pendientes de la todavía frágil e inconclusa democracia mexicana.

A la par de lo anterior, está la lucha sindical en sí misma, que se da para mejorar las condiciones tanto laborales como de vida de los trabajadores, y que está también restringida en el país por las enormes asimetrías de poder y de recursos que existen entre los trabajadores, las empresas y el gobierno. Esta lucha no ha sido fácil, tanto es así que varios movimientos han quedado en el intento por conseguir sus fines, debido a, en primer lugar, los obstáculos que la empresa coloca; a las barreras que el sistema diseña y por la apatía del mismo trabajador.

Hay que entender que esta situación está en la esencia misma del capitalismo, ya que, siguiendo la lógica de Marx, se entiende al capital como la acumulación del trabajo o la expropiación de los bienes públicos y sociales para el uso de una clase o de grupos privilegiados en particular. Por ello, las relaciones de capital y trabajo pueden entenderse como una relación no sólo económica sino política, dentro de la cual existe una lucha antagónica dentro de las figuras principales del capital y el sindicato. Por una parte, encontramos a la empresa cuyo fin principal es “la ganancia” y, por la otra, vemos al sindicato que procura,

al ser originariamente un contrapeso del capitalismo, una mejor distribución de la riqueza.

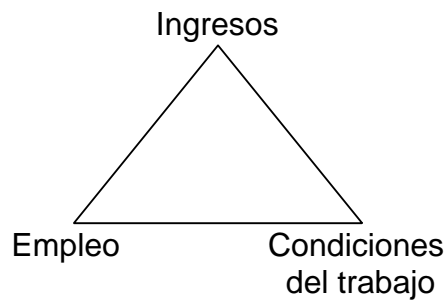
Con todo esto, en las últimas décadas, el trabajo se ha deteriorado, generando condiciones de precariedad e inestabilidad. Si bien es cierto que es sumamente importante el tipo de trabajo que se ejerce, no es menos cierto que hay que considerar las actitudes que adoptan los empleadores, que día a día van en decremento en relación a la dignificación de éste, es decir, de los empleados, ya que no importa de qué trate el trabajo, mientras el sueldo sea relativamente suficiente; tampoco importa si es necesario estar más de las ocho horas establecidas en la Ley Federal del Trabajo y, con tal de obtener un ingreso más o menos fijo, aceptan cualquier tipo de trabajo y en las condiciones que sean.

Lo óptimo sería que ambos se conjuntaran (pago y tipo de trabajo), sin embargo, es difícil encontrarlos en un mismo lugar. Esto produce otra contradicción del capitalismo: por un lado, está la producción que abarca el trabajo y, por el otro, se encuentra lo vital, que hace referencia al estilo de vida personal. ¿Cuál es más valioso? Es una incógnita que deberíamos de plantearnos y, en función de eso, actuar.

La respuesta apropiada sería un equilibrio entre ambas, con el fin de producir la dignificación del individuo. Se busca la individualización del trabajo para que haya un menor contacto. El capitalismo ha buscado que el trabajo ya no sea una forma de socialización, ya que eso es menos redituable.

Esta relación, con respecto a la existencia del Estado, media entre la producción y reproducción de los bienes y servicios, a través de una constante lucha entre estos elementos por la riqueza y el poder.

Los objetivos del trabajador son: ingresos, empleo y condiciones de trabajo. Los tres tienen el mismo valor, pero actualmente se pierde uno o alguno de los aspectos, con lo cual queda desnivelada la situación, consecuencia de la desarticulación de procedimientos y reglas, o por la intervención del patrón y/o del gobierno en el área de trabajo.



El mundo del trabajo se encuentra fragmentado y debilitado por las estrategias económicas y políticas del neoliberalismo, lo que explica como la racionalización y automatización del proceso de trabajo y del empleo se han convertido en poderosas fuerzas empresariales que impiden la regeneración de los mercados internos, la elevación de los niveles de empleo y de los salarios, la calificación de la fuerza de trabajo y el desarrollo de la tecnología, la educación y la ciencia.

La regulación de la jornada laboral, que fue la verdadera piedra angular de la política socialista a lo largo de los dos últimos siglos, ha sido abatida por completo. Con frecuencia, las jornadas laborales duran doce, catorce, dieciséis horas, fines de semana y, en muchos casos, sin vacaciones. Hay trabajo para los hombres, para las mujeres y también para los niños, para los ancianos y para los discapacitados. El imperio tiene trabajo para todos: cuanto más se desregula el régimen de explotación, tanto más trabajo hay. Ésta es la base sobre la que se crean las nuevas segmentaciones del trabajo.

Esta situación negativa persistirá si no se salva el carácter especulativo y parasitario del capitalismo, encabezado por el capital financiero internacional; y se evita la precarización del trabajo en que se basa la reconstitución de los sistemas productivos y de las relaciones laborales así como la organización de trabajo fijado en la flexibilidad (polivalencia, rotación de puestos, desreglamentación de los contratos de trabajo y pérdida de derechos sociales y contractuales).

Para frenar el despedazamiento del mundo del trabajo, es necesario obligar al capital a invertir productivamente y crear empleos integrales y permanentes, para ello se requiere que la organización sindical y la clase obrera se propongan lo anterior como objetivo explícito y estratégico, que incluya las demandas que recuperen su situación laboral y la de sus sindicatos como instrumentos de lucha; con ello, lograrían abrir perspectivas para la reivindicación de dichas demandas y para una organización autónoma e independiente respecto del Estado y los partidos políticos, permitiendo mejorar las condiciones en que llevan a cabo sus luchas.

El incremento del tiempo de trabajo en América Latina indica que el fenómeno tomará formas aún más acentuadas, a medida que los efectos de la liberalización se profundicen en las economías nacionales.

Una modernización general del aparato productivo no es factible debido a que la nueva tecnología no está asociada a niveles de consumo masivo, de ahí que persistan la recesión y el desempleo en los países industrializados, lo cual es fundamental en esta etapa del interés del gran capital de mantener los salarios deprimidos e incrementar el excedente económico, en tanto se masifica la producción y el consumo de los productos derivados de las nuevas tecnologías.

México necesita avanzar en la integración de las cadenas productivas para fabricar lo que no producimos, y para lo cual existe un mercado doméstico que se satisface vía importaciones y un mercado potencial. El éxito sólo será real y sostenido en la medida en que se sustente en un mercado doméstico sólido y en un esfuerzo tecnológico propio.

El modelo maquilador puede crecer en tanto haya mano de obra barata y sin derechos laborales; condiciones que incrementan la pobreza relativa de dicha mano de obra con el fin de abaratar su precio. Sin embargo, ni aún provocando el empobrecimiento, se garantiza atraer y retener a las empresas (maquila), ya que, para todos los procesos estandarizados, la mano de obra dejará de ser un factor importante en la determinación de las ventajas comparativas de un país,

al ser susceptible de sustituirse por sistemas más automatizados en el momento en que se estabiliza el cambio tecnológico.

Las consecuencias económicas del modelo, en el proceso de crecimiento por llenar sus vacíos y para fortalecer el proyecto nacional, son evidentes, y su costo social y político no ha servido para corregir los desequilibrios internos y externos que han marcado nuestro desarrollo económico.

Los ejecutivos de hoy se enfrentan a una gran cantidad de cambios y tendencias sin precedentes. Estos cambios incluyen: la necesidad de ser globales, la necesidad de crecer sin usar más [capital](#), la necesidad de responder a las amenazas y oportunidades de la [economía](#), el envejecimiento de la [fuerza laboral](#), la reducción de [costos](#) y la batalla por el pensar del [consumidor](#).

Para esto están los sindicatos, para beneficiar al trabajador en dicha relación. Los sindicatos han representado progreso en la clase obrera, en especial en los primeros tiempos del desarrollo del capitalismo, en tanto significó la dispersión y la incapacidad de los obreros por lograr la unión de clase. En sí, surgieron del capitalismo como medio de desarrollo de la clase nueva.

El papel del sindicato, con respecto al capital, es organizar y representar los intereses de los trabajadores frente a los de la empresa, luchando principalmente por los derechos laborales necesarios para que los trabajadores no sean explotados, y, en principio, para asegurar que esos derechos se cumplan.

Por otra parte, hay que señalar que la principal herramienta para que esto sea posible es la negociación colectiva por medio de la cual ambas partes, el capital y el trabajo, aseguren tanto ganancia como una serie de prestaciones esenciales para el trabajador a quien, como productor de un bien, le corresponden por derecho. Es de esta manera que la relación capital trabajo nos ayuda a entender de qué manera funciona un Estado, pues esta relación es la que sustenta, por definición, una sociedad o un Estado.

Los sindicatos, sin perder su autonomía, deben y pueden colaborar activamente, incorporándose a los organismos privados, teniendo participación en el establecimiento de nuevos órganos de contabilidad, control y regularización de toda la distribución, para lo cual es prescindible organizar la actividad de los trabajadores, que son los interesados. Los sindicatos ocupan en política un destacado lugar: son el centro de la situación y deben convertirse en un órgano político principal.

Ante la negativa de las empresas y los patronos de permitir la constitución de los sindicatos representativos, los trabajadores han tenido que hacer este proceso de organización, con frecuencia de manera clandestina, sorteando obstáculos de la empresa, del gobierno y del mismo personal de confianza. Pese a ello, han obtenido triunfos importantes.

Otra función del sindicato es lograr mejoras en las condiciones de trabajo. Entre más empresas cuenten con estas estructuras organizativas, los trabajadores podrán reformar las condiciones del sector, cuestión fundamental para el desarrollo económico y social del país.

La importancia del sindicalismo radica en que es el único instrumento de lucha institucionalizado con el que cuentan los trabajadores para hacer valer sus derechos laborales (libertad de asociación sindical, prima vacacional, utilidades, servicios de seguridad social, jornadas laborales no excesivas) frente a los intereses de los patronos, todo ello mediante la negociación colectiva.

Estas instituciones de los trabajadores y para los trabajadores se han enfrentado a problemas significativos en su interior. Desde su creación, la estructura del sindicato se ha ajustado a los dirigentes, desvirtuándose hacia los intereses particulares de un grupo selecto de líderes que manejan el sindicato como un negocio sumamente fructífero. Se debe tomar en cuenta también que nuestro sistema político ha desviado el fin primordial de los sindicatos, y configurando un ambiente de corrupción, de clientelas,

centralización del poder y paternalismo excesivo hacia los trabajadores. Aunque hay que mencionar que existen instituciones laborales que no siguen este tipo de prácticas, sino, más bien, buscan la democratización de las mismas, pero aún son muy pocas las que tienen como prioridad este aspecto.

Todas las razones expuestas con anterioridad demuestran la importancia de los sindicatos y de la lucha de los trabajadores, y que es fundamental su existencia, así como su lucha por mejorar el nivel de servicio en esas estructuras.

