



El movimiento obrero de Matamoros: de primavera laboral a «el movimiento está fuera del sindicato»

CIRILA QUINTERO RAMÍREZ

El Colegio de la Frontera Norte, Unidad Matamoros
cquintero@colef.mx

Resumen. El presente artículo analiza la movilización obrera de Matamoros, Tamaulipas, México, como el resurgimiento de la acción obrera en México, a partir de la recuperación de una identidad laboral y una potencialidad a la protesta latente, así como la utilización de nuevas estrategias de lucha y la participación de nuevos actores, dentro de un contexto de oportunidades políticas favorable para la participación obrera, el cual, si bien propició la obtención de demandas económicas inmediatas, fue incapaz de transformar la estructura y cultura sindical local. El artículo ejemplifica a través del Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores Industriales y de Servicios, «Movimiento 20-32» (SNITIS), considerado como el sindicato emblemático de la lucha obrera de Matamoros, y muestra los alcances y debilidades de la movilización obrera.

Palabras clave: Movimiento Obrero 20-32, sindicatos, maquiladoras, Matamoros.

The Labor Movement of Matamoros: From Labor Spring to «The Movement is Outside the Union»

Abstract. This article analyzes the labor mobilization of Matamoros, Tamaulipas, Mexico, as the resurgence of labor action in Mexico, based on the recovery of a labor identity and a potential for latent protest; as well as the use of new fighting strategies and the participation of new actors, within a context of political opportunities favorable for worker participation. However, although this mobilization led to the obtaining of immediate economic demands, it was incapable of transforming the local unionism and the labor structure and culture. The article exemplifies through the National Independent Union of Industrial and Service Workers, «Movimiento

20-32» (SNITIS), considered the emblematic union of the Matamoros labor struggle, the strengths and weaknesses of the labor mobilization.

Keywords: Labor Movement 20-32, Unions, Maquiladoras, Matamoros.

Introducción

Desde la década de 1970, los trabajadores mexicanos no se movilizaban de manera colectiva. La reestructuración industrial y la flexibilidad productiva de las décadas de 1980 y 1990 los habían dejado con sindicatos subordinados al capital, que habían renunciado a la negociación por mejores salarios y prestaciones laborales, al sujetarse a las políticas de control salarial y apegarse a prestaciones laborales mínimas. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) mantuvo la cuestión laboral fuera de los acuerdos comerciales; salvo la enunciación de los Acuerdos Laborales Paralelos para presentar demandas laborales, no existió otra referencia a la materia laboral.

La elección de Andrés Manuel López Obrador (AMLO), en julio de 2018, inició una etapa favorable para la clase trabajadora mediante el incremento salarial al doble y la promulgación de una Nueva Ley Federal del Trabajo (NLFT) que buscaba impulsar la libertad y la democracia sindical y terminar con los contratos de protección, es decir, con los contratos que solo favorecían a los patrones. Estas acciones fueron preámbulo –y, para algunos analistas, condición necesaria– para la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC). El acuerdo incluyó el capítulo 23, referente a la libertad y democracia sindical, y el capítulo 31, referente a los Mecanismos Laborales de Respuesta Rápida (MLRR) para solucionar controversias en materia sindical y laboral en sectores vinculados en el TMEC, especialmente en el sector automotriz.

Dentro de este nuevo contexto laboral, llamó poderosamente la atención la movilización de más de 50 000 obreros de la industria maquiladora en Matamoros, Tamaulipas, en enero de 2019¹. La movilización no solo resultaba relevante para México, dado el control laboral que parecía existir en un sector clave para la economía mexicana, como las maquiladoras, sino

1 El movimiento de Matamoros surgió el 9 de enero de 2019 y se extiende hasta la actualidad, octubre de 2023. Se caracteriza por una enorme heterogeneidad y la participación de varios actores. En su interior se pueden distinguir varias etapas: una primera, que iría de enero a principios de febrero de 2019, que sería la lucha masiva por reivindicaciones económicas por parte del principal sindicato de la maquila en Matamoros; una segunda, que correría de mediados de febrero de 2019 a julio de 2020, denominada «Movimiento 20-32», que comprendió la lucha de los trabajadores del segundo sindicato en maquiladoras por las prestaciones económicas y el cambio de sindicato; en este período, se dio el registro del Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores en Industrias y Servicios (SNITIS), y sus primeras diligencias por sindicalizar empresas; el período culmina con el apresamiento/liberación de su lideresa, Susana Prieto, entre mayo-junio de 2020; una tercera etapa, que correría de julio de 2020 a febrero de 2023, en la que el SNITIS logró sus primeros contratos bajo el control de la abogada Prieto; y una cuarta, que se abre en marzo de 2023 con la agudización de conflictos internos y la lucha para la recuperación del SNITIS para beneficio de los trabajadores y no de los intereses de la abogada Susana Prieto, encabezada por Rosario Moreno, exlideresa del sindicato.

por constituirse en una confrontación abierta con el capital trasnacional, cuando lo que había distinguido a esta relación, de acuerdo con algunos estudiosos (Alvarado, 1993), especialmente hasta principios de la década de 1990, había sido la relación conciliatoria. La protesta se distinguió por una cohesión como grupo obrero en la que se borraron diferencias de sector económico, tipo sindical, tamaño de empresas, características sociodemográficas, etc., y solo importó su condición de trabajadores. Bajo esta categoría, se unirían a la movilización no solo trabajadores de transnacionales sino de los servicios y comercio locales.

Los trabajadores, como grupo social, se manifestaron por dos demandas económicas claras: el pago de un incremento salarial de un 20% extra al declarado por el presidente Andrés Manuel López Obrador (AMLO) y un bono anual producto de la diferencia por incremento salarial, que ese año sumaba 32 000 pesos, dado que el salario mínimo se había duplicado. Ambas peticiones derivadas del contrato colectivo del principal sindicato maquilador de Matamoros, el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora (SJOIIM). Desde esta cobertura legal, y respaldada por una fuerza numérica de miles de trabajadores de importantes transnacionales, la mayor parte de los trabajadores exigió estas peticiones por su calidad de trabajador, sin importar si tenía derecho o no a esas peticiones de manera formal. Los resultados fueron impresionantes: casi 60 000 trabajadores recibieron las demandas solicitadas.

El presente artículo analiza la movilización de Matamoros como el resurgimiento de la acción obrera en México a partir de la recuperación de una identidad laboral y una potencialidad a la protesta latente, así como la utilización de nuevas estrategias de lucha y nuevos actores, dentro de un contexto de oportunidades políticas favorable para la participación obrera, el cual propició la obtención de demandas económicas inmediatas, pero se confrontó a prácticas laborales estructurales que impidieron el fortalecimiento del Sindicato Nacional Independientes de Trabajadores Industriales y de Servicios, «Movimiento 20-32» (SNITIS), considerado como el sindicato emblemático de la lucha obrera de Matamoros. En síntesis, se presenta al movimiento de Matamoros como el resurgimiento de la acción obrera que confrontó a las empresas transnacionales, pero fue incapaz de transformar las prácticas sindicales que han caracterizado al sistema laboral mexicano.

El artículo se divide en cinco apartados: en el primero, se realizan algunas precisiones teóricas referentes a la movilización obrera, recuperando algunas ideas teóricas que resultan pertinentes para el análisis de la movilización obrera en transnacionales, que se derivan del caso de Matamoros; en el segundo apartado, se menciona la delineación de un contexto favorable

para la manifestación obrera y el papel de los condicionantes locales; en la tercera parte, se aborda la cohesión inicial de los trabajadores como grupo laboral para la obtención de demandas laborales, en donde la identidad como obreros desempeñó un papel central, así como la inclusión de nuevas estrategias de lucha; en la cuarta, se describe la lucha y puesta en marcha de un sindicato independiente, que relegó la participación de los trabajadores, limitando con ello la potencialidad de lucha del sindicato; finalmente, se analizan los retos internos que confronta la nueva organización sindical, que la ha alejado de los trabajadores, y la incipiente movilización de un grupo de trabajadores que pretende recuperar la esencia obrera del sindicato.

