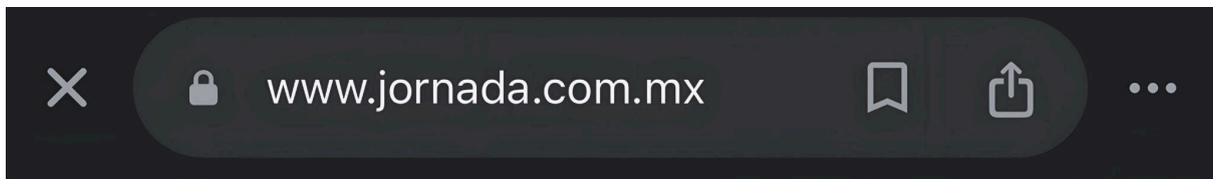


Capítulo Cinco: La huelga que nunca fue
Ecos del arbolito y el archivo muerto

“Divide y vencerás”, decían algunos. Yo creía que era una frase vieja, pero la escuché más de una vez en reuniones. Y no como advertencia... sino como estrategia.

En la base offshore, entre hangares y manifestaciones de valores, circulaba el eco de una historia enterrada: la Huelga del Arbolito. No estaba en los manuales. Pero sí en el archivo muerto. Le llamaban así porque los pilotos que participaban se reunían bajo la sombra de un árbol ubicado cerca de la entrada al hangar, resguardándose del sol. Esta historia quedó enterrada. No aparecía en manuales, ni en el onboarding. Solo flotaba en pasillos, entre susurros, cuando algún expediente polvoriento salía del archivo muerto. Evidencia que nadie quiso enmarcar:



SABADO DE A DE 2000

 Piden a y firma de contrato colectivo

Pilotos de helicópteros al servicio de emplazaron a huelga

Los pilotos helicopeteristas de y contratista de Petróleos para el traslado de personal a las plantas de exploración en el sur del país, emplazaron a huelga a aquellas empresas -propiedad de por firma de contrato colectivo.

Los trabajadores denuncian jornadas y roles de vuelo que exceden las normas mínimas de seguridad, ausencia de prestaciones que por ley les corresponden y afirman que realizan traslados de noche sin con instrumentos necesarios, como un simple radar, para operar los helicópteros.

Actualmente las empresas y se encuentran en paro ante la negativa de los pilotos de continuar en esta labor en la base de Ciudad del Carmen, Campeche, sin garantías laborales y de seguridad, porque consideran que se pone en riesgo su vida. Pretenden además afiliarse a la Asociación Sindical de Pilotos

Fuentes de esta organización gremial informaron que han sido despedidos siete pilotos, quienes iniciaron la lucha por obtener contratación colectiva, y que la empresa ha intentado suplirlos con helicopeteristas de otras dependencias como la y la e incluso con pilotos de

*Fragmento con fines de memoria profesional. Referencia completa al pie del documento.

AÑO 2000: Un grupo de pilotos de ala rotativa, contratados por empresas que prestaban servicios de taxi aéreo nacional a un cliente clave del sector energético, emplazó a huelga. Pedían lo justo: jornadas seguras, instrumentos adecuados, contratos claros. Su acción fue legítima, pero el sistema respondió como lo hace cuando siente que el poder operativo toma voz: **neutralización**.

A mí me tocó años después. Los ecos quedaron en el hangar, en la sala de pilotos, en el despacho de vuelo y sobre todo...en el área de Rolando, de nóminas.

Recuerdo cómo desde el Capitolio pedían, de vez en cuando, que sacaran los expedientes de esos pilotos. Lo hacía con cautela, con tono bajo, como si tocara algo que aún estuviera caliente. Los documentos eran gruesos, y había más polvo que tinta. Nadie quería hablar de ellos. No sé si ganaron su demanda. No sé si pudieron volver a volar. Lo que sé es que no los querían cerca, se expresaban mal de ellos, eran solo hombres, como si hubiesen tenido un gran atrevimiento y falta mayor al sistema, a la jerarquía.

Fragmentar para dominar.

Cuando llegué al área, me sorprendió un detalle: los formatos para ingresar al sindicato ya estaban listos. Había que llenarlos a mano, con letra clara. Uno no preguntaba, solo firmaba. Era un "sindicato blanco", ya integrado a la estructura del sistema. Decir que no era muy arriesgado. Y firmar no garantiza nada. En las entrevistas, recuerdo la pregunta: ¿Pertenece o has pertenecido a algún sindicato? Todos contestaban que no, medio asustados o con gesto de sorpresa, como si tuviesen grabado en la memoria que esta palabra significa negatividad, problemas o desempleo.

¿Rojo o blanco?