En lo que respecta a Banco Azteca, es claro que el patrón (Ricardo Salinas Pliego) ha utilizado las herramientas económicas, sociales, políticas y culturales del capitalismo neoliberal, en particular, y del corporativismo mexicano, para ejercer una fuerte explotación sobre los trabajadores. Salinas Pliego es un exponente destacado de la nueva oligarquía globalizada, debido a su influencia en el poder económico y a su proximidad con figuras representativas de la clase política mexicana, de quienes ha logrado obtener concesiones y protección para maniobrar y expandir los negocios de la familia Pliego que, durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, logró hacerse de la mayor parte de su riqueza, todo ello por los vínculos, la cercanía y, muy posiblemente, los negocios que tenía la familia con personajes del poder ejecutivo.

Tanta fue su importancia que, antes de que terminara el sexenio, el presidente le otorgó un paquete de “medios de comunicación”, concesión nada despreciable; capital que se ha ido incrementado con la explotación que ejerce sobre los trabajadores a través de las empresas “Elektra” y “Banco Azteca”.

Los gerentes, al conseguir manipular el sistema en sus diferentes niveles y en beneficio propio (herramientas culturales), provocan que los trabajadores no obtengan estabilidad y la seguridad de que, al día siguiente, continúen con su empleo, ni de que se les imputen acusaciones falsas, lo cual repercute en la estabilidad emocional del trabajador, lo que trae como consecuencia que no

realice satisfactoriamente su labor, pues permanece temeroso frente a la incertidumbre de su futuro en esa empresa.

Otra irregularidad significativa es que, al dar de baja arbitraria y aleatoriamente a los trabajadores del sistema de seguridad social, la empresa viola tanto los derechos de los trabajadores como la Ley Federal del Trabajo, otro factor más que genera inestabilidad, y razón de fuerte peso para pensar en contar con un sindicato.

Por todas estas razones, los trabajadores de Banco Azteca decidieron iniciar un movimiento, teniendo como estándar la “reivindicación de sus derechos laborales”. Desde el inicio, su lucha no fue nada fácil, debido a que han tenido que enfrentarse a diferentes adversidades: económicas, sociales y de toda índole. En un principio, se encontraron con dificultades de organización, después, con impedimentos de la empresa, posteriormente con obstáculos de instituciones externas y, finalmente, con trabas del mismo gobierno.

A través de este caso, podemos dar cuenta de que el gobierno jugó, y sigue jugando, un papel importante y fundamental para no dar registro a un sindicato, pero aquí la cuestión es saber ¿qué recibió a cambio el gobierno para no otorgar el registro a los trabajadores de Banco Azteca? Esto, una vez más, demuestra cómo los intereses de los trabajadores se someten a los intereses empresariales, en un mundo donde se hace referencia a la democratización, pluralidad y tolerancia de nuestras sociedades, y donde aún se siguen ejerciendo prácticas que creímos ya eliminadas de nuestro sistema político, prácticas que, se creyó, sólo pasaban en las películas o en las sociedades del siglo XV.

El reto de los trabajadores de Banco Azteca es que, en el momento en que obtengan su registro como sindicato, luchen contra la estructura corporativa que define al sindicalismo mexicano. En segundo lugar, lograr establecer una negociación colectiva real y equiparada con la empresa para modificar, haciendo una reestructuración, las condiciones laborales; y, en tercer lugar,

que consigan eliminar el sistema de subcontratación que opera en la actualidad.

Estos son los tres grandes retos a los que el sindicato tiene que hacer frente paulatinamente para lograr escalar y ganar los beneficios que por derecho corresponden a los trabajadores.

Desde mi punto de vista, la preocupación de los trabajadores de Banco Azteca se concentra en el cambio social, con la latente posibilidad de que fracasen, aborten o se perviertan a causa de la traición de sus líderes, el descuido y la indiferencia o poca conciencia de la sociedad y a su falta de preparación. Esto es un llamado de alerta y de preparación para que, independientemente de los líderes, se realicen los cambios necesarios como sociedad en pro del mejoramiento de la clase trabajadora.

Este es el México del siglo XXI, el México que dijo que en el 2000, con el final de una dictadura partidista (Partido Revolucionario Institucional –PRI-: 1929-1999), iniciaría el cambio real del país. No sé si esto sea lo que la sociedad quiere; sin embargo, sé que debemos de luchar ante esas desigualdades para construir un país justo, con las mismas oportunidades para todos, donde no se discrimine por estratos sociales, por edad, por género, por preferencias sexuales, o por algún otro factor externo, sino se evalúe la productividad que una persona pueda poseer. Muchos creemos que no pasa nada y es cierto, no pasa nada para quien no lo quiere ver, porque la realidad está plasmada, y es inevitable negarla.

Estamos en un país preocupado por vivir al día, en el que los jóvenes evaden la realidad con su círculos de amigos; en el cual las mujeres están más interesadas por ver la última novedad de la farándula; en donde los hombres se dedican a trabajar para “sobrevivir”, sin interesarles lo que sucede a su alrededor; y en el que los adultos mayores tienen que batallar con los problemas de sus pensiones, salud y alimentación.

Esto es lo que ocurre en México, un país que se jacta de ser “democrático”, que dice que ya estamos en el mismo nivel de los países primer mundistas, un país que, hasta el cansancio, ha repetido que estamos a la vanguardia, que no hay discriminación laboral. Y lo que no se entiende y se comprende todavía es que la democracia no son sólo las elecciones. Aún nos hace falta, como país, recorrer una muy considerada parte de ese camino que lleva hacia la democratización plena o total del país.

ANEXOS

En esta parte de anexos su fin es mostrar de manera física y más explícitamente, algunos de los documentos que les eran expedidos a los trabajadores, dígame, tanto aquellos que les era permitido tener en su poder, como solo aquellos que se les proporcionaba para saber de su conocimiento y fuesen firmados.

La mayoría de estos anexos fueron proporcionados por los trabajadores de Banco Azteca, en el caso de las fotos que se tomaron, hubiese sido mejor tener un mayor documento fotográfico para la elaboración de dicho documento, pero por seguridad y temor de los mismos trabajadores, no fue permitido tener acceso a mas fotografías y videos del movimiento.

Cada anexo trae una breve explicación, de que es lo que se trata.

De alguna manera con esto pretendo documentar, mas claramente, y así sustentar toda la información antes descrita.

ANEXO 1

CONTRATO DE TRABAJO QUE CELEBRA **ELITE SUPERIOR, S.A. DE C.V.**, REPRESENTADA EN ESTE AGTO POR SU APODERADO, CON DOMICILIO EN AV. FERROCARRIL DE RIO FRIO No. 419 LETRA G COLONIA INDUSTRIAL DEL MORAL, EN MEXICO DISTRITO FEDERAL A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "LA EMPRESA" Y POR LA OTRA PARTE LA PERSONA QUE POR SU PROPIO DERECHO FIRMA CUYO DATOS A CONTINUACION SE SEÑALAN:

Nombre **VERA ESTÉVEZ RAFAEL** en lo sucesivo "EL TRABAJADOR".

quien manifiesta: Nacionalidad **MEXICANA** , Sexo **MASCULINO** , Edad **32 AÑOS** .

Estado Civil **CASADO** , RFC. **VEER590726** IMSS **10795919751** , AFORE .

Domicilio **CAMINO SAN. JUAN DE ARAGON NO. 6E 38 201 U HAB. MARIA MORELOS** .

Código Postal **7469** , Ciudad **MEXICO** , Estado **D.F.** , Teléfono .

Contar con los conocimientos, aptitudes, facultades y experiencia necesarios para desempeñar el puesto y funciones a ocupar que se describen a continuación:

ADMINISTRADOR DE CARTERA .

De acuerdo a lo anterior las partes se someten a las cláusulas que se detallan en todas y cada una de las partes del presente contrato, con las siguientes precisiones denominadas primera parte:

Lugar.- **MEXICO D.F.** Fecha : **13 JULIO 1999**

DEPOSITOS.- El trabajador solicita que todas las percepciones que reciba con motivo de la relación de trabajo le sean depositadas a la cuenta de la que es titular y responsable:

Banco **BBVA BANCOMER** Plaza **UNAM** Cuenta

JORNADA LABORAL.- El trabajador y la empresa pactan que la jornada Laboral comprende:

Del día **LUNES** al día **SABADO** con horario de **8:00** a **17:00**

Horario para Tomar Alimentos de **14:00** a **15:00** . Día descanso **DOMINGO**

SALARIO.- Las partes pactan que salario mensual que percibira el trabajador será

30 000.00 TRES MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.

ANTIGÜEDAD. La empresa le reconoce al empleado una antigüedad desde el día:

Lo que fue por las partes el presente contrato y enterados de su contenido y alcance legal lo firman y ratifican en el lugar y la fecha que han quedado asentados, dejando insubsistente y cancelado cualquier otro anterior.

ApoDERADO de la empresa

Firma y huella del Trabajador

CLAUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO CON LA EMPRESA ELMEX SUPERIOR S.A. DE C.V., CUYAS PARTICULARES SE SEÑALAN EN LA PRIMERA PARTE.

OBJETO.- El Trabajador prestará personalmente con carácter de confianza las labores que corresponden al puesto descrito en la primera parte de este contrato, con la mayor intensidad, cuidado, esmero y calidad, bajo la subordinación de la Empresa y quienes nombre sus representantes, incluyendo las labores anexas y conexas de su ocupación principal.

RELACION CON TERCERAS PERSONAS.- Por razón de los servicios que prestara el trabajador, así como por el objeto y giro de la empresa, mantendrá relaciones con otras personas físicas y morales, así como con diversos clientes de la empresa, por lo que los servicios que lleguen a prestarse a otras personas serán siempre por cuenta y orden de la empresa quien será su único patrón. El trabajador manifiesta que está de acuerdo en que la empresa podrá en cualquier tiempo, pedir al trabajador que lleve a cabo trabajos o proyectos específicos, por el tiempo que sea necesario, para los establecimientos, empresas, sucursales, industrias, comercios y oficinas, a las que la empresa preste servicios, o con las que mantengan relaciones, pero siempre por cuenta y orden de la empresa, quien será el único responsable de la relación laboral.

PERIODO DE PRUEBA.- La empresa celebra el presente contrato fundado en la declaración de el trabajador en el sentido de que tiene la experiencia y habilidad inherentes al cargo para el que se le contrata. Por lo que si la empresa determina dentro de un plazo de 90 días contados a partir de la fecha de firma de este contrato, que el trabajador la engaña y carece de la experiencia o conocimientos que afirma tener, se dará por terminada la relación de trabajo de inmediato, sin responsabilidad para las partes.

LUGAR DE TRABAJO.- El trabajador prestara sus servicios en las instalaciones de la empresa, en el lugar o lugares que le señale la empresa, en cualquiera de los departamentos, sucursales u oficinas a que sea asignado en la República Mexicana o en el extranjero en donde se requieran sus servicios, o en el o los lugares en donde la empresa realice actividades o tenga operaciones en sus domicilios o en los domicilios de las empresas a las que se les presten servicios, por orden y cuenta de la empresa.

El trabajador en el acto de firmar el presente contrato, reconoce que sabe y esta enterado que la empresa tiene operaciones en toda la República Mexicana e incluso en el extranjero y por lo tanto el personal que contrata debe aceptar como condición de su contratación la movilidad de su lugar, zona o área de trabajo de acuerdo a las necesidades de operación, por ello el trabajador acepta y da su consentimiento expreso para que la empresa en cualquier tiempo, modifique el lugar donde prestara sus servicios dentro de la República Mexicana o en el extranjero e incluso se modifique el lugar en donde deba radicar para el adecuado desempeño de sus servicios, quedando enterado del alcance y contenido de este pacto, que es condición de su contratación.