1. El movimiento obrero en transnacionales: notas teóricas y metodológicas

Este apartado refiere cómo, a partir de la movilización de trabajadores y lo acontecido en la práctica, quien escribe ha intentado configurar los lineamientos de un esquema teórico que permita entender y analizar el movimiento de Matamoros, pero que también aporte nuevos elementos a la discusión del movimiento obrero en transnacionales. El estudio de las movilizaciones obreras fue relevante hasta la década de 1970, cuando se las consideraba el eje central para el cambio social. Sin embargo, la concentración mayor en el ámbito fabril que en el social, el debilitamiento de sus organizaciones, y el surgimiento de nuevos actores, como jóvenes y mujeres, cuestionaron su centralidad como grupo relevante en el cambio social. Uno de los principales teóricos de los movimientos teóricos, Alain Touraine (1995), delineó su famoso modelo de la trilogía identidad-oposición-totalidad para la comprensión y potencialidad de los movimientos sociales. Para Touraine, resultaba central la construcción de una identidad entre los actores, la capacidad para distinguir al adversario y la totalidad de lo que estaba en lucha; a partir de las interacciones que se daban entre estos tres elementos, se podría distinguir si los movimientos eran reivindicativos o revolucionarios. En el caso de los obreros, se podría decir que las luchas por mejoras salariales o condiciones laborales se enmarcarían en lo reivindicativo, especialmente de tipo económico.

El reconocerse como parte de un grupo es todo un proceso, en el que se conforma el porqué de los movimientos, como lo señalaba Melucci (1999). El proceso lleva tiempo, la evolución es lenta y está llena de encuentros y desencuentros para acordar los objetivos y la motivación de por qué movilizarse. La identificación nace desde el momento de la respuesta a una situación determinada, generalmente a partir de una agresión, de una demanda no cumplida. Posteriormente, los participantes definirán los objetivos, la

motivación para movilizarse y la negociación. Durante el proceso, se pasa del yo al nosotros. El proceso es difícil, especialmente por los acuerdos por tomar, porque es a partir de ellos que surgirá la acción colectiva. Sin acuerdos y motivación no es posible llegar a la acción colectiva. En el caso de los obreros de Matamoros, la exigencia de demandas económicas bien definidas, y la negación del empresario a cubrirlas, fue la motivación central para movilizarse. Un punto relevante es que los acuerdos varían según se vayan obteniendo las demandas, lo que puede limitar la fortaleza de la movilización. Por ejemplo, Touraine (1995) menciona que los movimientos reivindicativos, como el obrero, tienen ese problema: retirarse en cuanto obtienen sus demandas, con lo que pierden la posibilidad de convertirse en revolucionarios.

Ahora bien, para que surja la identidad, la cohesión, la acción colectiva, debe existir un contexto favorable. Para Touraine (1995), basta con que sea un Gobierno democratizador que favorezca la manifestación. Sin embargo, para Tarrow (1995), es necesario que se abra un tiempo de oportunidades políticas para que se registre la movilización. Asimismo, se necesitan experiencias previas de confrontaciones registradas en varios individuos para que la acción colectiva contenciosa surja. En el momento de apertura, de oportunidad política, los individuos, antes separados, se unen para confrontar a la autoridad, a la cual no hubiesen desafiado en una situación de tranquilidad. La organización es informal, pero se identifican, se articulan en redes y alianzas, dentro de esa estructura; son momentos de incertidumbre, pero también de solidaridad. La elección de AMLO y la declaración de un aumento salarial, así como la promesa de democratización sindical, la firma del TMEC, que incluía un apartado laboral, junto con un descontento laboral previo, coincidieron para que se movilizaran los trabajadores.

La apertura de oportunidades también puede coincidir con un espacio en el que los actores dominantes son débiles o bien no responden con prontitud a los cambios que se generan en el contexto, situación que favorece a los actores que se movilizan para exigir una demanda. Finalmente, la apertura de oportunidades también recupera conquistas que el grupo obrero ha conseguido en otros tiempos, las cuales utiliza como recursos centrales para la obtención de sus demandas; tal fue el caso de los acuerdos en el contrato colectivo del Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora (SJOIIM), principal sindicato en maquiladoras.

El que surja en una estructura política determinada hace que la acción colectiva sea un hecho histórico y sociológico particular; es decir, que responda a un tiempo y un espacio en el cual los actores redefinen sus estrategias y actualizan su repertorio de estrategias (Tarrow, 1995). Los actores de las

movilizaciones obreras han compartido otras agresiones, otras confrontaciones, en el pasado, que les han permitido construir a lo largo del tiempo una identidad, la cual, a pesar de ser derrotados o controlados, permanece latente. Durante este proceso, han asumido características y estrategias de acuerdo con los tiempos y el tipo de capital que se enfrenta.

En Matamoros, los trabajadores, desde la década de 1960, se enfrentan con el capital trasnacional. Aunque aparentemente persista una conciliación laboral, los trabajadores han protestado mediante paros, huelgas en caso de despidos o cierre de empresas, a nivel local, en distintos tiempos y espacios; y, a través de luchas, han enriquecido su repertorio de estrategias de lucha². Por ejemplo, a partir de la primera década del presente siglo, los trabajadores de Matamoros incorporaron a sus estrategias de lucha la comunicación digital, como WhatsApp, y recientemente, las redes sociales, como Facebook. Esta última, en particular, adquiriría una gran relevancia como fuente de difusión en la movilización de 2019.

Por último, uno de los elementos más sorprendente del conflicto de Matamoros fue la obtención de las demandas de su movilización para la mayor parte de ellos; se convirtió en un triunfo frente a las trasnacionales. ¿Cómo explicarlo? Recuperando algunas ideas de Silver (2008), dos factores podrían explicarlo. Primero, la extrema planificación que caracteriza al capital trasnacional actual, en la que no puede fallar ninguno de los segmentos porque ello afecta a toda la logística de la firma trasnacional; es decir, rompe la dinámica de la cadena global de valor, lo que significaría una pérdida de millones de dólares. Ante esa situación, las maquiladoras, pertenecientes a empresas trasnacionales, prefirieron pagar a poco más de 40 000 trabajadores un bono individual de US\$ 1600, que les resultaba más barato que perder una cantidad mayor. Segundo, las compañías trasnacionales han alimentado descontentos fragmentados entre sus trabajadores, que pueden surgir en cualquier momento. Y, tercero, agregaríamos, la relevancia del espacio local, especialmente en cuanto a su propensión al conflicto, en donde prácticas de protesta, heredadas de generaciones pasadas, se enriquecen con nuevos repertorios de lucha. Así pues, si bien la explotación de las empresas puede incrementarse, también nuevas formas de resistencia y estrategias emergen

2 Matamoros constituye una excepcionalidad en el contexto laboral mexicano. Como enuncia Alvarado (1993), la localidad logró la convivencia de un «sindicato arcaico, venido de los algodonereros, con la industria maquiladora», además de caracterizarse por una cohesión sindical representada por la Federación Regional de Trabajadores de Matamoros (FRTM), en donde el «respeto» de los dominios sindicales constituyó un aspecto central para la no agresión entre sindicatos, y que le ha dado una fortaleza sindical que le ha permitido confrontar a instancias sindicales centrales y a las mismas empresas en caso de desacuerdos en la negociación salarial y contractual, como se observó en la alta conflictividad de la década de 1990.

desde espacios locales para confrontar al capital global, como aconteció en Matamoros.

Sin embargo, los elementos locales no solo pueden crear fortalezas en las luchas ante el capital, también pueden incrementar o limitar la potencialidad del movimiento; se pueden obtener demandas inmediatas, pero transformar prácticas laborales estructurales lleva más tiempo, y supone negociaciones para garantizar el avance en las conquistas colectivas. Si esto no acontece, la lucha puede quedar estancada hasta que los nuevos actores y prácticas encuentren nuevos caminos de expresión, como ejemplifica la fase más reciente del movimiento de Matamoros, en la que se busca recuperar la esencia obrerista del movimiento.

Una nota metodológica final. La mayor parte de la información para el caso de estudio fue recopilada mediante la cobertura directa de eventos masivos realizados por los trabajadores, entre 2019 y 2021, así como la realización de entrevistas con ellos y con sus dirigentes. Otras entrevistas, con actores como la abogada Susana Prieto³, empresarios y actores gubernamentales, complementaron la información. Finalmente, dada la relevancia de la información digital, se ha realizado un seguimiento continuo, desde 2019 a la fecha, de diversas publicaciones hemerográficas digitales, así como la consulta de redes sociales vinculadas a empresas y trabajadores que participaron en el movimiento, como fue el caso de la empresa Tridonex en Matamoros.

