

Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México

Alex Covarrubias V | Alfonso Bouzas Ortiz

SEPTIEMBRE DE 2016

- La industria automotriz se ha afianzado como la actividad económica más dinámica de México y la primera generadora de empleos manufactureros.
- En un contexto en que la economía ha crecido escasamente en las últimas décadas y los ingresos de los trabajadores se han desplomado, la industria automotriz genera expectativas para la creación de empleos de mayor calidad.
- Si bien la industria automotriz ha alcanzado un desarrollo económico insólito, los salarios se han mantenido bajos y con perspectivas a la baja. Habiendo aumentado la productividad del trabajo, existen discrepancias entre el progreso de los empleos e inversiones y el comportamiento de los salarios.
- Esta realidad se explica, entre otras razones, por el sistema de relaciones laborales prevaleciente, que auspicia el fomento de contratos colectivos de protección patronal firmados sin el conocimiento de los trabajadores, violando la libertad de asociación y contratación colectiva, y generando un sindicalismo fragmentado, expuesto a grupos de poder que pervierten las relaciones laborales.



Índice

■ Presentación	3
■ I. El creciente relieve de la IA y los mercados de trabajo del auto	4
El relieve	4
La geografía del auto y los mercados de trabajo.....	5
■ II. El gran desacople. O la paradoja de tener los salarios bajos y a la baja	6
Las remuneraciones a la baja.....	6
■ III. Explicando la gran disonancia: Los SRL	9
El sindicalismo y las relaciones laborales en México	9
La regulación laboral y el control sindical	11
El SRL en la IAM	12
■ IV. De las reglas del SRL y el comportamiento de sus actores	14
a los contratos de protección patronal	
La conducta de los actores.....	14
■ V. A manera de conclusión	15
■ Bibliografía	16
■ Anexo Cuadro	19
1. Plantas armadoras y de motores de la ia en México por central sindical	
■ Anexo 2.	20
Boletín de prensa de la Red de Sindicatos de la Industria Automotriz y de Autopartes, Julio 9, 2015	



Presentación

El avance productivo de la industria automotriz mexicana (IAM) no tiene paralelo en la historia nacional y es uno de los más dinámicos en el mundo entero. El relieve de la IAM es tal que México se ha convertido en referencial, lo que significa que para las corporaciones líderes consolidar su presencia en el país es un tema de definición estratégica. Así, en los últimos seis años, las 20 armadoras mayores del mundo han comparecido con nuevos portafolios de inversión y manufactura. La IA es ahora sumamente importante para el país: Es la primera fuente de divisas y equilibrios comerciales; en 2014 captó más divisas que las traídas por petróleo, turismo y remesas juntos; y es también la primera generadora de empleos manufactureros. En un concierto donde la economía ha crecido pobremente en las últimas décadas y los ingresos de los trabajadores se han desplomado, la IA viene funcionando como uno de los grandes dinamos del país e introduce la esperanza que pueda fungir como una palanca hacia la obtención de empleos de mayor calidad –calificación y remuneraciones.

Sin embargo, aquí se muestra, una de las mayores paradojas de este progreso productivo, es que esta explosión productiva aún no beneficia a los trabajadores con mejores salarios e incluso los ha reducido. ¿Cómo explicar semejante disonancia? ¿Qué se puede hacer para romperla? Responder esas preguntas es el objetivo de este estudio.

Las preguntas y el diálogo al respecto son sumamente relevantes pues el adelanto de la IAM y sus bajos salarios están presentes en las mesas de toma de decisiones de los directivos de las corporaciones globales, así como en un número creciente de mesas de negociación entre empresas y sindicatos automotrices de países avanzados y emergentes. Desde luego la problemática es de importancia primero para los actores productivos mexicanos, empresas y trabajadores, pues ellos son los que escenifican esta historia y experimentan sus consecuencias.

Nuestra proposición es que esta realidad que hace correr por carriles distintos el progreso productivo de la industria y los ingresos de los trabajadores sólo se explica por las características del sistema

de relaciones laborales (SRL) existente. Esto es un sistema distorsionado por la intervención estatal y sus vicisitudes políticas, las violaciones a los estándares laborales –como la libertad de asociación y contratación colectiva–, así como por un sindicalismo extraordinariamente fragmentado, cooptado por grupos de poder que pervierten las estructuras sindicales. Los contratos colectivos de protección patronal, esa “ave raris” mexicana que se firman antes de que se abran las empresas y sin el conocimiento y consentimiento de los trabajadores, son una de las expresiones más acabadas de ese SRL.