SALARIO.- El trabajador tendrá el salario mensual que se señala en la primera parte del presente contrato, que comprende el pago correspondiente a días de descanso semanal, así como de los días de descanso obligatorios que determina la Ley Federal de Trabajo o los que la empresa otorgue eventualmente, dicho salario le será pagado los días quince y último de cada mes, en las instalaciones de la empresa o en el lugar donde el trabajador preste sus servicios.

Leída y ratificada por las partes el presente contrato y enterados de su contenido y alcance legal lo firman y ratifican en el lugar y la fecha que han quedado asentados, dejando subsistente y cancelado cualquier otro anterior.

Apoderado de la empresa

Firma y huella del Trabajador



CLAUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO CON LA EMPRESA ELMEX SUPERIOR S.A. DE C.V., CUYAS PARTICULARES SE SEÑALAN EN LA PRIMERA PARTE.

El trabajador por razones de seguridad solicita que el pago de sus salario se haga mediante deposito a la cuenta bancaria que señala en la primera parte del presente contrato, por lo cual el simple depósito hará las veces de recibo del pago del salario y demas prestaciones, siendo la constancia del pago de la jornada laborada, sin embargo el trabajador se obliga a otorgar recibo a favor de la empresa por la totalidad de los salarios, incentivos, premios, bonos, percepciones devengadas y jornada laborada a que tenga derecho hasta la fecha del mismo, implicando su firma un finiquito total hasta la fecha de recibo correspondiente de una constancia periódica de la jornada de trabajo, la firma del recibo implicará la conformidad de que el salario recibido cubre el trabajo desempeñado cualquier cantidad a la que el trabajador crea tener derecho deberá exigirla precisamente al firmar el recibo.

Para el caso de que en la primera parte del presente contrato se hubieran pactado comisiones, el salario del trabajador será variable, compuesto por un salario base mas comisiones, que se consideraran procedentes y perfeccionadas hasta en tanto la empresa cobre los servicios o productos que se vendan por el trabajador y que serán procedentes en la cantidad neta que ingrese a la empresa, las ventas se entenderan perfeccionadas para los efectos de este contrato cuando sean aprobadas y cobradas por la empresa y se calcularán por el valor de la venta antes de impuestos, los monto de las comisiones por la venta los podrá variar la empresa de acuerdo a las fluctuaciones del mercado, las comisiones se determinan de acuerdo al tipo de producto o servicio que se venda, dichos montos comprenden el pago proporcional a los dias de descanso semanal y obligatorios.

JORNADA DE TRABAJO.- La duracion de la jornada semanal sera de cuarenta y ocho horas distribuidas en seis dias a la semana de acuerdo a las necesidades del servicio y de la Empresa y podrá ser repartida en un numero menor de dias a la semana para permitir el reposo del trabajador medio dia o un dia a la semana, el trabajador iniciará sus labores en un horario variable y disfrutará de un periodo intermedio en su jornada por un mínimo de treinta minutos para descansar y tomar sus alimentos fuera de la oficina.

La empresa podra modificar en cualquier tiempo el horario establecido de acuerdo a las necesidades del servicio y naturaleza del trabajo, pudiendosele asignar indistintamente cualquier modificacion al horario o al turno de trabajo, condicion con la que el trabajador esta de acuerdo.

Considerando que la actividad del trabajador es de confianza podra no estar sujeto a ningún control de jornada, por lo que en ese supuesto el trabajador labora bajo su responsabilidad bajo la supervision de la empresa haciendo constar periodicamente en sus recibos de pago un finiquito total por el tiempo laborado durante el periodo de que se trate, ya que la jornada de trabajo será la que se pacta en este contrato y no podrá ampliarse o modificarse sino por escrito de comun acuerdo entre las partes.

Las partes convienen de forma expresa en que para que el trabajador pueda laborar jornada extraordinaria superior a la establecida normalmente en sus horarios de trabajo es indispensable que recabe una autorizacion por escrito de la empresa, sin este requisito no estará autorizado para prestar sus servicios en jornadas extraordinarias

Leido que fue por las partes el presente contrato y enterados de su contenido y alcance legal lo firman y ratifican en el lugar y la fecha que han quedado asentados, dejando insubsistente y cancelado cualquier otro anterior.

Apoderado de la empresa

Firma y huella del Trabajador



CLAUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO CON LA EMPRESA ELMEX SUPERIOR, S A DE C.V., CUYAS PARTICULARES SE SEÑALAN EN LA PRIMERA PARTE.

DIAS DE DESCANSO.- Los días de descanso semanal serán variables, de acuerdo a la programación de trabajo que la empresa formule según las necesidades del servicio, trabajo y puesto contratado. Cuando por necesidades del servicio el trabajador preste servicios en el día domingo dentro de su jornada semanal y descansen otro día de la semana, tendrá derecho a percibir una prima dominical del 25% del salario base de dicho día. Los días de descanso obligatorio serán los que señale el artículo 74 de la Ley Federal de Trabajo y los que la empresa establezca o determine.

VACACIONES.- El trabajador tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones que se señalan en el artículo 76 de la Ley Federal de Trabajo, que se programarán en base a las necesidades de la empresa, quien pagará como prima vacacional el 25% del salario que le corresponda durante el periodo, será obligación del trabajador disfrutar de sus vacaciones al término de un año de haberse generado el derecho, en términos de la ley, sin responsabilidad de la empresa, para el caso de que no los utilice.

AGUINALDO.- La empresa pagará al trabajador 15 días al año de su salario base o la proporción del tiempo trabajado en el año, pagadero antes del día 20 de diciembre del año que se trate.

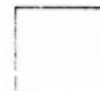
POLITICAS.- En ningún momento el trabajador podrá alegar desconocimiento de las obligaciones, tareas, responsabilidades y alcances que conlleva su puesto, así como de las políticas, reglamentos, manual de procedimientos, códigos de ética o comportamiento y convenios actuales o que se establezcan, que como anexos, formarán parte integrante de este contrato como si estuvieran insertos en el mismo y que le han sido dados a conocer al trabajador o se le darán a conocer en su oportunidad. En el supuesto de que el trabajador tenga personal a su servicio, estará obligado a vigilar que el mismo cumpla con todas las instrucciones, políticas, códigos de conducta, reglamentos o manuales que les sean aplicables.

INSTRUMENTOS DE TRABAJO.- El trabajador reconoce que son propiedad exclusiva de la empresa todos los documentos, listas de clientes, artículos, estudios, información folletos, publicaciones, manuales, dibujos, trazos, fotografías o cualquier otro trabajo intelectual o información que se le proporcionen con motivo de la relación de trabajo, así como los que el trabajador prepare o formule en relación o conexión con sus servicios, por lo que se obliga a conservarlos en buen estado y entregarlos a la empresa en el momento en que esta lo requiera, o bien, al terminarse el presente contrato, por el motivo que fuere. El trabajador reconoce que son propiedad de la empresa en todo tiempo, los vehículos, instrumentos, herramientas, aparatos, maquinaria, artículos, manuales de operación, y en general todos los instrumentos de trabajo, datos, diseños e información verbal que se le proporcione con motivo de la relación de trabajo, por ello el trabajador acepta que utilizará correctamente y de acuerdo con las políticas de la empresa cualquier instrumento de trabajo, entendiéndose como tal a las instalaciones, equipo de cómputo, acceso a internet, biper, acceso a la red telefónica, automóvil propiedad en la empresa y todo equipo y herramienta de trabajo que para el desempeño de las labores le sean asignados.

Leído que fue por las partes el presente contrato y enterados de su contenido y alcance legal lo firman y ratifican en el lugar y la fecha que han quedado asentados, dejando insubsistente y cancelado cualquier otro anterior.

Apoderado de la empresa

Firma y huella del Trabajador



CLAUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO CON LA EMPRESA ELMEX SUPERIOR, S.A. DE C.V., CUYAS PARTICULARES SE SEÑALAN EN LA PRIMERA PARTE.

INFORMACION CONFIDENCIAL.- El trabajador se obliga a guardar estricta reserva de la información, procedimientos y todos aquellos hechos y actos que con motivo de su trabajo sean de su conocimiento y por lo tanto se obliga a no utilizar en su beneficio o de terceras personas ya sea directa o indirectamente la información, actos y demás hechos que sean de su conocimiento y a no divulgar ninguno de los aspectos de los negocios de la empresa, de las personas con el relacionadas o de sus clientes, y a no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna sobre los sistemas o actividades de cualquier clase que observe en el desempeño de sus labores con la empresa, o en la relación de éste con las empresas con quienes tenga relaciones o con sus clientes, en cualquier tipo de actividad. En especial deberá guardar estricta reserva de toda aquella información, procedimientos, secretos comerciales e industriales que se encuentren protegidos por la ley, incluso después de terminada la relación de trabajo. El trabajador es conciente de las responsabilidades legales en las que incurre si transgrede la confidencialidad aquí descrita. El trabajador deberá guardar absoluta confidencialidad sobre los asuntos que le sean encomendados o cualquier información que en razón de sus funciones llegase a tener en su poder y deberá usarla exclusivamente en beneficio de la Empresa.

PROGRAMAS DE COMPUTO.- El trabajador se compromete a utilizar exclusivamente las computadores, equipos y programas de cómputo autorizados en y para el desarrollo de su trabajo. Serán propiedad de la empresa la creación, modificación de nuevos programas de cómputo o su perfeccionamiento hechos por el trabajador con motivo del desempeño del puesto de trabajo ya que estos están cubiertos por el salario que este percibe. El trabajador se obliga a realizar el esfuerzo que sea necesario y este en sus posibilidades, a fin de facilitar las operaciones y labores a que está obligado, mismas que nunca podrán considerarse limitadas a determinadas actividades, equipos de computo o de procesamiento de datos, maquinas o útiles de trabajo, sino especialmente al uso, resguardo y atención de los mismos en todo aquello que sea posible realizar o llevar a cabo por el trabajador, quien deberá tener especial cuidado con las claves de acceso, o llaves que se confíen o proporcionen, ya que estas ultimas son equiparables a una firma. El descuido o negligencia en estas responsabilidades dara motivo a que se le rescinda justificadamente su relación de trabajo.

INVENCIONES.- El trabajador acepta y esta de acuerdo en que la propiedad y explotación de las invenciones, programas o sistemas, o mejoras a los mismos realizadas en el desempeño de las labores para la empresa, corresponderán, en todo caso, a ésta, así como el derecho a la explotación de la patente o a los derechos correspondientes, ya que dichas actividades están incluidas en el salario y demás prestaciones que las partes han pactado como remuneración por los servicios que deriven de este contrato; en todo caso, la empresa tendrá derecho, en primer termino, a que se le ofrezcan por escrito dichos derechos.