2. Un contexto laboral favorable alimentado por herencias y conquistas pasadas

Desde su campaña como candidato a la presidencia de la República, AMLO había expresado su disposición a mejorar la situación económica y sindical de los trabajadores mexicanos a través de dos acciones centrales. En primer lugar, el incremento del 100% del salario. Este aumento respondía a las

3 Susana Prieto es una abogada laboral de Ciudad Juárez, que cobró importancia por las movilizaciones obreras en dicha ciudad en 2014-2015, y que llegó a Matamoros a mediados de enero de 2019 para asesorar a los trabajadores y acompañarlos en su lucha hasta el año 2020. Ella se convirtió en la líderesa de la segunda fase del movimiento de Matamoros, al dirigir la lucha de los trabajadores del SITPME para conseguir el pago del bono y del incremento. Esta segunda fase es lo que se denomina el «Movimiento 20-32». La líderesa fue apresada en Matamoros el 8 de junio de 2020 por faltas a la autoridad durante una manifestación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. La acción se consideró una medida del gobernador de Tamaulipas en apoyo a los empresarios para frenar la movilización. Fue liberada por la presión nacional e internacional de activistas, sindicatos y ONG, el 1 de julio de 2020. La abogada regresaría a Matamoros hasta el año 2023 (Pérez, 2023). En el año 2021 fue nombrada diputada federal por Chihuahua, su estado, representando al partido oficial, Morena. A pesar de no estar físicamente, la abogada tiene el dominio del sindicato independiente derivado del movimiento en Matamoros.

presiones de la OCDE, que situaba a México en el último lugar de los países pertenecientes a este organismo, señalando que solo pagaba US\$ 1 la hora (*Forbes*, 2015). La presión se incrementó durante las negociaciones del TMEC, por considerar que el bajo salario era una de las ventajas desleales que México tenía para atraer inversiones.

En respuesta a estos reclamos, AMLO incrementó al doble el salario, que pasó de 88,36 a 176,72 pesos en la frontera y 102,68 pesos en la zona centro del país, a partir del 1 de enero de 2019. Durante los años subsecuentes de su gobierno, el salario ha continuado incrementándose: de acuerdo con el último incremento para enero de 2023, los salarios mínimos diarios eran de 312,42 pesos en la frontera y 207,44 en el centro del país. Es decir, el salario mínimo se había incrementado en un 212,42% en la frontera y un 107,44% en el resto del país entre 2019-2023 (Gobierno de México, 2022). Sin duda, el aumento de salarios es un avance importante; sin embargo, aún sigue distando mucho de un salario digno, especialmente por el no control de precios de artículos básicos. Un punto final sobre este incremento: la diferencia salarial que mantuvo AMLO entre la frontera, por considerarla una zona más cara en virtud de la cercanía con Estados Unidos, y el resto del país, acentuó la brecha salarial entre los trabajadores de México, la cual, para 2023, era del 34%.

El segundo aspecto mediante el cual AMLO pretendió favorecer a los trabajadores fue por medio de la democratización de sus organizaciones sindical. Para ello, se proclamó una NLFT, a través de la cual se impulsaba la democratización, entendida como la participación de los trabajadores en la elección de sindicatos y la validación de sus contratos colectivos, mediante la votación individual de los trabajadores. Es decir, asemejó el voto sindical al voto político, lo que no favorecía de entrada la fortaleza como grupo sindical, dada la ausencia de un trabajo de concientización de la mayoría de los trabajadores. Con la participación en la elección de sindicatos y líderes y la legitimación de contratos colectivos, AMLO respondía a la exigencia de la libertad de asociación y el respeto al derecho a la contratación colectiva, pero no favorecía la democratización sindical.

Un aspecto previo para la democratización era la modificación de los estatutos sindicales. La NLFT exigía que integraran a sus estatutos un apartado sobre la participación de los trabajadores. Esto representaba una injerencia estatal en la vida interna de los sindicatos, dado que los estatutos eran producto de la historia de la conformación de cada organización sindical. A pesar de las protestas, los sindicatos, especialmente los corporativos, fueron obligados a incorporar esta indicación. La aceptación de esta cláusula no significó la democratización, sino más bien se convirtió en algo ajeno a la

dinámica que tenía cada organización. Formalmente, había garantías para la participación, pero en la práctica subsistieron las prácticas y costumbres de cómo elegir líder, aun con los nuevos lineamientos.

El tercer punto era el aspecto central, y consistía en la democratización de los sindicatos, es decir, terminar con los denominados sindicatos de protección, que existían a espaldas de los trabajadores y que se habían generalizado durante la década de 1990 y la primera década del siglo XXI, y tener una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Se inició entonces una batalla abierta en contra del sindicalismo corporativo, considerado el enemigo por vencer, sin tomar en cuenta su heterogeneidad y considerando de entrada a los sindicatos independientes como democráticos, una suposición que resultaba bastante cuestionable.

En torno a la democratización sindical existen varios cuestionamientos. Primero, su consideración como simple elección de sus dirigentes, como ha considerado el Gobierno mexicano; y, segundo, la participación en la toma de decisiones de la dinámica sindical y fabril. En una conceptualización más amplia, la democracia también habría de dar cuenta de las diferencias ideológicas que existen entre los trabajadores y representar esta diversidad. Coincidimos con Ghigliani (2009) en el sentido de considerar a la democratización como antecedente para la construcción de un poder obrero, en donde los trabajadores no solo se enfrentan a las dirigencias sindicales y a los Gobiernos, sino también a la confrontación entre las distintas capas que integran la heterogeneidad obrera, que pueden impedir el fortalecimiento obrero. Desde esta perspectiva, tanto la NLFT como el TMEC impulsan una democracia que se basa más en el cumplimiento del procedimiento de elección que en el favorecimiento de factores que lleven a la consolidación del sector obrero. En ese sentido, correspondería a los sindicatos nacientes y existentes buscar este fortalecimiento.

Ahora bien, aunque la NLFT y el TMEC pretendían un mejoramiento laboral a través de la delineación de reglamentaciones, en la práctica trajeron resultados no esperados, dada la historicidad de cada región. El primer elemento fue el incremento salarial concedido por AMLO, que desencadenó la conflictividad laboral en Matamoros, durante la negociación salarial de 2019⁴, dado que se relacionó con dos aspectos del contrato colectivo de los

4 En esa ciudad, la negociación salarial del SJOIIM, principal sindicato en las maquiladoras, se realiza entre enero y febrero de cada año, y cada dos años se revisa el contrato colectivo total. Antes de las negociaciones, existen pláticas previas entre el Comité Ejecutivo del SJOIIM y una representación de la Asociación de Maquiladoras, para agilizar las negociaciones. De no llegarse a un acuerdo, por ley, el SJOIIM tiene derecho a estallar la huelga a finales de enero en la mayor parte de sus empresas. La negociaciones contractuales de 2019 comenzaron en octubre de 2018.

40 000 trabajadores que tenía el SJOIIM. En este contrato, se planteaba un incremento adicional a los concedidos por el Gobierno federal, dada su pertenencia a una zona económica más cara. La cláusula marcaba un 100% adicional al incremento otorgado por el Gobierno (SJOIIM, 2016)⁵; sin embargo, la demanda final fue por un 20% de incremento extra⁶. El segundo aspecto que se enunciaba era el pago de un bono anual por concepto de diferencia salarial diaria, que para 2018 fue de 88 pesos, que representaba 32 000 pesos por trabajador⁷.

La existencia de estos dos aspectos excepcionales en México era producto de las negociaciones contractuales que el SJOIIM había logrado en revisiones contractuales anteriores: la del incremento salarial adicional, la había conseguido en una etapa de bonanza propiciada por la existencia de importantes plantas de autopartes de GM; la segunda fue conseguida como una forma de apoyar al trabajador dados los mínimos incrementos salariales que otorgaba el Gobierno.

Pero, sin duda, el principal detonante fue la propensión al conflicto que existía en Matamoros, a pesar de ser un sindicato perteneciente a la CTM, una central obrera oficial pero con una importante autonomía local. Los trabajadores del SJOIIM se habían movilizado desde mediados del siglo XX. Así pues, la propensión al conflicto se derivaba de su herencia obrera: sus abuelas y madres, extrabajadoras de maquiladoras, e incluso los trabajadores con más antigüedad, habían participado en huelgas y paros laborales para conseguir aumentos salariales y solución de conflictos en las plantas, dirigidos por el líder sindical⁸. Además, en un nuevo contexto, en

Teniendo en cuenta el aumento salarial y su impacto en el bono otorgado a los trabajadores, el secretario general del SJOIIM hizo una propuesta alternativa de un incremento salarial del 20% y un bono entre los 10 000 y 15 000 pesos por cada trabajador, pero los empresarios no aceptaron. El descontento se generalizó, en especial entre los trabajadores jóvenes que habían ingresado a la maquila a partir del año 2000, quienes ya no gozaban de prestaciones, como las 40 horas, que habían conseguido los obreros más viejos en la década de 1980. Entre ellos, persiste un descontento y cuestionamiento al sindicato por no tener las mismas prestaciones que los trabajadores con más antigüedad.