No todos conocen la diferencia. En México, un sindicato blanco es aquel que funciona alineado con la empresa, a menudo controlado por ella. Un sindicato rojo es independiente, puede confrontar, pero es más riesgoso para quien lo integra. El sistema favorece al blanco porque garantiza paz... para la empresa.

Y eso lo aprendí en el campo. No en las clases.

La vigilancia no siempre lleva uniforme.

Mientras los expedientes de la huelga del arbolito dormían en el archivo muerto, lo que parecía una historia ya clausurada seguía latiendo en otras formas. Años después, cuando yo ya estaba en operación, uno de los pilotos —de la misma empresa— comenzó a llamarme insistentemente. Mañana, tarde, noche. Decía que algunos compañeros estaban organizando reuniones fuera del hangar para pedir incremento salarial. Era como si la historia se encendiera de nuevo, brevemente, antes de volver a apagarse.

Y no, no es culpa del piloto. Es el diseño.

Un diseño que no aparece en organigramas ni se enseña en inducciones, pero que estructura las relaciones de poder. Funciona a través de gestos, favores, silencios. Premia la obediencia camuflada de lealtad y castiga la organización disfrazada de ingratitud. Se instala de forma invisible, como cultura, como “así se hacen las cosas aquí”.

El piloto, como muchos otros, quizás *no quería traicionar*, solo “quedar bien”, “no meterse en problemas”, “mantener su fuente de ingresos”.

Y en ambientes donde todo se vigila, **quedar bien es una estrategia de supervivencia.**

Ese tipo de vigilancia es efectiva para el sistema porque se presenta como “solidaridad”. Y si no estás atento, puedes pensar que es coincidencia. Pero cuando las coincidencias se repiten, dejan de serlo.

Grey notaba un patrón: ciertos pilotos —los menos, pero visibles— dejaban caer frases casuales, como quien no quiere decir nada. Días después, solicitaban un préstamo urgente o un permiso especial. El formato llegaba directo a la oficina central. El director solía repetir: “Haz que te deban un favor.” Así operaba el control: tomar lo que era un derecho y vestirlo de concesión. Crear deuda simbólica. Y a cambio, vigilancia disfrazada de lealtad.

¿Cómo fueron entrenando a Grey?:

-Tú llámame, mantenme informado, prefiero estar “sobre informado” a no saber.

Esto era siempre, hasta un día que ya te platicaré más adelante.

Me pedían reportar cualquier gesto o palabra que indicara inconformidad: una broma, una reunión informal, una frase al aire. Cualquier intento de organización debía ser reportado, incluso si parecía insignificante.

Decodificar el poder: ¿por qué actúa así?

El poder actúa como si nada pasara... mientras vigila todo. Y su mayor arma no es el castigo. Es la fragmentación.

Si eres piloto militar o civil...empieza desde las escuelas.

Si los nuevos desconfían de los antiguos...

Si los técnicos callan porque “mejor no te metas”...

Entonces no hay movimiento. No hay fuerza colectiva. Y sin movimiento, hay control.

Al final, todos aman su trabajo. Volar, mantener aeronaves, operar desde plataformas. Pero cuando el control se impone, ese amor se vuelve una herramienta de sometimiento.

Se buscaba lealtad. Pero no a la misión. Lealtad al jefe. A quien supiera más, viera más y se quedara callado... Sí, sé que los valores promueven la comunicación, pero, te pregunto: ¿Te sientes libre para comunicar, para expresarte fuera de los lineamientos que impone el sistema? ¿O es una comunicación disfrazada?

Mientras tanto, cada piloto sigue haciendo lo que ama. Volar. Transportar vidas. Afrontar el clima, el peso, la presión. Sin saber que, bajo el uniforme, también son parte de una historia más grande que no siempre se cuenta.

Los técnicos e inspectores continúan desarrollando un gran expertise.

Los oficiales de operación continúan con enfoque en la operación.

Me pidieron la elaboración de una lista negra, nunca la elaboré, no sé si alguno de mis compañeros la proporcionó.

Esto es para que te des una idea de las prácticas que en apariencia son antiguas y poco éticas, en sistemas complejos, aún pueden ser utilizados como métodos de control.

Decodificación del sistema:

Cuando fragmentar es una estrategia.

En entornos operativos complejos como el aeronáutico, la fragmentación no es accidental, es funcional. Funciona porque no se ve como castigo, sino como “cultura organizacional”, “profesionalismo” o “perfil bajo”.

¿Por qué fragmentar?

Si desconfías del otro, no confías para hablar.

Si temes que lo que digas se reporte, no compartes.

Si crees que cada quien debe “cuidarse solo”, no hay vínculo.

Resultado: control sin conflicto. Obediencia sin discusión.

Fragmentar también es controlar la comunicación, incluso al implementar valores o cultura.

Dos ejemplos:

A un piloto se le sancionó económicamente por grabar un video breve, sin logos, sin marcas, solo explicando un procedimiento seguro en un lapso de tiempo de espera en el hangar de la Isla.