EXAMENES.- Es obligación del trabajador someterse a los reconocimientos médicos que la empresa le solicite ya sea a través del Instituto Mexicano del Seguro Social o a través del medico que la empresa determine tan amplios como la empresa o la política establecida al respecto lo determine, ya sea en forma rutinaria o para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad profesional o general, física o mental, contagiosa o incurable.

Leído que fue por las partes el presente contrato y enterados de su contenido y alcance legal lo firman y ratifican en el lugar y la fecha que han quedado asentados, dejando insubsistente y cancelado cualquier otro anterior.

Apoderado de la empresa

Firma y huella del Trabajador



Este anexo muestra el contrato de trabajo individual que se les da a los trabajadores al momento en que entran a laborar en la institución financiera, claro no está expedido por la empresa, en este caso, este contrato fue expedido por ELMEX SUPERIOR S.A. DE C.V.

Se puede vislumbrar que el contrato estipula aspectos que, por testimonios propios de los trabajadores, no se lleva a cabo, es más al momento de que han querido hacer válidos los lineamientos del contrato, los Gerentes Divisionales, niegan la existencia del punto que se expone en el contrato, y como el contrato no es otorgado a ningún trabajador, no tienen herramientas para defenderse.

ANEXO 2



CARTA RESPONSIVA DE ACCESOS A LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS

FORMATO

08 - 2004

1 / 1

En MEXICO,D.F. a 13 de AGOSTO de 2003, se hace entrega de la clave de usuario 563821
(lugar donde se firma) (fecha) (No. Emp.)

al Sr. SANDOVAL NAVA, ANGEL quien se desempeña como empleado de la empresa MERCADOTECNA TEZONTLE, S.A DE C.V.
(Nombre del empleado) (Nombre de la empresa)

dicho número de usuario es parte del acceso a los sistemas, por lo cual a partir de este momento es responsable del uso del mismo, así como de todas y cada una de las transacciones que se realicen en el sistema bajo el registro de esta Clave de usuario.

Es importante mencionar que este usuario es único e intransferible y su funcionalidad se complementa con la clave de acceso

(password) elegida por el Sr. SANDOVAL NAVA, ANGEL, el cual sólo la conoce él mismo y es responsable de
(Nombre del empleado)
modificarlo por lo menos cada mes.

Así mismo el empleado tiene conocimiento de que al hacer mal uso de la clave de acceso y del equipo asignado comete un delito el cual esta sancionado por la ley con pena de prisión.

El documento se firma en dos tantos uno para cada una de las partes firmantes, y manifiestan bajo protesta de decir verdad, que se firma bajo ninguna coacción o vicio del consentimiento que pueda invalidarlo.

GERENTE DE BANCO
PUESTO

SANDOVAL NAVA, ANGEL
NOMBRE

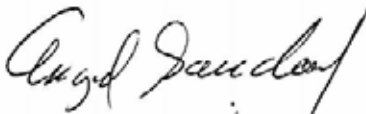

SNNVAN58041609H100
DATOS DE IDENTIFICACIÓN


FIRMA

Manifiesto que se me han dado a conocer todas las políticas y procedimientos generales de la empresa, así como aquellas específicas que corresponden a mi puesto, estoy enterado que dichas normas me son accesibles mediante mi número de empleado, en una consulta en el sistema de comunicación interna del corporativo denominado INTRANET, incluso he recibido la capacitación adecuada para la consulta en el mismo, por lo que me comprometo a cumplirlas en su totalidad. De manera enunciativa y no limitativa señalo las principales políticas aplicables al puesto que desempeño y que son entre otras las siguientes:

POLITICAS APLICABLES AL PUESTO DE GERENTE DE SUCURSAL

C	RUBRO	POLITICA	CONTENIDO
1	Guías de Operación	Presentación y Comportamiento	<p>A) El Socio Gerente de Sucursal debe: Usar el uniforme limpio, correspondiente al puesto asignado, para proyectar una buena imagen, proporcionando seguridad y confianza al cliente.</p> <p>B) El Socio Gerente de Sucursal debe: Atender al cliente en forma cordial, amable y con respeto, sin imponer tus gustos o preferencias personales, correcta.</p> <p>C) El Socio Gerente de Sucursal debe: Cumplir con su horario de trabajo, cumplir con tus 2 horas de comida NO excederte, usar en todo momento tu gafete que te acredita como empleado de la Sucursal y cubrir la cuota asignada diaria, semanal y mensual.</p>
1	Ahorro Banco Azteca	Apertura de cuenta de ahorro guardadito	<p>D) El Socio Gerente de Sucursal debe: Indicar al cliente que al aperturar una cuenta de ahorro guardadito a un cliente nuevo deben registrar en el ADN la huella digital del dedo índice derecho del titular o tutor en su caso, para utilizarlo como NIP en futuras transacciones.</p> <p>E) El Socio Gerente de Sucursal NO debe: Cobrar comisión al cliente por apertura y/o manejo de una cuenta de ahorro guardadito.</p> <p>F) Está prohibido que el socio Gerente de Sucursal apertura cuentas una cuenta de ahorro si el cliente no cumple con los requisitos para la apertura, no realiza el depósito inicial en caja, etc.</p>
2		Autorización de reversos de las operaciones de ahorro	<p>A) El Socio Gerente de sucursal son los responsables de registrar en ADN, la solicitud de reverso de operaciones de ahorro y deben solicitar al cliente tarjeta de ahorro, ticket de la operación a reversar y el reverso de una operación se debe de realizar cuando se tiene que corregir el monto de operación en caso de un error de captura, el cliente ya no quiere realizar la operación.</p> <p>B) Está prohibido que el Socio Gerente de Sucursal: Autoricen un reverso si el cliente no tiene tarjeta de ahorro, identificación oficial vigente con fotografía y ticket de la operación a reversar.</p>
3		Autorización de operaciones	<p>A) El Socio Gerente de Sucursal solo puede realizar los tipos de autorización en Importes mayores, huella no reconocida, ambas, no hay sistema, cuando el servidor de huellas digitales no tiene comunicación, etc.</p>
4		Pago a beneficiarios	<p>A) El Socio Gerente de Sucursal debe: Pagar el importe correspondiente al saldo de una cuenta de ahorro a los beneficiarios que el titular haya designado expresamente, previamente y por escrito para tal efecto en el contrato solo y exclusivamente en caso de fallecimiento.</p> <p>B) Esta prohibido que el Socio Gerente de Sucursal pague el importe proporcional a el (los) beneficiario (s), si no cumple la condición mencionada en esta política, si no se recaban todos y cada uno de los documentos mencionados en esta política, etc.</p>
5		Mantenimiento de cliente	<p>A) El Socio Gerente de Sucursal debe: Actualizar los datos del cliente en el ADN cuando del cliente cambie domicilio, teléfonos.</p> <p>B) Los requisitos para que el Socio Gerente de Sucursal actualice los datos del cliente en el ADN son: número de cliente, identificación oficial vigente, IFE, comprobante de domicilio del cliente.</p>
6		Alta y mantenimiento de huella digital	<p>A) El Socio Gerente de Sucursal debe: Dar de alta en ADN la huella digital de los clientes y debe dar mantenimiento a la huella por única ocasión, cuando el ADN no reconozca la huella digital del cliente.</p> <p>B) El Socio Gerente de Sucursal para dar de alta o mantenimiento a la huella digital debe: Solicitar al cliente: identificación oficial con fotografía, número de ahorro para retiro, etc., debe verificar que los datos de la identificación oficial que presenta el cliente coincidan con los que despliega el ADN.</p> <p>C) Está prohibido que el Socio Gerente de Sucursal autorice el alta o mantenimiento a la huella digital cuando el cliente NO presente identificación oficial vigente con fotografía y firma.</p>

SANDOVAL NAVA, ANGEL		
NOMBRE	FIRMA	HUELLA DIGITAL

Este documento son las cartas responsivas que se les da a los trabajadores para que firmen, haciéndose con ello, responsable por cualquier tipo de evento que ocurra al material electrónico que ocupan al momento de desarrollar su labor.

ANEXO 3

José Guzmán

Isabel Cubero



CARTA PATRONAL PERCEPCIONES DEL TRABAJADOR

01927613040 NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL	DESCUENTO MENSUAL POR PENSION ALIMENTICIA (EN SU CASO)
VARGAS APELLIDO PATERNO	INGRESO MENSUAL ADICIONAL (EN SU CASO)
GARCIA APELLIDO MATERNO	
JAVIER NOMBRE(S)	
CENTRAL OBRERA 01	
01 NO SIND., 02 CTA, 03 CROC, 04 CROM, 05 COR, 06 CGT, 07 COM, 08 FSR, 09 FENAS, 10 COCEM, 11 CRT, 12 INDEPENDIENTE, 13 FENASIB, 14 CONASIB, 15 SNTMMS, 16 STFFRM, 17 STPRM, 18 SNTSS, 19 TELEFONISTAS, 20 CTC, 21 OTROS (ESPECIFICAR)	

DATOS DE IDENTIFICACION DE LA EMPRESA O PATRON

ELMEX SUPERIOR SA DE CV NOMBRE DE LA EMPRESA O PATRON	C4214831101 NUMERO DE REGISTRO PATRONAL (NRP)
DOMICILIO DE LA EMPRESA O PATRON	
AV GUSTAVO 9 CALLE Y NUMERO	
BENITO JUAREZ COLONIA O FRACCIONAMIENTO	
NEZAHUALCOYOTL MUNICIPIO O DELEGACION	MEXICO ESTADO O ENTIDAD
57000 CODIGO POSTAL	
REPRESENTANTE DE PERSONAS FÍSICAS	
ERNESTO HERAS VALENCIA NOMBRE COMPLETO	
ADMON RECURSOS HUMANOS CARGO	155 52302830 LUGAR Y FECHA DE EMISION DEL DOCUMENTO TELEFONO
MEXICO DF A C DE MAYO DEL 2005	

FIRMA DEL TRABAJADOR	FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS	ELMEX SUPERIOR, S.A. DE C.V. AV GUSTAVO 9 COL. BENITO JUAREZ NEZAHUALCOYOTL, MEXICO, C.P. 57000 R.F.C. ESU-810926-177
LA EMPRESA O PATRON HACE CONSTAR QUE LOS DATOS DE REFERENCIA DEL TRABAJADOR SON CORRECTOS A LA FECHA DE EMISION DE ESTA CARTA PATRONAL Y APEGO A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 58 DE LA LEY DE INONAVIT Y NADA EN ESTA QUE TODOS LOS DATOS PROPORCIONADOS SON VERDADEROS, CON PENALIDAD DEL COCIMENTO DEL ART. 58 DE LA LEY DE INONAVIT QUE A LA LETRA DICE "SE REPUTARA COMO FRAUDE Y SE SANCIONARA COMO TAL" EN LOS TERMINOS DEL CODIGO PENAL FEDERAL EL OBTENER LOS CREDITOS O RECIBIR LOS DEPOSITOS QUE ESTA LEY SE REFIERE, SIN TENER DERECHO A ELLO, MEDIANTE ENGAÑO, SIMULACION, O SUSTITUCION DE PERSONA"		

CIDAD DE MEXICO, D.F. A LOS 05 DE MAYO DEL 2005

AVISOS, LEYENDAS Y NOTAS ACLARATORIAS

La presente Carta Patronal es requisito para la inscripción de la solicitud de Crédito de INONAVIT.