5 El nombre de la maquiladora ha sido cambiado.

6 Una de las razones centrales de este porcentaje fue debido a la argumentación gubernamental de que el aumento era para los trabajadores que ganaban el salario mínimo en ese momento, es decir, 88 pesos por día, mientras que los trabajadores de Matamoros ganaban en promedio 150 pesos, es decir, casi el doble, por lo que el 20% se consideraba adecuado. Sin embargo, es evidente que el incremento no resultó en un aumento sustancial para ellos.

7 Este bono se había estipulado en la primera década del siglo XXI como una forma de nivelar los escasos aumentos salariales que el Gobierno mexicano daba desde la década de 1980, el cual, a razón de 5 o 6 pesos diarios en que se incrementaba anualmente el salario, daba un bono anual de entre 2000 y 3000 pesos, que no representaba una gran cantidad para las empresas. El problema fue cuando se duplicó el salario y la diferencia fue de 88 pesos diarios.

8 Algunos autores (Differ 2021a, 2021b) han señalado el enlace que puede existir entre movimientos laborales previos y posteriores; por ejemplo, entre la movilización de los trabajadores de Pato

el que los trabajadores recibían una gran cantidad de información digital sobre el incremento salarial y cómo esto los afectaría, la expectativa de un bono sustancial incrementó su grado de movilización. Se organizaron en grupos de WhatsApp y de Facebook principalmente a nivel empresa; ya como grupo, buscaron asesoría. Fue así como contactaron, en octubre de 2018, a la abogada Susana Prieto, quien desempeñaría un papel relevante en la movilización de Matamoros.

En tanto, otro grupo de trabajadores, perteneciente al Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras y Ensambladoras (SITPME), segundo sindicato en importancia entre las maquiladoras, que agrupaba a entre 15 000 y 20 000 trabajadores, y que se caracteriza por mantener salarios y condiciones laborales mínimas, se unieron a la movilización. Su propensión al conflicto era más alta dadas las inconformidades con su sindicato. Los trabajadores de plantas como Tridonex y Schumex, pertenecientes al SITPME, se habían manifestado desde 2013 hasta 2017 en movimientos de protesta continuos, primero por la exigencia para recibir el pago de un bono anual, y luego para denunciar las condiciones precarias de trabajo que existían en la maquiladora. Ante las expectativas de poder mejorar sus condiciones laborales e incluso cambiar de sindicato, estos trabajadores se unieron a la lucha.

3. De la cohesión a la fragmentación: los límites de las demandas reivindicativas

Este apartado señala cómo las demandas económicas, sobre todo el pago del bono, constituyeron un factor cohesionador del movimiento obrero. Más allá de afiliaciones sindicales, la mayor parte de los trabajadores se reconocieron como integrantes del grupo trabajador y, por lo tanto, con derecho a recibir el bono y con la fuerza colectiva suficiente para confrontar a sus liderazgos para obtener sus demandas. Sin embargo, la inmediatez de la demanda no fue suficiente para dar al movimiento una mayor potencialidad que permitiese hacer cambios sustanciales en la estructura sindical de Matamoros, y sí, por el contrario, condujo a la fragmentación obrera, en donde los trabajadores, una vez obtenido el bono, abandonaron el movimiento, restando fuerza en sus demandas a los obreros más precarizados y con menos fuerza organizativa. En ese sentido, la identidad de los obreros matamorenses distó mucho de ser una identidad clasista, como lo fue en algunos movimientos

Pascual y la movilización de Euzkadi (2021a) y la influencia que los movimientos fuertes pueden tener en la generalización del conflicto en otras plantas, como fue el caso de la movilización en Honda entre los años 2007-2015.

sindicales como el de Euzkadi, en el primer lustro del siglo XXI, en donde la militancia política de izquierda de algunos trabajadores sirvió para fomentar una conciencia colectiva (Differ, 2021b).

Dentro de la movilización, se pueden percibir distintas fases que muestran cómo los trabajadores interactuaron con otros actores para lograr sus demandas. La primera etapa se caracterizó por una coexistencia entre la movilización obrera y la negociación sindical formal, esto es, a la par de las marchas, protestas y vigiliias nocturnas en las plantas, se registraron las negociaciones contractuales que el sindicato realizó con cada una de las plantas, dado su carácter representativo. Fue esta representatividad formal lo que permitió el estallamiento de las huelgas en 45 plantas, con el paro de 40 000 trabajadores, así como la negociación formal que derivó en los acuerdos por planta. Sin embargo, la negociación formal no estuvo alejada de las bases, como en otras ocasiones: esta vez participó una comisión integrada por trabajadores de cada empresa. Fueron estos negociadores, junto con la presión externa, los que permitieron la obtención del incremento salarial y pago del bono. Esto es importante porque algunos analistas (Martínez & Reyes, 2020) mencionan el conflicto como un movimiento en el que los trabajadores relegaron a sus líderes y negociaron directamente con los patrones, cuando no fue así: la representación sindical formal fue el interlocutor entre la empresas y las demandas laborales.

Un factor fundamental en el avance de las demandas fue la incapacidad de los empresarios para confrontar al movimiento. En lugar de asumir el problema colectivamente, se separaron y negociaron empresa por empresa, lo que dio ventaja en la negociación al SJOIIM, el cual, apoyado por la presión de los trabajadores y la posición de las empresas en la cadena global de valor, obtuvo el incremento salarial y el pago del bono, antes de que se cumpliera la semana de huelga⁹. Poco a poco, planta por planta del SJOIIM fueron firmando el convenio con los criterios para otorgar el pago, dependiendo de su solvencia económica.

La situación fue diferente para los trabajadores del SITPME. Su líder sindical se negó a solicitar el incremento salarial y el pago del bono, argumentando que no lo tenían en el contrato colectivo, por lo que no lo podía exigir a las empresas. Además, permitió el despido de los trabajadores más involucrados en el movimiento. Los trabajadores no se replegaron e

9 Según las referencias de algunos trabajadores que participaron en la negociación, los gerentes recibieron la orden de sus corporativos para pagar el bono y reiniciar actividades lo más pronto posible. La parte gerencial de la maquila, mayormente mexicana, se distingue por relaciones de enfrentamiento y tirantez con los trabajadores.

incrementaron su reclamo y pararon las empresas. Ante esta situación, los corporativos, para frenar el conflicto, y sobre todo para terminar con el descontento obrero, otorgaron el pago de bono en la mayoría de las plantas, aun con la oposición del líder sindical. Paradójicamente, quien firmó los acuerdos para la concesión del bono fue el dirigente sindical.

La movilización obrera de los más de 60 000 trabajadores de la maquila, y el logro de las demandas, hizo que otros trabajadores sindicalizados, de otras industrias transnacionales, como Coca Cola; nacionales, como Productos Lácteos Vakita; y de servicios, como los trabajadores en tiendas comerciales y de servicio de recolección, también se unieran a la movilización, en demanda del incremento salarial y el pago del bono¹⁰. En esta generalización de la movilización, lo único que importó fue que se identificaban como trabajadores y estaban sindicalizados, y, como tales, tenían derecho a los beneficios que habían obtenido los trabajadores del SJOIIM. Los empresarios de estos sectores, sobre todo de las tiendas comerciales, realizaron despidos masivos; algunos otorgaron el bono, pero de una cantidad menor; y el incremento salarial no se concedió.

El número creciente de trabajadores, la difusión a través de las redes sociales a nivel internacional, y su extensión a otras ciudades de Tamaulipas, como Reynosa y Ciudad Victoria, en una especie de efecto dominó (Sosa, 2019), generó la idea de una «primavera obrera»: un despertar de los trabajadores mexicanos dado el cuestionamiento a los sindicatos y líderes «charros»¹¹, es decir, a los líderes y sindicatos cercanos al poder político, así como la confrontación abierta con las transnacionales. Incluso, grupos de izquierda consideraron al movimiento como el comienzo de una transformación social basada en la democracia sindical¹². Empero,

10 Jesús Lóyzaga y Octavio Lóyzaga (2020) realizan una minuciosa descripción de cómo se fueron uniendo diferentes empresas y sectores al movimiento en Matamoros, y las acciones que tomaron cada una de ellas.