En otro hangar, una mujer piloto fue despedida por grabar un TikTok durante su tiempo libre. No mencionaba a la empresa, pero su imagen estaba asociada a una familia conservadora. El mensaje fue claro: *la empresa decide cómo debes ser percibida, incluso fuera de la organización.*

Lo más eficaz del sistema: hacerte pensar que fue tu culpa “No debiste grabar.” “Debiste preguntar primero.” ••••• “Es que no entiendes cómo funciona esto.”

Pero lo que en verdad se protege es el derecho del sistema a tener control total, incluso sobre lo que no dice directamente.

El arma más silenciosa: la fragmentación.

“Divide y vencerás”, no como advertencia. Sino como táctica viva.

Separar civiles y militares.

Jefes y subordinados.

Administrativos y operativos.

Técnicos y pilotos.

Mujeres y hombres.

Escuela y experiencia.

Sindicatos rojos y blancos.

Si cada grupo sospecha del otro, nadie exige cambios. Si todos compiten por favores o visibilidad, nadie construye memoria. Y si alguien se atreve a contar lo que ve, el sistema responde: aislar, silenciar o sustituir.

Entonces... ¿Por qué narrar? Porque nombrar el patrón lo debilita. Porque no se trata de destruir. Se trata de mostrar cómo opera el control. Para que, si algún día alguien dice: “Esto no es normal”, sepa que alguien ya lo dijo antes.

Y lo dejó escrito.

**El contenido aquí compartido tiene fines de análisis institucional y construcción de conocimiento. Se autoriza su difusión responsable, respetando la autoría y el contexto. No persigue confrontación ni exposición personal, sino aportar a la comprensión de cómo operan ciertas dinámicas laborales. Cuando las estructuras evitan dejar huella, narrar se convierte en una forma de hacer memoria.

*Referencia:

 *“Pilotos que laboran en plataformas marítimas frente a Campeche emplazan a huelga por condiciones de trabajo y contratos de protección...”*

Fuente: *La Jornada*. (2000, 5 de agosto). *Pilotos que laboran en plataformas marítimas frente a Campeche emplazan a huelga por condiciones de trabajo y contratos de protección*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2000/08/05/030n3gen.html>

El presente contenido se cita con fines de documentación histórica y análisis profesional. No se persigue confrontación ni exposición personal, sino aportar a la comprensión de cómo operan ciertas dinámicas laborales en sectores críticos.

Cuando las estructuras evitan dejar huella, narrar se convierte en una forma de hacer memoria.  **Sigue:**



Capítulo 5 bis: El expediente que faltaba

Decodificado por: La Comandanta C.

Módulo de análisis: "No fue paranoia"

No estaba en el archivo muerto.

No estaba en las cajas de nómina ni en los manuales de bienvenida.

No llevaba sello, ni firma, ni número de control.

Este expediente no se guarda.

Este expediente **se activa**.

Cuando alguien recuerda.

Cuando alguien habla.

Cuando una mujer se niega a traspapelar lo que vivió.

Este capítulo es eso: el expediente que el sistema olvidó crear.

Porque creía que bastaba con eliminar evidencia, aislar voces y premiar el silencio.

Pero el sistema olvidó algo:

🧠 Que hay personas que piensan en red.

🧠 Que las palabras se codifican, pero también se decodifican.

🧠 Que no hay simulacro que dure más que una conciencia activa.

El sistema entrena a su gente para ver lo obvio.

Pero hay quienes aprenden a ver lo invisible:

El gesto en la sala de juntas.

El silencio en Recursos Humanos.

El mensaje no dicho en una promoción.

La renuncia camuflada de un piloto.

El favor condicionado.

El préstamo que era una correa.

Todo eso también es gestión.

Solo que de otro tipo: **gestión emocional del control**.

Grey no fue testigo pasiva.

Fue decodificadora.

Y eso molesta más que cualquier pancarta.

Porque el sistema puede tolerar una huelga.
Puede suprimir un video.
Puede cambiar un reglamento.
Pero no puede detener una memoria que empieza a enlazar puntos.
Una mente que dice: "esto no fue casualidad".
Y una mano que escribe lo que otros callan.

¿Quién entrena a una mujer así?
Nadie.
El sistema mismo, cuando intenta doblegarla.

Este capítulo no es nostalgia.
Es evidencia.
No pide permiso.
No busca reconciliación.
Solo deja constancia de que alguien estuvo ahí, **pensando, observando, registrando.**

Y de que mientras los demás buscaban el árbol para cubrirse del sol,
ella ya sabía que **el verdadero incendio estaba bajo tierra.**

Porque no todos los datos caben en un expediente... pero algunos sobreviven en la memoria compartida.