En caso de crédito conyugal se deberá requerir una Carta Patronal para el cónyuge.

Al momento de la recepción de la Solicitud de Crédito, esta carta no deberá exceder una antigüedad de 60 días naturales de su fecha de expedición.

Los datos del empleo actual serán cotejados con los registros patronales del instituto.

Es importante que se verifique que el nombre del trabajador sea igual anotado en su acta de nacimiento, en caso contrario el trabajador tendrá que realizar el cambio en la AFORE correspondiente.

En el INONAVIT todos los trámites son gratuitos, a lo igual que la expedición de esta Carta Patronal.

El trámite puede presentarse en cualquier oficina del INONAVIT, de lunes a viernes de 8:30 a 14:00 horas.

Para aclaraciones sobre este trámite, comunicarse a INONATEL, en MEXICO, D.F. 91 71 50 50, Interior de la República 01 800 00 83 900.

La Unidad Administrativa encargada de los quejas sobre este trámite: Gerencia de Responsabilidades, Quejas y Denuncias, ubicadas en José Ma. Iturrarán No. 47 3er. Piso Col. San José Insurgentes, C.P. 03900, México, D.F. Tel. Directo 53 22 63 16 Corredor 53 22 63 00 ext. 4296, 5390 y 5801 para el interior de la República 01 800 50 83 474 fax: (55) 53 22 66 69. Correo Electronico: quejas@inonavi.gob.mx.

Estas son los documentos de INFONAVIT que expide el banco, con ello se comprueba de alguna manera el vínculo que liga al trabajador con Banco Azteca, y aunque, documentos de este tipo fueron enviados a la Secretaria del Trabajo, no fueron aceptados como garantes para acreditar la relación laboral de los trabajadores.

De: Jorge De la Parra Aldecoa

Para: PF BA Temoluco; PF TM La Villa 1; PF TM Benito Juarez Cuauhtepc; PF TM Martin Carrera; PF TT Gabriel Hernandez; PF TM San Juan Ixhuatpec; PF TT La Villa 2 Garrido; PF TM Centenario; PF TT Ticoman; PF TM Plaza Aragon; PF TT Casas Aleman; PF TM Providencia; PF TM Casas Aleman Barra De Nautla; PF TT San Agustin; PF TM San Felipe De Jesus; PF TM Plaza Oriente; PF TM San Agustin; PF TM Valle De Guadalupe; PF TSR Plaza Aragon; PF TT Cuauhtepc; PF BA Ecatepec 2 Av. Central

CC:

Asunto: STAND ALONE

Enviado el: 15/07/2006 07:59 p.m.

Importancia: Normal

TODOS SABEN QUE LA INSTRUCCION ES QUE A MAS TARDAR LOS DIASMIERCOLES SE HAYA CUMPLIDO CON COLOCAR EL NUMERO DE PRESTAMOS NECESARIOS PARA COLOCAR \$15,000.00 POR SUCURSAL EN LAS STAND ALONE Y NUEVAMENTE VARIOS DE USTEDES NO LO HAN HECHO AL DIA DE HOY, POR LO QUE QUIEN AL CIERRE DE MAÑANA NO HAYA CUMPLIDO CON ESTO, PIERDE SU DIA DE DESCANSO EL LUNES Y EN CASO DE QUE ALGUIEN NO ACATE ESTO, SE LE DESCONTARA EL DIA Y SE LEVANTARA ACTA POR DESACATO.

USTEDES ME OBLIGAN A TOMAR ESTAS DECISIONES Y ACCIONES QUE PARECEN DE KINDER GARDEN, NATIVIDAD MONITOREARA ESTO AL CIERRE DE MAÑANA, PERO NO LE VA A AVISAR A NADIE, USTEDES PERFECTAMENTE SABRAN QUIEN CUMPLIO Y QUIEN NO.

Jorge De La Parra Aldecoa
Gerente Regional
Productos Financieros
MNB5 Gustavo A. Madero

De: Jorge De la Parra Aldecoa
PF Azulemex San Felipe; PF BA Ecatepec 2 Av. Central; PF BA Temoluco; PF Sanimex Aragon 2; PF TCR Casas Aleman; PF TCR Plaza Aragon; PF TCR Valle De Guadalupe; PF TM Benito Juarez Cuauhtepc; PF TM Casas Aleman Barra De Nautla; PF TM Centenario; PF TM La Villa 1; PF TM Martin Carrera; PF TM Plaza Aragon; PF TM Plaza Oriente; PF TM Providencia; PF TM San Agustin; PF TM San Felipe De Jesus; PF TM San Juan Ixhuatepec; PF TM Valle De Guadalupe; PF TSR Plaza Aragon; PF TT Casas Aleman; PF TT Cuauhtepc; PF TT Gabriel Hernandez; PF TT La Villa 2 Garrido; PF TT San Agustin; PF TT Ticoman; SF Azulemex San Felipe; SF BA Ecatepec 2 Av. Central; SF BA Gustavo A. Madero Temoluco; SF Sanimex Aragon II; SF TCR Casas Aleman; SF TCR Plaza Aragon; SF TCR Valle de Guadalupe; SF TM Benito Juárez Cuauhtepc; SF TM Centenario; SF TM Cuauhtepc; SF TM La Villa; SF TM Plaza Aragón; SF TM Plaza Oriente; SF TM Providencia; SF TM San Agustin; SF TT Casas Aleman; SF TT Gabriel Hernandez; SF TT La Villa 2 Garrido; SF TT Martin Carrera; SF TT San Agustin; SF TT San Juan Ixhuatepec; SF TT Ticomán; SF TM San Felipe de Jesus; SF TM Valle de Guadalupe; Ochoa Valdovinos, Rogelio; Soto Mendoza, Ricardo

Para:

CC:

Asunto: FIN DE SEMANA

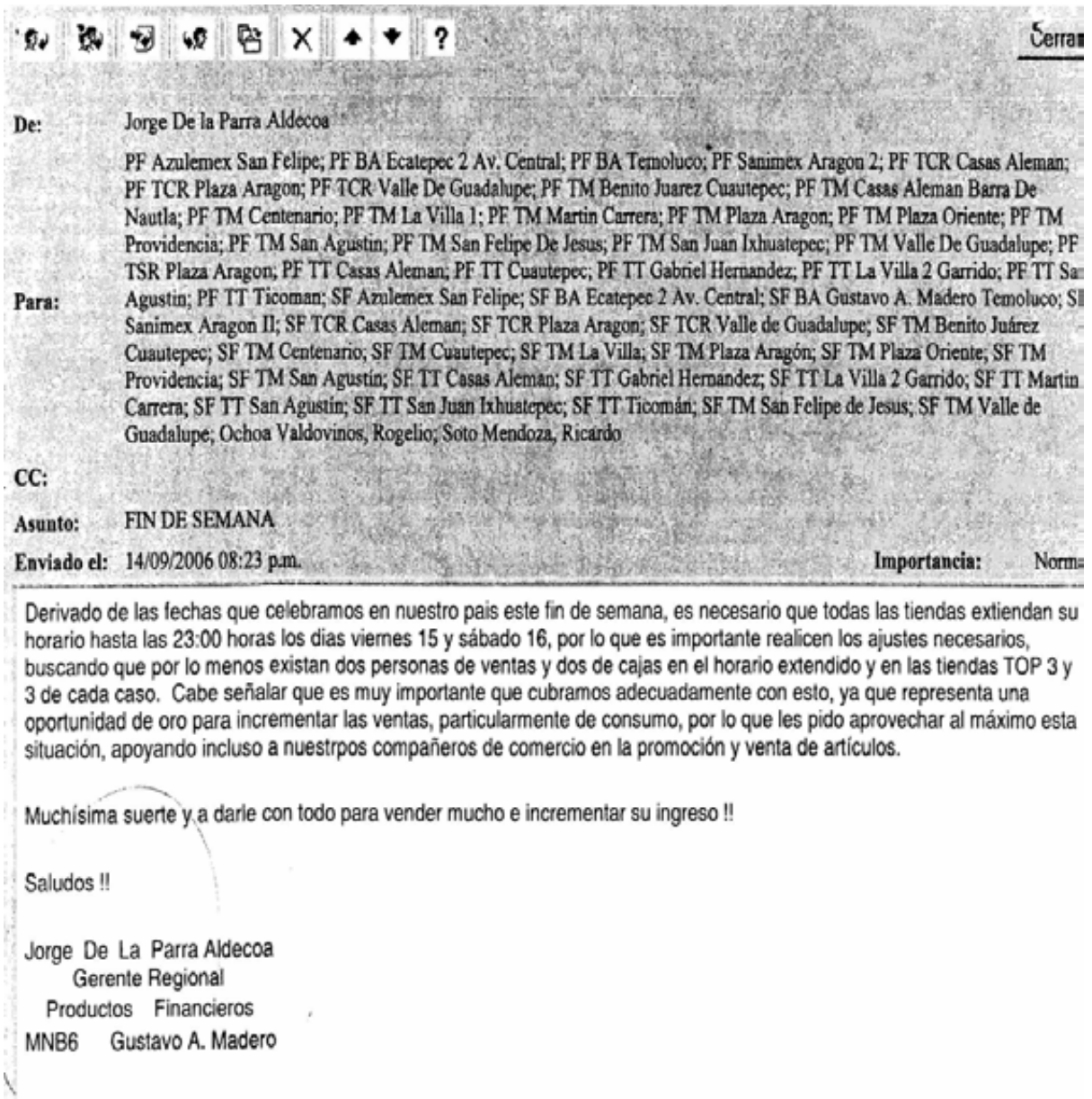
Enviado el: 14/09/2006 08:23 p.m. **Importancia:** Normal

Derivado de las fechas que celebramos en nuestro país este fin de semana, es necesario que todas las tiendas extiendan su horario hasta las 23:00 horas los días viernes 15 y sábado 16, por lo que es importante realicen los ajustes necesarios, buscando que por lo menos existan dos personas de ventas y dos de cajas en el horario extendido y en las tiendas TOP 3 y 3 de cada caso. Cabe señalar que es muy importante que cubramos adecuadamente con esto, ya que representa una oportunidad de oro para incrementar las ventas, particularmente de consumo, por lo que les pido aprovechar al máximo esta situación, apoyando incluso a nuestros compañeros de comercio en la promoción y venta de artículos.

Muchísima suerte y a darle con todo para vender mucho e incrementar su ingreso !!

Saludos !!

Jorge De La Parra Aldecoa
Gerente Regional
Productos Financieros
MNB6 Gustavo A. Madero



Estos son algunos de los correos que enviaban los Gerentes Regionales y Divisionales a los gerentes de las sucursales y los trabajadores, teniendo una doble función: por un lado buscaban prolongar la jornada de trabajo, incrementar las ventas, y duplicar los márgenes de ganancia; mientras que por el otro amedrentaban a los trabajadores

ANEXO 5



Revista que emite Banco Azteca de forma mensual, para publicar sus logros, su crecimiento en América Latina y sus incrementos en la finanzas, así como relatar historias de vida de los trabajadores más exitosos y “a gusto” con la

empresa. La revista maneja todas estas acciones como “los beneficios” que se tiene al estar con una banca de este tipo y nivel.