11 Se denomina dirigentes «charros» a los líderes de los sindicatos pertenecientes a las grandes centrales obreras, como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), más cercanos al poder político que a la defensa de los derechos de los trabajadores. El nombre de «charro» se deriva del apoyo que el Gobierno dio en la década de 1950 a Rafael Díaz de León, apodado «El Charro» por su gusto por la vestimenta del traje nacional de México, para reprimir la movilización de trabajadores ferrocarriles. Entonces, líderes «charros» serían los líderes con una relación cercana al poder político para movilizar y controlar a los trabajadores de acuerdo con intereses políticos más que de tipo laboral.

12 Así quedó de manifiesto, primero, en la asistencia de la abogada a un evento por la democracia sindical en abril de 2019 en la Ciudad de México; y, segundo, en la movilización del 1 de mayo en Matamoros, en la que se mostró la solidaridad obrera con el movimiento, que en ese momento contaba con cerca de 5000 trabajadores, mediante la asistencia de contingentes de trabajadores huelguistas de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), SME y diferentes organizaciones de lucha contra el capitalismo.

el seguimiento *in situ* del movimiento, así como su contextualización histórica y sus características específicas, algunas de las cuales ya han sido enunciadas, mostraban que la movilización tenía fuertes limitantes y se enfrentaba a nuevos obstáculos externos e internos. En ese sentido, la imagen proyectada a través de las redes era una visión fragmentada de la complejidad que existía en el interior de la movilización obrera (Quintero, 2021). Un comentario más: a pesar de la gran difusión digital del movimiento, y del apoyo nacional e internacional expresado, el movimiento de Matamoros se distinguió por ser un movimiento local, en el que el origen, el desarrollo y la resolución del conflicto descansaron en actores locales/regionales.

Entre las principales limitantes del movimiento, podríamos citar las siguientes: primero, estaba muy acotado a las reivindicaciones económicas, el pago del bono y el incremento salarial del 20%; segundo, el movimiento iniciado por los trabajadores del SJOIIM no había tenido entre sus objetivos el cambiar de sindicato o de liderazgo tradicional, sino conseguir el pago del bono. Tan es así que, en cuanto recibieron el bono y el incremento salarial, los trabajadores dejaron el movimiento, situación que lo debilitó numéricamente, quedando en la lucha alrededor de 10 000 de trabajadores del SITPME, que, conforme fueron consiguiendo el bono, también regresaron a sus labores, quedando al final solo los trabajadores de cuatro empresas que se negaron a pagar el bono, y los de las empresas como Tridonex, que buscaban cambiar de sindicato, sumando alrededor de 1000 trabajadores.

Tercero, la participación de otros actores, particularmente de la abogada Susana Prieto, limitó la acción obrera y frenó el surgimiento de liderazgos obreros emergidos desde la base. Ciertamente, la abogada implementó toda una gama de estrategias, poco conocidas en Matamoros, como las concentraciones masivas en la plaza pública de la ciudad, marchas por las principales vías de Matamoros, bloqueos a las empresas, paros laborales, guardias nocturnas en las plantas, transmisiones directas a través de las redes sociales; sin embargo, también limitó la base trabajadora y sobre todo el surgimiento de líderes, mediante la expulsión del movimiento, llamándolos «traidores» al movimiento, por plantear estrategias de mayor participación en el conflicto. Dado lo anterior, se convirtió en la protagonista central y en la cabeza visible del movimiento, opacando la relevancia que había tenido el trabajo previo de los trabajadores. Su formación como abogada laboral y litigante fue usada como fuente de legitimación para la coordinación del movimiento. Prieto consideraba que los obreros eran ignorantes «y no sabían cómo actuar», por lo que «necesitaban» de ella,

y se autodenominó defensora de los trabajadores y dirigente del movimiento obrero¹³.

Cuarto, otras limitaciones importantes se acentuaron, rompiendo la cohesión y los acuerdos que parecían haberse establecido al principio. Una de las más preocupantes fueron las diferenciaciones entre los mismos trabajadores respecto a los que querían integrarse a la lucha y los que se resistían, como aconteció en sectores no maquiladores. El caso más representativo fue el de los trabajadores de Coca Cola, también afiliados al SJOIIM pero con un contrato diferente al de las maquiladoras. Un grupo se unió a la lucha, pero otros se mantuvieron trabajando, lo que no solo debilitó el movimiento sino que llevó al enfrentamiento físico entre los trabajadores (García, 2019), mostrando las primeras fisuras en la cohesión inicial que habían logrado. Esta misma confrontación se presentó en algunas de las maquiladoras del SITPME y en los trabajadores de las tiendas de servicios. Estos desencuentros serían centrales durante las luchas del SNITIS por la titularidad del contrato colectivo.

Finalmente, los despidos de decenas de trabajadores involucrados en el movimiento, el uso de «golpeadores» por parte del SITPME, el autoritarismo de la abogada Prieto y la dificultad de los trabajadores despedidos para encontrar empleo, dada su inclusión en las «listas negras» de trabajadores «conflictivos», y la dificultad para consolidar el surgimiento de dirigentes obreros, fueron minando la cantidad numérica de participantes, a pesar de haber conseguido el registro de un sindicato independiente, un evento que generó muchas expectativas para los organizadores laborales, que visualizaban una afiliación masiva, aunque la realidad sería otra.

4. La paradoja de crear e implementar un sindicato independiente con prácticas antidemocráticas y un contexto burocratizado. La experiencia del SNITIS

Otro evento fundamental del movimiento obrero de Matamoros, aparte de conseguir las demandas solicitadas, fue el registro de un sindicato independiente, alejado de la CTM, principal central oficial de Matamoros. Si bien el sindicato surgía derivado del movimiento, y aprovechando el contexto favorable para registrar una organización sindical, su conformación, registro y puesta en marcha estuvieron caracterizados por una lejanía de los intereses de los trabajadores, así como una mera participación de forma, pero no de

13 Differ, Díaz e Iñarra (2022) realizan un análisis interesante de la participación y liderazgo de Susana Prieto en el Movimiento de Matamoros, que muestra esta oscilación entre defensora de los trabajadores y el protagonismo que adquirió en el movimiento.

fondo, por parte de los trabajadores, lo que limitaría su potencialidad y dificultaría su consolidación.

El SNITIS surgió con el apoyo principalmente de trabajadores descontentos del SITPME. Sin embargo, en su creación fue más importante la asesoría externa que la participación directa de los trabajadores, quienes solo fueron usados para legitimar las decisiones que tomaban instancias externas. Dada la inexperiencia de la abogada en el registro de un sindicato, buscó asesoría entre distintas organizaciones sindicales, y recibió el apoyo del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), que finalmente sería su asesor para la formación del nuevo sindicato. Ellos fueron los que decidieron sus estatutos y su estatus de sindicato nacional, más que local, y con cobertura para organizar a trabajadores industriales y de servicios, lo que contrastaba con los sindicatos de Matamoros, que habían surgido muy apegados a las características locales, a pesar de pertenecer a centrales obreras nacionales.

La escasa participación de los trabajadores en los documentos centrales de su creación cuestionaba la democracia del sindicato¹⁴, el cual ha sido considerado como el mayor triunfo de la lucha obrera de Matamoros. Otros elementos cuestionaban la democracia de la organización y más bien recordaban las viejas prácticas sindicales corporativas contra las que se suponía que luchaba; entre estos, se podrían citar los siguientes: primero, la afiliación sindical no fue libre sino desde el mandato de la lideresa, quien solicitó toda la documentación a los trabajadores que la acompañaban en sus mítines y les pidió firmar una carta como su representante laboral, sin una discusión básica de los objetivos que tendría la organización sindical; segundo, porque, a pesar de las «asambleas» masivas que la lideresa realizaba en la plaza principal de Matamoros, los trabajadores de base realmente nunca tuvieron uso de la palabra; la abogada era la única voz que expresaba, junto con sus asesores, los objetivos, la estructura, que tendría el sindicato propuesto. La actuación autoritaria y dominante de la abogada recordaba a un sindicalismo corporativo más que a uno independiente¹⁵.

A pesar de la ausencia de democracia, que solo podía constatarse en el seguimiento de la movilización en el lugar y en la plática informal con los trabajadores, que contrastaba con lo proyectado a través de las redes sociales, en donde se lo presentaba como un movimiento democrático, el SNITIS fue reconocido con rapidez, el 5 de junio, solo unos meses

14 La discusión en torno a la posible equivalencia entre sindicato independiente y sindicato democrático no es reciente: resurge cada vez que emerge un sindicato independiente. Un ejemplo fue el movimiento de los trabajadores de Euzkadi entre 2001 y 2004.