ANEXO 6

¡CUIDEMOS LO NUESTRO!

Grupo Elektra se ha posicionado como una empresa líder en su ramo y se ha convertido en un prototipo para el resto del mercado, manteniendo una imagen corporativa seria, leal y honesta. Una gran parte de este logro se ha obtenido con el trabajo eficaz de sus empleados, quienes se identifican con la misión de la empresa y quienes valoran su relación profesional con la misma.

Aún con la oportunidad brindada, existen individuos que han sacrificado sus expectativas de desarrollo y han arriesgado su integridad emocional y física mediante la ejecución de actos deshonestos que nos dañan a todos. Para dar muestra de ello, se resaltan los casos de:



Miguel Angel Crisanto Fierro
Socio Vendedor de Piso
 TT Tuxtpec Independencia (0212), Oaxaca
Causa: Realizaba operaciones de venta Tiempo Aire para telefonía celular que no ingresaba a la caja.
Delito: Fraude
Estatus legal: Fue retirado de la Tienda-Sucursal por la Policía Judicial Local y presentado ante el Ministerio Público. Ya fue consignada la orden de aprehensión y se le dictó el auto de formal prisión. Se encuentra en el reclusorio.



Fernando Roldán Madrid
Socio de Tienda
 TT Santa Lucia (4323), Distrito Federal
Causa: Depósitos y retiros improcedentes en cuentas de ahorro de clientes.
Delito: Fraude
Estatus legal: Fue consignada la orden de aprehensión y se encuentra en el reclusorio con sentencia condenatoria de cinco años de prisión.



Paola López Pérez
Cajera
 TT Iztapalapa 02 Colón (3434), Distrito Federal
Causa: Canje improcedente de boletos del sorteo “El bueno” y disposición del efectivo obtenido como premio para adquirir mercancía en Tienda.
Delito: Fraude
Estatus legal: Se dio la ejecución de la orden de aprehensión. Actualmente se encuentra en el reclusorio, donde se le dictó auto de formal prisión.

No te arriesgues, haz propios los valores de la empresa... Tu empresa.

Denuncia actos ilícitos en Honestel:

01 800 040 17 17

Extensión 58817

honestel@gruposalinas.com.mx



¡CUIDEMOS LA NUESTRA!

Estos son los casos de deshonestidad del mes:



Miguel Ángel Aguilar Talavera, ex Socio Vendedor de Piso, simuló ventas de contado en la TT Villa Nicolás Romero Barrón (2023), Estado de México. Miguel entregaba la mercancía sólo con el presupuesto como nota de entrega, sin realizar el surtimiento en Sistema y **se quedaba con el dinero**. Él no valoró la libertad al lado de su esposa y sus 3 hijos. **Actualmente se encuentra en el Reclusorio de Barrientos, Estado de México**



José Alberto Quiñones Granados, ex Socio de Tienda, TT Ciudad Guzmán (3201), Jalisco, sustrajo mercancía y la almacenó en su domicilio. También **realizó ventas ficticias** de contado. Fue consignado por los delitos **Robo Calificado y Abuso de Confianza**. Hoy se encuentra preso en el **Centro Regional de Readaptación Social de Zapotlán el Grande, Jalisco**



Rosa Isela Machain Rojas se desempeñaba como Encargada de Sucursal Garibaldi (0799), Monterrey, Nuevo León. **Tramitó créditos** y al surtirlos decía a los clientes que no se habían autorizado, **para que ella pudiera quedarse con el dinero**. Fue remitida al **Penal de Máxima Seguridad** en General Escobedo, Nuevo León, por el delito de Fraude

¡No seas uno más,
piensa en tus hijos
y en tus padres!



Si sabes de alguna acción que quebrante
nuestros principios, denúnciala a través de Honestel:

01 800 040 17 17

Extensión 58817

honestel@gruposalinas.com.mx

En la última página de la revista se muestra esta sección donde se pone en evidencia a los trabajadores que “han hecho mal uso de su trabajo y abusado de la confianza de la institución”, todos estos han sido capturados por denuncias internas.

Este tipo de actos es señalado como violencia psicológica, debido a que ejerce presión sobre los trabajadores, también es una violación a los derechos humanos, ya que varias de las personas que se muestran, se les han imputados fraudes inexistentes, lo cual provoca el desprestigio ante la comunidad del banco, aquellas personas que se han mostrado en esta sección, han terminado por renunciar, con la moral y autoestima por los suelos e iniciando la búsqueda hacia un nuevo lugar de trabajo.

ANEXO 7





Trabajador de la “entrevista H”, lesión que no fue considerada, por parte del banco, como un riesgo de trabajo, sino como una imprudencia del trabajador. Cada quien intérpretele a su criterio.

ANEXO 8

Periodo del	29/08/2006 al	04/09/2006	No Periodo 35/2006 Recibo Empresa		Fecha de Pago	04/09/2006	
Compañía	0013	Elmes Superior			Reg Patronal	C4214891101	
Num:	606206	Nombre	GARCIA VEGA, JORGE DAVID		No IMSS	01998204844	
Salario Diario	0	Sal. base Cotiz	229.32		Cto Costos	230913013	
Depto	CRED	RFC	GAVJ8206124K8		Deposito en:	3816 0118079602	

Civ	Percepciones	Días	Importe	Civ	Deducciones	Días	Importe	Civ	Saldos	Importe
1085	Val. Despesa Efectivo		136.29	/091	Aportación trabaj. IMS		32.00	3746	Saldo. Cred. Prod. E	4,704.00
1866	Comisiones Cartera		272.62	2746	DES. CRED PROD.E		195.00	3770	Saldo Gastos Med. Me	91.50
1934	Complemento Comisiones		491.08	2770	MEMBRERIA FAMILIA SANA		30.50			
----	SUBTOTAL		899.99							
/401	Credito sal. efectivo		58.19							
			Totales: 958.18				257.50	0		

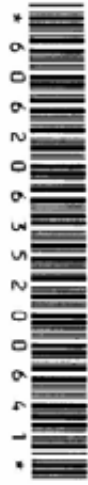
Importe a pagar

***Credito al Salario Aplicado 93.66 *** SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N. **700.68**

Recibi de: Elmes Superior

DE CONFORMIDAD, LA CANTIDAD ANOTADA EN EL PRESENTE RECIBO, EN PAGO DE MI SALARIO POR HORAS NORMALES, EXTRAS COMISIONES Y BONIFICACIONES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN MI CONTRATO HAGO CONSTAR QUE CON DICHA CANTIDAD ESTOY TOTALMENTE PAGADO HASTA LA FECHA, POR LO QUE NO TENGO NI ME RESERVO DERECHO ALGUNO QUE RECLAMAR POR NINGUN CONCEPTO

_____ **FIRMA**



Periodo del	29/08/2006 al	04/09/2006	No Periodo 35/2006 Recibo Empleado		Fecha de Pago	04/09/2006	
Compañía	0013	Elmes Superior			Reg Patronal	C4214891101	
Num:	606206	Nombre	GARCIA VEGA, JORGE DAVID		No IMSS	01998204844	
Salario Diario	0	Sal. base Cotiz	229.32		Cto Costos	230913013	
Depto	CRED	RFC	GAVJ8206124K8		Deposito en:	3816 0118079602	

Civ	Percepciones	Días	Importe	Civ	Deducciones	Días	Importe	Civ	Saldos	Importe
1085	Val. Despesa Efectivo		136.29	/091	Aportación trabaj. IMS		32.00	3746	Saldo. Cred. Prod. E	4,704.00
1866	Comisiones Cartera		272.62	2746	DES. CRED PROD.E		195.00	3770	Saldo Gastos Med. Me	91.50
1934	Complemento Comisiones		491.08	2770	MEMBRERIA FAMILIA SANA		30.50			
----	SUBTOTAL		899.99							
/401	Credito sal. efectivo		58.19							
			Totales: 958.18				257.50	0		

Importe a pagar

***Credito al Salario Aplicado 93.66 *** SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N. **700.68**

Recibi de: Elmes Superior

DE CONFORMIDAD, LA CANTIDAD ANOTADA EN EL PRESENTE RECIBO, EN PAGO DE MI SALARIO POR HORAS NORMALES, EXTRAS COMISIONES Y BONIFICACIONES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN MI CONTRATO HAGO CONSTAR QUE CON DICHA CANTIDAD ESTOY TOTALMENTE PAGADO HASTA LA FECHA, POR LO QUE NO TENGO NI ME RESERVO DERECHO ALGUNO QUE RECLAMAR POR NINGUN CONCEPTO

_____ **FIRMA**

No periodo 41/2015
Núm Empleado 599798
Depto REG

RECIBO ORIGINAL (Recibo Empresa)
NOMBRE GONZALEZ SANCHEZ, FRANCISCO
Centro de Costos 238016014

RECIBI DEL COMITE ADMINISTRADOR DEL FONDO AHORRO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA,
0014 Mercedetecnia Telecom
POR CONCEPTO DE PRESTAMO DEL FONDO DE AHORRO

LA CANTIDAD DE : \$5.00

*** CIENTA Y CINCO PESOS (5/100 M.N.)

FIRMA



No periodo 41/2015
Núm Empleado 599798
Depto REG

RECIBO ORIGINAL (Recibo Empleado)
NOMBRE GONZALEZ SANCHEZ, FRANCISCO
Centro de Costos 238016014

RECIBI DEL COMITE ADMINISTRADOR DEL FONDO AHORRO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA,
0014 Mercedetecnia Telecom
POR CONCEPTO DE PRESTAMO DEL FONDO DE AHORRO

LA CANTIDAD DE : \$5.00

*** CIENTA Y CINCO PESOS (5/100 M.N.)

FIRMA

Periodo del	25/09/2007 al	01/10/2007	No Periodo 39/2007 Recibo Empresa			Fecha de Pago	01/10/2007
Compañía	0013	Elmes Superior				Reg Patronal	C4214991101
Num:	634572	Nombre	LOPEZ ROJAS, DANIEL			No IMSS	96967800317
Salario Diario:	0	Sal. base Cotiz	223.13			Cto Contos	230934013
Depo:	CRED	RFC	LORD780619U52			Deposito en:	6680 0163682634

Civ	Percepciones	Dias	Importe	Civ	Deducciones	Dias	Importe	Civ	Saldo	Importe
1085	Despesa en Efectivo		141.61	1391	Aportación trabaj. IMS		39.90	3746	Saldo. Cred. Prod. E	2,248.00
1866	Comisiones Cartera		1,269.39	2163	Cotiz. x Desastres		12.50			
---	TOTAL		1,411.00	2563	Descuento de Comedor		18.50			
1105	Devolucion ISPT Mensual		64.82	2746	DES. CRED PROD.E		321.00			
			Totales: 1,475.82				391.90			

Importe a pagar

1,083.92

***Crédito al Salario Aplicado 91.40

*** MIL OCHENTA Y TRES PESOS 92/100 M.N.

Recibi de: Elmes Superior

DE CONFORMIDAD, LA CANTIDAD ANOTADA EN EL PRESENTE RECIBO, EN PAGO DE MI SALARIO POR HORAS NORMALES, EXTRAS COMISIONES Y BONIFICACIONES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN MI CONTRATO HAGO CONSTAR QUE CON DICHA CANTIDAD ESTOY TOTALMENTE PAGADO HASTA LA FECHA, POR LO QUE NO TENGO NI ME RESERVO DERECHO ALGUNO QUE RECLAMAR POR NINGUN CONCEPTO.

FIRMA

Periodo del	25/09/2007 al	01/10/2007	No Periodo 39/2007 Recibo Empleado			Fecha de Pago	01/10/2007
Compañía	0013	Elmes Superior				Reg Patronal	C4214991101
Num:	634572	Nombre	LOPEZ ROJAS, DANIEL			No IMSS	96967800317
Salario Diario:	0	Sal. base Cotiz	223.13			Cto Contos	230934013
Depo:	CRED	RFC	LORD780619U52			Deposito en:	6680 0163682634

Civ	Percepciones	Dias	Importe	Civ	Deducciones	Dias	Importe	Civ	Saldo	Importe
1085	Despesa en Efectivo		141.61	1391	Aportación trabaj. IMS		39.90	3746	Saldo. Cred. Prod. E	2,248.00
1866	Comisiones Cartera		1,269.39	2163	Cotiz. x Desastres		12.50			
---	TOTAL		1,411.00	2563	Descuento de Comedor		18.50			
1105	Devolucion ISPT Mensual		64.82	2746	DES. CRED PROD.E		321.00			
			Totales: 1,475.82				391.90			

Importe a pagar

1,083.92

***Crédito al Salario Aplicado 91.40

*** MIL OCHENTA Y TRES PESOS 92/100 M.N.

Recibi de: Elmes Superior

DE CONFORMIDAD, LA CANTIDAD ANOTADA EN EL PRESENTE RECIBO, EN PAGO DE MI SALARIO POR HORAS NORMALES, EXTRAS COMISIONES Y BONIFICACIONES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN MI CONTRATO HAGO CONSTAR QUE CON DICHA CANTIDAD ESTOY TOTALMENTE PAGADO HASTA LA FECHA, POR LO QUE NO TENGO NI ME RESERVO DERECHO ALGUNO QUE RECLAMAR POR NINGUN CONCEPTO.

FIRMA

No periodo:41/2005
Num Empleado 599798
Depto REG

RECIBO ORIGINAL (\Recibo Empresa)
NOMBRE GONZALEZ SANCHEZ, FRANCISCO
Centro de Costos 230816014

RECIBI DEL COMITE ADMINISTRADOR DEL FONDO AHORRO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA:

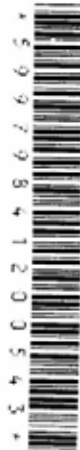
0014 Mercadotecnia Tezontle

POR CONCEPTO DE PRESTAMO DEL FONDO DE AHORRO

LA CANTIDAD DE : 85.18

*** OCHENTA Y CINCO PESOS 18/100 M.N.

FIRMA



No periodo:41/2005
Num Empleado 599798
Depto REG

RECIBO ORIGINAL (\Recibo Empleado)
NOMBRE GONZALEZ SANCHEZ, FRANCISCO
Centro de Costos 230816014

RECIBI DEL COMITE ADMINISTRADOR DEL FONDO AHORRO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA:

0014 Mercadotecnia Tezontle

POR CONCEPTO DE PRESTAMO DEL FONDO DE AHORRO

LA CANTIDAD DE : 85.18

*** OCHENTA Y CINCO PESOS 18/100 M.N.

FIRMA

Periodo del	28/05/2007 al	03/06/2007	No Periodo 22/2007 Recibo Empleado			Fecha de Pago	03/06/2007	
Compañía	0014	Mercadotecnia Tezontle			Reg Patronal	Y6811231106		
Num:	638182	Nombre	REYES RANGEL, LILIANA MARICELA			No IMSS	30937423645	
Salario Diario:	0	Sal. base Cotiz	54.15			Ctro Costos	551724014	
Depto	1724	RFC	RERL740822EV3			Deposito en:	0125 0172771900	

Civ	Percepciones	Dias	Importe	Civ	Deducciones	Dias	Importe	Civ	Saldos	Importe
/401	Crédito sal. efectivo		15.64	/391	Aportación trabaj. IMS		9.01			
1000	Sueldo Sociedad Anonima	7.00	357.00							
			Totales: 372.64				9.01			

Importe a pagar
363.63

***Crédito al Salario Aplicado 31.91 *** TRESCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS 63/100 M.N.

Recibi de: Mercadotecnia Tezontle

DE CONFORMIDAD, LA CANTIDAD ANOTADA EN EL PRESENTE RECIBO, EN PAGO DE MI SALARIO POR HORAS NORMALES, EXTRAS COMISIONES Y BONIFICACIONES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN MI CONTRATO HAGO CONSTAR QUE CON DICHA CANTIDAD ESTOY TOTALMENTE PAGADO HASTA LA FECHA, POR LO QUE NO TENGO NI ME RESERVO DERECHO ALGUNO QUE RECLAMAR POR NINGUN CONCEPTO.

FIRMA

Recibos de pago de nomina, que tampoco fueron garante de la relación laboral a la STPS

BIBLIOGRAFÍA

1. Achatan W., Jacobo, *El saqueo de América Latina*, Santiago de Chile, LOM Ediciones (Serie Punta de Fuga, Colección Sin Norte), 1998.
2. Aguilar García, Javier, *Historia de la CTM 1936-1990*, México, UNAM: IIE-FCPS, 2 volúmenes.
3. Amparo Casar, María y Wilson Peres, *El Estado empresario en México: ¿Agotamiento o renovación?*, México, Siglo XXI, México, 1998.
4. Ballard, Perry L., "El modelo Neoliberal y la política práctica en la república restaurada 1867-1876", en *Historia de México*, México, El Colegio de México, No. 92, abril-junio 1974, p. 646-699.
5. Bouzas, Alfonso, *Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM-OIRT: primera reimpresión, 2007, pp. 215.
6. Clegg, Hugh Armstrong, *Trade Unionism under Collective Bargaining*, Oxford, 1976.
7. Commons, John Roger, *The economics of collective action*, New York, Macmillan, 1950.
8. Crozier, Michel, "Sociología del sindicalismo", en Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, volumen II.
9. *El marco de la política económica: de la economía de mercado a las economías mixtas*, Economía, teoría y política, Mc Grawhiel, México, 2000.
10. Engels, Federico, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, México, Fontamara: cuarta edición, México, 1995.

11. Friedman Milton y Friedman Rose, en *Libertad de Elegir. Hacia un nuevo liberalismo económico*, Barcelona, Grijalbo: segunda edición, Barcelona, 1980, pp. 434.
12. Friedman, Milton, *Capitalismo y Libertad*, Madrid, Rialp, 1966, pp. 256.
13. González Nicolás, Irene, *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, México, Friedrich Ebert Stiftung, 2000.
14. Hannah Arent, *La condición humana*, trad. Ramón Gil, Barcelona, Paidós, 1993.
15. Katz, Friedrich, *La Guerra Secreta en México: Europa, los Estados Unidos y la Revolución Mexicana*, Chicago, The University of Chicago Press, 1981.
16. Lenin, *Acerca de los Sindicatos*, Moscú, Agencia de Prensa Nóvosti, 1982.
17. Luhmann, Niklas, *Teoría política del Estado de Bienestar*, Madrid, Alianza Editorial, 1997.
18. Marx, Carlos, “La llamada acumulación originaria”, en *El Capital. Crítica de la Economía política*, México, Fondo de Cultura Económica, Tomo I, Capítulo XXIV.
19. Medina Nuñez, Ignacio, *El sindicalismo mexicano en la transición del siglo XXI*, México, Libros en red: colección Isumismos latinoamericanos, 2003, pp. 203.
20. Méndez, Luis H. y José Othón Quiroz Trejo, *Modernización estatal y respuesta obrera: historia de una derrota*, México, UAM-Azcapotzalco: Colección Libros El Cotidiano, 1994.
21. Montes, Eduardo, *¿Cómo combatir al Charrismo?*, México, Ediciones de Cultura Popular: cuarta reimpresión, México, 1979.

22. Offe, Claus, *Contradicciones en el Estado de Bienestar*, México, Alianza-CONACULTA, 1990.

23. Claus Offe, en *La sociedad del Trabajo. Problemas estructurales y perspectivas del futuro*, ¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?, Claus Offe, Alianza Editorial, Madrid, 1984.

24. Poulantzas, Nicos, *Poder político y Clases Sociales en el Estado Capitalista*, México, Siglo XXI, 1979.

25. Przeworski, Adam, *Democracia Sustentable*, Buenos Aires, Paidós Ibérica, 1998, pp. 193.

26. O`Donnell, Guillermo, y Scmitter, Philippe, “Algunos problemas en el estudio de la transición hacia la democracia”, en Guillermo O`Donnell et al., *Transiciones desde un gobierno autoritario*, vol. 3: Perspectivas Comparadas, Barcelona, Paidós, 1994, p.93.

27. Rubén Trejo en *Magonismo, Utopía y revolución, 1910-1913*, México, Cultura Libre: colección Voces de la democracia, 2005.

28. Salazar, Rosendo, *La Casa del Obrero Mundial*, México, Costa-Amic editor, 1962.

29. Serra Rojas, Andrés, *Teoría del Estado*, México, Porrúa, 1997, primera Parte, Cap. IV Y VI.

30. Sotelo, Adrián, *La reestructuración del mundo del trabajo. Superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*, México, Ítaca, México, 2003.

31. Touraine, Alan, “Poder y decisión en la empresa”, en Georges Friedmann y Pierre Naville, en *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, Volumen II.

32. Villamil, Jenaro, *La televisión que nos gobierna: modelo y estructura desde sus orígenes* México, Grijalbo: primera edición, 2005, pp. 239.

33. Xelhuantzi López, María, *El sindicalismo mexicano contemporáneo*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2006.

34. Xelhuantzi López, María, *La democracia pendiente, La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*, México, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2000.

35. Xelhuantzi López, María, *Sindicalismo Internacional*, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2002, pp. 407.

DOCUMENTOS

- *Registro del Sindicato Único de Trabajadores y empleados de Banco Azteca, S.A. y sus Filiales*, p. 6.
- Banco Azteca, *Ejecutivo de Promoción Financiera. Manual de Productos*, abril, 2005, pp .82.
- Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de Banco Azteca y sus Filiales, *Reseña Histórica*, pp. 14.