15 Argumentaciones derivadas de la asistencia como observadora a las concentraciones masivas en la Plaza Municipal de Matamoros, entre febrero y junio de 2019.

después de presentada su solicitud. El rápido registro del SNITIS parecía indicar que la eficiencia prometida por la NLFT en los trámites realmente estaba funcionando.

Sin embargo, durante la puesta en marcha del SNITIS, lejos de impulsar el involucramiento de los trabajadores, la abogada Prieto continuó con las prácticas antidemocráticas, dado que en el nombramiento del primer Comité Ejecutivo no hubo participación de los trabajadores: tanto el del secretario general como el del Comité Ejecutivo fue realizado por la abogada Prieto, dado que «urgía tomar la decisión», como lo expresó en una reunión en la plaza principal en junio de 2019, cuando informó que ya tenían secretario general y comenzaban el trabajo de sindicalización.

A la falta de democracia se sumó la dependencia económica del SNITIS de la abogada. Sin agremiados, el sindicato comenzó a sesionar en el despacho que la abogada había instalado en Matamoros para atender a los trabajadores que solicitaran sus servicios. De acuerdo con la abogada, el secretario general atendería en el despacho «mientras consiguen su propio espacio». Ahí mismo se realizarían las afiliaciones de los interesados en pertenecer al sindicato. Sin embargo, la dependencia económica de la abogada se ha prolongado hasta la actualidad (2023), dada la dificultad que ha tenido el SNITIS para ser reconocido como titular del contrato colectivo, y por lo tanto recibir cuotas, en algunas empresas, a pesar de haber ganado las elecciones, como ocurrió en el caso de Tridonex, que inició la lucha para salirse del SITPME desde 2019, obtuvo la titularidad en el año 2022, y recién a mediados de 2023 realizó su primera negociación colectiva.

Un aspecto central que complicó el fortalecimiento del SNITIS fue la burocratización de sus procedimientos. Si bien el reconocimiento había sido bastante rápido, la fijación de fecha para votar la continuidad o no del sindicato, denominado «recuento», en las empresas potenciales por sindicalizar fue muy lenta. Los trámites se iniciaron una vez reconocido el sindicato, sin embargo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) en Matamoros, instancia gubernamental encargada de la validación del proceso, les regresó varias veces la documentación por incompleta¹⁶. Después de varios intentos, la JLCA fijó al SNITIS la primera fecha para un recuento, en mayo de 2020. Sin embargo, el proceso no se realizó debido al cierre de

16 A pesar de la prometida eficiencia en el registro de sindicatos y solución de procedimientos laborales durante la administración de AMLO, el reconocimiento del SNITIS como titular de los contratos colectivos de varias empresas mostró la continuidad en la dilación y burocratización de su reconocimiento ante el nuevo Centro de Registro de Conciliación Laboral, que había caracterizado a otros movimientos laborales, como fue el caso del movimiento de Honda, en Jalisco, por el reconocimiento de un sindicato independiente (Differ, 2021b).

la JLCA en marzo de 2020, por cuestiones de la pandemia de COVID-19; esta reabrió en septiembre de 2020.

El apriamiento de la abogada, en junio de 2020, y su liberación hasta julio del mismo año, ha sido considerado como un apoyo abierto del Gobierno al sector empresarial, así como un intento de politizar el movimiento. La injerencia política también había rondado en el inicio del movimiento, cuando se consideró que organizadores del partido Movimiento de Regeneración Nacional (Morena), o Gómez Urrutia, senador por Morena, habían sido elementos instigadores de la movilización; así como por la participación de candidatos obreros del SNITIS en los procesos políticos de Matamoros¹⁷. A pesar de ello, el movimiento mantuvo su naturaleza obrera por sobre esta connotación política. La participación política de los obreros del SNITIS, si bien podría considerarse un avance en el movimiento dada la posibilidad de fortalecimiento, fue más pragmática y coyuntural que estructural, como sucedió antes en otros movimientos laborales como Euzkadi, en donde la experiencia de algunos militantes en partidos de izquierda fortaleció la conciencia clasista del movimiento (Differ, 2021a).

El trato burocrático de la JLCA hacia los expedientes del SNITIS frenó su auge. La organización tendría que esperar hasta el año 2022 para realizar sus primeros recuentos. No solo fue la dilación en los tribunales laborales sino que algunos trabajadores tuvieron que recurrir a los MLRR para fijar fecha de recuento, ante la negación de la empresa; tal fue el caso de Tridonex. El MLRR reconoció las violaciones a la libertad sindical de la empresa, por lo que solicitó la realización de votaciones para elegir sindicato. En marzo de 2022, el SNITIS logró la titularidad el contrato; sin embargo, el SITPME impugnó las elecciones. El amparo no procedió y Tridonex pasó a ser parte del SNITIS, después de tres años de lucha.

Contrariamente a lo que pronosticaban algunos analistas, no hubo una afiliación masiva por parte de los trabajadores al SNITIS. Los del SJOIIM regresaron a sus actividades y mantuvieron su afiliación a su sindicato, y lo ratificaron durante la legitimación de contrato colectivo realizada en el año 2022, cuando alrededor del 90% ratificó el contrato con este sindicato. En el SITPME, algunos, como los ya mencionados, se mantuvieron en la lucha; otros permanecieron con el SITPME; otros más, como Schumex, que

17 La misma abogada Susana Prieto, después de su expulsión de tierras tamaulipecas, se convirtió en diputada por Morena representando a Chihuahua para el período 2021-2024. Durante su cargo, impulsó el incremento a 10 días de vacaciones e incentivó la propuesta de una jornada laboral de 40 horas, la cual no se aprobó y causó su salida de Morena en febrero de 2024, quedando como diputada independiente.

había sido uno de los principales participantes del «Movimiento 20/32», decidieron afiliarse al SJOIIM. Parte de ellos se habían desilusionado al ver pocos cambios en el SNITIS¹⁸.

La abogada Prieto, en virtud del retiro de miles de trabajadores una vez obtenido el aumento, de las trabas burocráticas y de la escasa afiliación de los trabajadores al sindicato, estimaba que «el SNITIS lograría la titularidad en no más de 12 plantas» (ESP, 2020). Para ella, el hecho de que el sindicato no tuviera más fuerza se debía a la indolencia que mostraban los trabajadores para afiliarse al nuevo sindicato. Para los trabajadores, la respuesta era otra: el SNITIS no estaba respondiendo a sus expectativas, ni se sentían incluidos, debido al autoritarismo de la abogada en la toma de decisiones.

5. Despidos, conflictos internos y resurgimiento de la lucha obrera: «el movimiento está fuera del sindicato»

El apartado anterior muestra que el contexto favorable para la sindicalización democrática solo fue en el discurso. En la práctica, los trabajadores enfrentaron fuertes problemas y trabas burocráticas para realizar el recuento en las plantas que deseaban cambiar el sindicato. Este último apartado da cuenta de la parte no positiva y optimista de la movilización de Matamoros: los costos asumidos por los trabajadores y los desencuentros que surgieron a raíz de la escasa participación que se le permitió en el SNITIS; y culmina con el resurgimiento del cuestionamiento obrero, esta vez en contra de la abogada, para recuperar el sindicato para los trabajadores.

Durante la movilización obrera, cientos de trabajadores fueron despedidos como una forma de terminar con el conflicto, como lo habían hecho las empresas en otro momento. De acuerdo con la representante de la Secretaría del Trabajo de México, a mediados de febrero de 2019 habían sido despedidos 1000 trabajadores por su participación en el movimiento y la huelga de Matamoros (Martínez, 2019). En algunas empresas fueron decenas los despedidos; en otras, los despidos fueron masivos, como fue el caso de Coca Cola, en donde la empresa liquidó a 156 trabajadores por su

18 La conformación del SNITIS, y otros sindicatos independientes, coincide con el surgimiento de nuevas organizaciones, algunas, como la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (Catem), que cobraron mayor relevancia con la NLFT, y otras, como el Sindicato Nacional de Mineros, dirigido por Napoleón Gómez Urrutia, que se reconfiguraron y fortalecieron con el apoyo del Gobierno federal e instancias internacionales, conformando lo que se denominaría un «neocorporativismo», por su cercanía y apoyo al Gobierno en turno, y su inclinación por los puestos políticos, y reemplazaba en parte a los liderazgos de la CTM y la CROC, antiguas centrales oficiales. Algo contra lo que se había pronunciado el Gobierno de AMLO.

participación en el movimiento, algunos de ellos a punto de jubilarse. En esos casos, ni el SJOIIM ni el STIPME se opusieron, considerando que las empresas tenían razón para despedir a los trabajadores, en virtud de haber abandonado el empleo sin justificación alguna.

Por su parte, el SNITIS tampoco podía hacer nada por no ser su representante, aun cuando la mayor parte de estos despedidos apoyaban las movilizaciones de ese sindicato. Los trabajadores no sentían correspondencia con su entrega y dedicación al «Movimiento 20-32», como expresaba una obrera: «La abogada dice que ella ha perdido mucho dinero durante el movimiento, (pero) también nosotros hemos perdido mucho, porque perdimos nuestro empleo por apoyar el movimiento» (EM, obrera matamorensis, 2023).

Precisamente, la desilusión y el descontento, el perder la motivación, como mencionaba Melucci, para participar en el movimiento, ha sido una de las causales que ha debilitado al movimiento y al SNITIS. Entre los trabajadores involucrados en el movimiento existía un descontento por no haber sido incluidos en la conformación del primer y los subsecuentes Comités Ejecutivos, además de que los secretarios hubieran sido «un nombramiento de sus seguidores, más que comprometidos con el movimiento» (ERM, octubre de 2023). Para una parte de los trabajadores, no hubo un reconocimiento a los más comprometidos con el movimiento; por el contrario, «a todo el que sobresalía o protestaba, la abogada lo corría» (EM, octubre de 2023). Desde una visión patrimonialista, la abogada considera al sindicato como de su propiedad, y no permite una mayor participación a los trabajadores; ha conducido al descontento de los trabajadores, e iniciado el cuestionamiento de la forma de trabajar del SNITIS¹⁹.

El descontento por la no participación se debe a que, en Matamoros y la frontera tamaulipeca, contrario a lo dicho por la abogada y varios analistas, existía una vida sindical mínima, es decir, los trabajadores saben que hay espacios en los que pueden participar. En particular, piensan en el papel de los delegados sindicales, que pueden ser mediadores entre los trabajadores y la empresa, sin necesidad de la participación de la abogada. No obstante, los trabajadores consideran que los delegados que han sido nombrados hasta ahora «no hacen nada, solo lo que diga la abogada», pero, cuando

19 La abogada también había tenido injerencia en la decisión y el nombramiento de candidatos obreros, por el partido oficial Morena, a regidores en el Municipio de Matamoros en 2021. Estos candidatos ganaron las elecciones y acordaron compartir su salario de regidores con sus suplentes, promesa que no cumplieron, por lo que fueron desconocidos por la abogada Prieto como miembros del SNITIS (*En un dos 2x3*, 2023). El hecho que podría haber sido un triunfo central para el SNITIS, el llegar al poder, quedó como una mera decisión personal de la abogada.

han expresado su punto de vista, «la abogada ha solicitado a la empresa despedirlos» (ERM, octubre de 2023)²⁰.

Un punto fundamental en estos desencuentros ha sido la ausencia de información por parte de la abogada hacia los trabajadores. Como se describió durante la formación del SNITIS, todo se decidió de manera externa, sin participación alguna de los trabajadores. Lejos de mejorar la situación, con la entrada en vigor de los primeros contratos colectivos del SNITIS, las cosas no han cambiado. De acuerdo con Rosario Moreno, anterior secretaria del sindicato: «Todo lo negociado en el contrato colectivo de las empresas sindicalizadas (Tridonex, Panasonic, Rheem), lo negocia la licenciada con la empresa. A nosotros solo nos dice: “Se negoció esto”, y ya... Y cuando ya tiene todo, me dice: “Firma aquí, todo está bien”», (ERM, octubre de 2023).

Existe un desencuentro entre la abogada y los trabajadores en cuanto a la participación de estos últimos en la dinámica sindical. Desde su perspectiva, los trabajadores «son unos ignorantes o no saben de asuntos laborales, por más que les explique», como dice en los videos que trasmite diariamente; por lo tanto, no saben cómo llevar a cabo los procedimientos legales. En tanto que los trabajadores, dadas su experiencia y su participación en la lucha, saben que pueden tener una participación más activa en los asuntos sindicales. La brecha entre ambas perspectivas se acentuó en 2022 y 2023, cuando el SNITIS comenzó a negociar sus primeros contratos colectivos y los aumentos y prestaciones no fueron los esperados. El incremento salarial solo fue del 7%, tanto en Tridonex como en Panasonic, y las prestaciones fueron mínimas, por lo que los trabajadores se inconformaron, argumentando que las negociaciones pudieron ser más efectivas; lo mismo aconteció en Rheem de Nuevo Laredo. La abogada no los escuchó, pero sí influyó para que los trabajadores cuestionadores de Rheem fueran despedidos.

Un evento acentuó la confrontación cuando, a principios de 2023, se comunicó a la secretaria general del SNITIS, Rosario Moreno, que su período había terminado, por lo que se retiró de sus funciones, al igual que su Comité Ejecutivo. Sin embargo, en mayo de 2023, se percató de que seguía siendo la secretaria general, por documentos en los que aparecía su firma sin que ella hubiese firmado. Por ello, se apersonó en el sindicato y desconoció a Susana Prieto como representante del SNITIS (*En un 2x3*, 2023). En una contraofensiva, la abogada expresó que todo se arreglaría

20 Ese fue el caso de la empresa Rheem, en Nuevo Laredo, en donde cuatro trabajadores fueron despedidos en octubre de 2023, algunos de ellos con más de una década trabajando, por cuestionar la no inclusión de los trabajadores y la forma como se estaba manejando el SNITIS en la empresa.

durante la elección de un nuevo Comité que se realizaría en junio de 2023. En esta elección, triunfó la planilla impulsada por la abogada. Sin embargo, la exsecretaria ha mencionado que existen anormalidades en el acta extendida que deben ser aclaradas, además de expresar que el Comité Ejecutivo trabaja todo en secreto y solo hace lo que manda la abogada.

Dado lo anterior, un grupo pequeño de trabajadores, miembros del Comité anterior y trabajadores que han acompañado el movimiento desde el inicio, «que están decepcionados de la abogada, en quien creímos» (EM, octubre de 2023), y que ya se han retirado del SNITIS, ya sea voluntariamente o por ser considerados «traidores» por la abogada, están organizando un movimiento para retomar el SNITIS para los trabajadores. En palabras de Rosario Moreno: «Muchos piensan que no se puede hacer nada, pero yo les digo: “Compañeros, el movimiento está afuera del sindicato, está entre los compañeros que luchamos por el sindicato, y que estamos afuera”» (ERM, octubre de 2023). Para ella, la esencia del movimiento obrero, iniciado en 2019, no se ha perdido y está en ellos; por eso se han autonombrado «movimiento obrero» que busca recuperar el sindicato para los trabajadores.

Moreno expresa que se están preparando y buscando asesoría legal para mostrar las irregularidades que existen en la elección, y así recuperar el sindicato para los trabajadores. En la nueva movilización, no solo participan trabajadores de Matamoros, sino también de Panasonic en Reynosa y Caterpillar en Nuevo Laredo, empresas con las que tiene contrato colectivo el SNITIS, dado que también hay descontento entre los trabajadores de estas empresas.

El resurgimiento de la movilización es un ejemplo de cómo la insatisfacción, el descontento, no solo con el capital sino con líderes sindicales y organizadores laborales que no respondan a las expectativas de los trabajadores, favorecen la protesta. Sin embargo, en esta nueva fase, no solo se trata de demandas económicas sino de aspectos que inciden en la democracia sindical, dado que demandan una mayor participación en la vida interna del sindicato, lo que constituye un paso cualitativo para la democratización sindical.

A pesar de los costos enunciados, el movimiento aumentó la potencialidad a la acción, dado que los trabajadores de Matamoros se movilizaron en 2020 y 2021 para exigir el pago del bono por diferencia de incremento salarial, sin convocatoria de algún organizador. La movilización la hicieron a nivel de planta, como grupo laboral; y es que, como dice Lobo (2019), a pesar del control y la limitación que la abogada Prieto, y otros actores, impusieron sobre el movimiento de Matamoros, existieron grupos de trabajadores que

siguieron reuniéndose para movilizarse y definir estrategias sin mediación de organizadores, sino simplemente como trabajadores.

Aun los liderazgos impuestos por Susana Prieto, como Rosario Moreno, descubrieron que, en la práctica sindical, abrir los canales a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones puede constituir no solo la legitimidad de su liderazgo, sino la fortaleza organizativa para confrontar a los que pretenden apropiarse de un movimiento que pertenece solo a los trabajadores.