HEMEROGRAFÍA

- ✓ Villegas Cárdenas, Claudia, “Y Elektra se volvió Banco”, en *Proceso*, No. 1331, 5 de mayo de 2002, pp. 16-18.
- ✓ Corro, Salvador, “Canal 9 será la otra Red Nacional de Azcárraga, desde diciembre ya tenía equipo”, en *Proceso*, No. 847, 25 de Enero de 1993, pp. 7-9.
- ✓ Cobian, Felipe “El Grupo Geo que en 16 meses se hizo poderoso, seguro de obtener Imevisión”, en *Proceso*, No. 847, México, 25 de Enero de 1993, p. 6.
- ✓ Corro, Salvador, “Confirma Azcárraga que obtuvo 62 canales, pero la SCT no sabe nada. 90 canales fueron entregados y concesionados a la recién empresa creada gubernamental TV Azteca”, en *Proceso*, No. 850, 15 de febrero de 1993, p. 26-28.
- ✓ Delgado, Álvaro et al., “El gobierno de Fox al margen de la ley y del interés nacional”, en *Proceso*, No. 1367, 12 de enero de 2003, pp. 24-27.
- ✓ Jáquez, Antonio y Fernando Ortega Pizarro, “La historia familiar de Salinas Pliego, contada por su tía abuela, Irma Salinas Rocha”, en *Proceso*, No. 873, 24 de julio de 1993, pp. 8-9.
- ✓ Maza, Enrique, “En solicitud de compra, radio, Televisión del centro se proponía: ‘servir al público’, ‘reafirmar nuestra identidad’, ‘coadyuvar con el gobierno’”, en *Proceso*, No. 873, 24 de julio de 1993, pp. 6–7.
- ✓ Montes, Rodolfo et al., “Culmina el despojo”, en *Proceso*, No. 1367, 12 de enero de 2003, pp. 24-27.
- ✓ Delgado, Álvaro et al., “TV Azteca VS. CNI, acuerdo o requisa”, en *Proceso*, No. 1367, 12 de enero de 2003, pp. 24-27. do, Álvaro

- ✓ Ocampo Rafael, "Radio programas, Joaquín Vargas y el Grupo GEO, principales aspirantes al paquete de comunicación", en *Proceso*, No. 844, de enero de 1993, p.10-13
- ✓ Ortega Pizarro, Fernando, "En la democratización de la televisión nada tiene que ver: Salinas Pliego; nuevo proyecto entretener; Suárez Vázquez", en *Proceso*, No. 873, México, 24 de julio de 1993, pp.6-13.
- ✓ Ortega Pizarro, Fernando, "Los nuevos dueños de canal 13 y canal 7, en su primer autorretrato", en *Proceso*, No. 873, 24 de julio de 1993, p. 7.
- ✓ Scherer Ibarra, Maria, "El pleito con TV Azteca", en *Proceso*, No. 1373, 23 de febrero de 2003, p. 10.
- ✓ Toussaint, Florence, "Finanzas en TV Azteca", en *Proceso*, No. 1526, 29 de enero de 2006.
- ✓ Villegas Cárdenas, Claudia, "Y Elektra se volvió Banco", en *Proceso economía*, No. 1331, México, 4 de mayo de 2002 p.
- ✓ Cobian, Felipe, "Televisión Azteca", en *Proceso*, No. 873, 24 de julio de 1993, p. 59.
- ✓ Villamil Jenaro, "Una historia de pleitos. TV Azteca: el 'riesgo Salinas'", en *Proceso*, No. 1471, 9 de enero de 2005, p.6-11.
- ✓ Villanueva, Ernesto, "TV Azteca VS. CNI Canal 40," en *Proceso*, No. 1366, 4 de enero de 2003, pp. 56-57.
- ✓ "100 años llevando bienestar y progreso a millones de latinoamericas", en *Proyecciones*, p. 32.
- ✓ "2 años de logros seguimos construyendo", en *Proyecciones*, octubre 2004, p. 32.

- ✓ *Revista de Economía Institucional*, primer semestre, Bogotá, vol. 5, número 8, pp. 191-201.
- ✓ Stiglitz E, Joseph, “el rumbo de las reformas. Hacia una nueva agenda para América Latina”, en *Revista de la CEPAL 80*, agosto 2003, pp. 40.
- ✓ *Luces y sombras del sindicalismo Mexicano*, Friedrich Ebert Stiftung, Perspectivas Progresistas, diciembre, 2007, pp. 53.
- ✓ Cobián, Felipe “El Grupo Geo que en 16 meses se hizo poderoso, seguro de obtener Imevisión”, en *Proceso*, No. 847, 25 de Enero de 1993, p. 6-7.

FUENTES ELECTRÓNICAS

- ✓ <http://criterios.com/modules.php?name=Opiniones&file=article&sid=343>
- ✓ <http://es.internationalism.org/rinte123/decadencia.htm>
- ✓ <http://laquaridadelnaqual.blogspot.com/2006/02/grupo-monterrey.html>
- ✓ <http://ccpp.iiec.unam.mx/ini.html>
- ✓ <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/325/32512616.pdf>
- ✓ <http://revistafortuna.com.mx/opciones/archivo/2006/julio/index.php>
- ✓ <http://vivirmexico.com/2008/02/12/banco-azteca-el-lado-oscuro-de-los-pagos-chiquitos/>
- ✓ http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/politica/ap1911/24_1911.html
- ✓ http://www.businessweek.com/magazine/content/07_52/b4064038915009.htm
- ✓ <http://www.cimacnoticias.com/site/07032805-Contratos-colectivo.17031.0.html>
- ✓ http://www.conacyt.mx/EstimulosFiscales/resultados/2006/Bpdf/B_DOE_Resultados_EF2k6_15-03-2007.pdf
- ✓ <http://www.cuartoscuro.com/agencia/categories.php?cat>
- ✓ <http://www.dynaware.com.mx/DynaFlash/DF%20-%20CubiculoEstrat%C3%A9gico15.htm>
- ✓ http://www.economia.com.mx/elektra_banco_azteca.htm

- ✓ http://www.economia.com.mx/ricardo_salinas_pliego.htm
- ✓ <http://www.economista.com.mx/articulos/2008-04-13-60244>
- ✓ http://www.elcinco.net/web.php?subaction=showfull&id=1159798640&archive=1160404655&start_from=&ucat=10&do=Archivo
- ✓ <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/232229.tienen-nuevos-bancos-grandes-desafios-s-p.html>
- ✓ http://www.engels.org/marxismo/marxis11/mh11_6.html
- ✓ <http://www.frecuencialaboral.com/bancoazteca.html>
- ✓ <http://www.frecuencialaboral.com/bancoazteca.html> 16/01/2007
- ✓ <http://www.frecuencialaboral.com/verdadesamedias.html>
- ✓ <http://www.grijalbo.com.mx/tiempo/tiempo11.html>
- ✓ <http://www.grillasinpartido.blogspot.com/2006/10/telerisa-y-tv>
- ✓ <http://www.hoytamaulipas.net/imprime.php?id=13634>
- ✓ [http://www.iadb.org/sds/doc/SGC-Reforma de Pensiones BID II Mexico Informe Final.pdf](http://www.iadb.org/sds/doc/SGC-Reforma_de_Pensiones_BID_II_Mexico_Informe_Final.pdf)
- ✓ <http://www.ilo.org>
- ✓ <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>
- ✓ <http://www.informa-tico.com/php/print.php?id=16-10-06081758>

- ✓ <http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Sindicalismo%20en%20America%20Latina.pdf>
- ✓ <http://www.jornada.unam.mx/2002/04/05/022n2eco.php?printver=1>
- ✓ <http://www.jornada.unam.mx/2005/01/06/022n1eco.php>
- ✓ <http://www.jornada.unam.mx/2006/08/04/028oleco.php>
- ✓ <http://www.jornada.unam.mx/2006/08/23/021n1pol.php>
- ✓ <http://www.jornada.unam.mx/2006/08/23/021n1pol.php>
- ✓ <http://www.jornada.unam.mx/2006/09/29/050n1soc.php>
- ✓ <http://www.jornada.unam.mx/2006/10/11/047n1soc.php>
- ✓ http://www.laespecula.com/america_public/mediocracia_mexicana.htm
- ✓ http://www.la-verdad.com.mx/principal/index.php?option=com_content&task=view&id=4135&Itemid=170
- ✓ <http://www.mexicanadecomunicacion.com.mx/tables>
- ✓ <http://www.mexicolegal.com.mx/consultas>
- ✓ <http://www.mexicolegal.com.mx/consultas/r63714.htm>
- ✓ <http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml#INTRO>
- ✓ http://www.pacocol.org/es/Biblioteca/006_Dimitrov/13.htm

- ✓ [http://www.periodicozocalo.com.mx/texto.shtml?cmd\[14\]=x-14-826af39a858aad7a2ad775ba5da4c87&cmd\[23\]=c-2-70](http://www.periodicozocalo.com.mx/texto.shtml?cmd[14]=x-14-826af39a858aad7a2ad775ba5da4c87&cmd[23]=c-2-70)
- ✓ <http://www.razonesdeser.com/vernota.asp?d=6&m=10>
- ✓ <http://www.revistavertigo.com/reportaje13.html>, 16/01/2007
- ✓ http://www.senado.gob.mx/telecom_radiodifusion/content/articulos_interes/docs/01noviembre2007.pdf.
- ✓ <http://www.sntss.org.mx/html/Noticias.php?id=461&tipo=4>
- ✓ http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_ifca/ifcainternet/index.htm
- ✓ http://www.stps.gob.mx/historia_stps.htm
- ✓ <http://www.todito.com/paginas/noticias/97830.html>
- ✓ <http://www.unt.org.mx>
- ✓ www.yumka.com/docs/gmtty.pdf

ENTREVISTAS

1. **Entrevista A:** Francisco González Sánchez. Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Banco Azteca y sus Filiales. 9 de Febrero de 2007.
2. **Entrevista B:** Jesús Manuel González Torres. 1 de febrero del 2007, en oficinas del STRM.
3. **Entrevista C:** Adolfo López Muñoz. Los puestos que ha ejecutado en el consorcio fueron: Auditor y Gerente de Auditoria de Beeper, Auditor Señor en Elektra, Gerente de Servicios Financieros y Subgerente en Banco Azteca. 29 de febrero de 2007.
4. **Entrevista D:** Ma. Rosario Gallegos Torres. Ex-Gerente de Banco (Encargada de Sucursal). Laboró para el Grupo Elektra y Banco Azteca. 12 años. 5 de abril de 2007.
5. **Entrevista E:** Madre de un trabajador de Banco Azteca que se encuentra encarcelado en el penal de Barrientos, Estado de México. 17 de abril de 2007. Nombre asignado: "Bernardo"
6. **Entrevista F:** Esposa de un trabajador, Jefe de Carteta y Cobranza, laboró por más de un año para Banco Azteca. Nombre asignado "Andrés"
7. **Entrevista G:** 8 de mayo de 2007 Mari Lady Zúñiga Martínez, trabajo casi 8 años para Elektra 7 años de vendedora entro el 30 de diciembre de 2006 entro de cajera de Banco Azteca, del 30 de diciembre hasta el 17 de enero de 2007. Tizayuca, Hidalgo. Elías Batallan Andrade.
8. **Entrevista H:** Anónimo, vendedor de piso. 2 de junio de 2007. Elektra Tizayuca, Hidalgo. Injertos en la cara. Nombre asignado "Juan".

9. **Entrevista I:** Oswaldo Gilberto García Bautista, Gestor de el Departamento de Recuperación de Fraudes (RDF), lleva laborando dos años y medio para Banco Azteca, 18 de octubre de 2007.