A manera de conclusiones

Un análisis en profundidad del movimiento obrero de Matamoros aún resultaría apresurado, dado lo reciente de su escenificación, así como de la dinámica del SNITIS. En ese sentido, solo ha abonado a la discusión de la movilización basado en su historicidad y la importancia local, concluyéndose en la relevancia que la identidad obrera, existente en esta localidad, y la experiencia adquirida en movimientos anteriores tuvieron como favorecedores del conflicto. La propensión a la acción y la participación sindical ha existido a lo largo de generaciones de obreros.

La importancia de las redes sociales y de la comunicación digital incrementó el impacto de la movilización en otros trabajadores, quienes también se movilaron en el norte y el centro, como en San Luis Potosí. Incluso despertó la solidaridad de trabajadores de las automotrices en Estados Unidos, a los cuales se encuentran unidos por la cadena de suministro de la industria automotriz. Este impacto aún debe ser más profundizado.

Los efectos no solo fueron externos sino también en el nivel local. El SJOIIM, principal sindicato oficial de la localidad, incrementó el contacto con sus trabajadores a través de eventos de apoyo a la economía del trabajador, mediante la instalación de mercados y servicios a bajos precios, eventos sociales en el denominado «Rancho Campestre», perteneciente al sindicato, y a través de su página de Facebook; y de un mayor contacto en la planta, lo que le permitió ganar las legitimaciones de contratos e incluso que nuevos miembros se adhirieran a sus filas en lugar de al SNITIS. Así pues, el movimiento no solo dio origen a un nuevo sindicato sino a la reconfiguración del antiguo sindicato oficial.

Sin embargo, hay otros factores que rodearon al movimiento y que aún deben ser estudiados, como el surgimiento de la epidemia de COVID-19 en marzo de 2020, la cual, si bien movilizó a los trabajadores en mayo de 2020 para exigir el cierre de maquiladoras en donde se habían generalizado los contagios, también inhibió la dinámica y fuerza que había adquirido el movimiento en un primer momento. Otros aspectos, como las estructuras empresariales, la alianza entre sindicatos subordinados y empresarios, el

apoyo gubernamental, a pesar de la NLFT, a través de los Centros de Registro y Conciliación Laboral, también limitaron la potencialidad del movimiento e inclinaron la balanza en favor de la empresa, a pesar de que exista todo un aparato legal que favorece la democratización sindical.

Finalmente, la aparición de nuevos actores, como la abogada Susana Prieto, o el apoyo de recursos internacionales, como los MLRR, pueden potenciar la acción, pero también la pueden limitar si anteponen los intereses propios a los objetivos laborales. Sin embargo, los trabajadores más concientizados, después de la lucha y de los golpes recibidos, también pueden reorientar su movilización y liberarse de estos obstáculos, y pasar de la simple reivindicación económica a un cambio sustancial en la democratización sindical, en el que no solo se busca participar en la elección de sus dirigentes sino participar en la vida interna del sindicato y, ¿por qué no?, en las decisiones fabriles. Esto sí representaría un cambio laboral estructural.

Referencias

- Alvarado, A. (1993). Trabajo y organización gremial en Matamoros. *Estudios Sociológicos*, XI(33). México: El Colegio de México.
- Differ, B. J.-M. (2021a). El papel de la formación política en la lucha sindical: testimonios de la lucha del Sindicato Nacional Revolucionario de los Trabajadores de Euzkadi en El Salto, Jalisco, (1993-2005). *Letras Históricas*, 25. Universidad de Guadalajara, México.
- Differ, B. J.-M. (2021b). El sindicato de trabajadores unidos de Honda México (STUHM). Formación de un sindicato independiente en un contexto neoliberal (2007-2015). *Nuestra Praxis, Revista de Investigación Interdisciplinaria y Crítica Jurídica*, 4(8), enero-junio.
- Differ, B. J.-M., Díaz, A.-C., & Iñarra, J. (2022). ¿Recomposición del sindicalismo en México en la era neoliberal? El caso del Movimiento Obrero Matamorense (MOM 20/32), 2019-2021. *HISTORELo, Revista de Historia Regional y Local*, 14(31), septiembre-diciembre. Colombia.
- En Un 2x3. (2023, 21 de mayo). Desconoce SNITIS a Susana Prieto. *En un 2 x 3*. <https://enun2x3.info/2023/05/desconoce-snitits-a-susana-prieto-terrazas/>
- Forbes. (2015, 3 de agosto). México, el país con el salario más bajo en la OECD. *Forbes* <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-el-salario-minimo-mas-bajo-en-la-ocde/>
- García, A. (2019, 29 de marzo). Violento enfrentamiento entre trabajadores de empresas en Tamaulipas. *La Silla Rota*. <https://lasillarota.com/estados/2019/3/29/violento-enfrentamiento-entre-trabajadores-de-empresas-en-tamaulipas-182757.html>
- Ghiglion, P. (2009). Dilemas de la democracia sindical. La Federación Gráfica Bonaerense, 1966-1971. En A. Belkin (Comp.), *Relatos de luchas. Contribuciones a la historia del movimiento obrero*. Buenos Aires: Asociación Gremial de Trabajadores de Sute y Premetro.
- Gobierno de México. (2022). *Tabla de salarios mínimos generales y profesionales por áreas geográficas*. Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023. <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>
- Lobo, A. (2019). Lecciones de la rebelión en Matamoros (cinco partes). *World Socialist Web Site (WSWS)*. <https://www.wsws.org/es/articles/2019/04/18/mat5-a18.html>
- Lóyzaga Mendoza, J. O., & Lóyzaga de la Cueva, O. F. (2020). Breve historia del reciente movimiento obrero en las maquiladoras de Matamoros. *Alegatos*, 105-106, mayo-agosto, septiembre-diciembre. México.
- Martínez, M. d. P. (2019, 20 de febrero). Movimientos de huelga en Tamaulipas han dejado 1,000 despidos de trabajadores: Luisa Alcalde. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/estados/Movimientos-de-huelga-en-Tamaulipas-han-dejado-1000-despidos-de-trabajadores-Luisa-Alcalde-20190220-0089.html>
- Martínez Silva, E., & Reyes Cárdenas, J. (2020). Conflicto sindical en Matamoros: ¿inicio de la crisis del charrismo sindical en el siglo XXI? *Trabajo. Trabajo y Sindicatos en América Latina frente a la Emergencia del Nuevo Liberalismo*, 11(16), enero-julio, Tercera Época. CAT/AMET.

El movimiento obrero de Matamoros: de primavera laboral a «el movimiento está fuera del sindicato»

- Melucci, A. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México: El Colegio de México.
- Pérez, B. A. (2023, 24 de enero). El regreso de Susana Prieto a Matamoros enloquece a Jesús Mendoza. *Vertical*. <https://revistavertical.com.mx/el-regreso-de-susana-prieto-a-matamoros-enloquece-a-jesus-mendoza/>
- Quintero Ramírez, C. (2021). Los movimientos laborales y las redes sociales. La construcción de una realidad fragmentada. En M. M. Purificação, M. F. Rodríguez Teixeira & C. Miranda Chaves (Coords.), *Sociologie: Ordem e políticas sociais na atualidade* (pp. 149-158). Ponta Grossa – Paraná, Brasil: Atena Editora. ISBN 978-65-5983-679-6. <https://doi.org/10.22533/at.ed.796212911>
- Silver, B. J. (2008). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870*. EE. UU.: Cambridge University Press.
- SJOIIM. (2016). Contrato colectivo de trabajo de maquiladora Columbia.
- Sosa, A. (2019, 7 de febrero). Por efecto dominó Movimiento 20-32 llega a otras empresas. *El Sol de Tampico*. <https://www.elsoldetampico.com.mx/local/regional/por-efecto-dominio-movimiento-20-32-llega-a-otras-empresas-3026892.html>
- Tarrow, S. (1995). *Power in movement. Social movements, collective action and politics*. EE. UU.: Cambridge University Press.
- Touraine, A. (1995). Los movimientos sociales. En *Producción de la sociedad*. México: IIS-UNAM / IFAL / Embajada de Francia.

Entrevistas

- Entrevista Marisa (EM). (2023, 14 de octubre). Trabajadora de maquiladora, participante del Movimiento 20-32, Matamoros, Tamaulipas.
- Entrevista Rosario Moreno (ERM). (2023, 14 de octubre). Ex secretaria general del SNITIS, Matamoros, Tamaulipas.
- Entrevista Susana Prieto (ESP). (2020, 19 de febrero). Matamoros, Tamaulipas.