La exposición se organiza en cinco apartados. El primero da cuenta de la gran importancia que ha tomado la IAM para el conjunto de la economía contrastando con el comportamiento errático del producto nacional en las últimas décadas. Aquí se describe también la geografía del auto que ha emergido en el país, pues de ellas derivan los mercados de trabajo regionales. El segundo apartado enfoca lo que hemos definido como la gran disonancia o desacople de la IAM. El apartado tercero enfrenta la pregunta central de cómo explicar dicha disonancia. Para hacer más comprensible nuestra respuesta describe los rasgos más sobresalientes del sindicalismo y las relaciones laborales que han prevalecido en México y su evolución en el marco de las políticas neoliberales. Enseguida se desarrolla una fotografía de los sindicatos que actúan en la IAM e identifica algunos de sus principales actores y factores de poder. El cuarto apartado profundiza en los contornos del SRL, sus reglas e instituciones. Identifica el comportamiento de sus actores y hace notar que con su aquiescencia la contratación colectiva, la definición de reglas y límites salariales, se establecen en tres tiempos diferentes en los que dominan consideraciones ajenas al ciclo económico, el trabajo y la ganancia de las empresas. Se subraya entonces que todo ello facilita los contratos colectivos de protección patronal; una urdimbre de componentes violatorios de la ley que involucra instituciones públicas, sindicatos, grupos de poder y representantes empresariales. El quinto apartado recapitula y ofrece conclusiones.



I. El creciente relieve de la IA y los mercados de trabajo del auto

El relieve

México ha devenido como uno de los polos más dinámicos de la IA en el mundo. En 2014 la producción de autos alcanzó 3.2 millones de unidades; 76% más que lo generado doce años antes y el país se convirtió en el productor líder de América Latina, el séptimo productor global y el cuarto exportador del mundo, así como el segundo exportador para el mercado de Estados Unidos.¹ En partes y accesorios automotrices el país es ya el quinto productor y el quinto exportador del mundo. Sumando las exportaciones de autos, partes y accesorios, México es el principal proveedor de Estados Unidos.

El relieve de la IA para el país es elevado y viene al alza. En 2013 las exportaciones del sector trajeron 23.5% de las divisas captadas por el país –33% del total de las manufacturas–; y en 2014 captó alrededor de 90 mil millones de dólares, para un superávit de 47,500 millones.²

En un ambiente donde la economía ha crecido débilmente, la IA viene funcionando como uno de los motores del país. La Gráfica 1 exhibe el

comportamiento del PIB nacional durante el periodo 2000-2014 y desagrega el de la industria. Es notable que mientras el PIB promedia una tasa de 2.4% anual, y el de la industria en general y las manufacturas en particular apenas promedian 1.6%, el subsector de equipo de transporte jalado por la IA crece a una tasa de casi 8% anual.

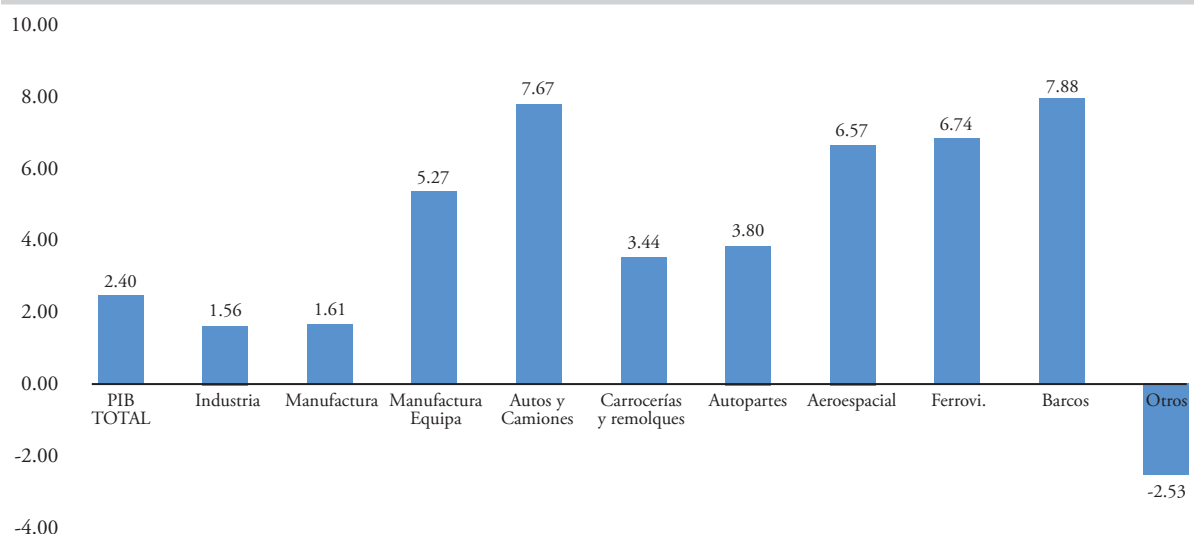
El cumulo de inversiones y apertura de empresas fluyendo hacia México están generando una buena cantidad de empleos. Sumados los empleos de la industria terminal y de autopartes el sector ocupó a fines de 2014 a 696, 781 trabajadores, de los que 85,460 corresponden a las plantas armadoras. De acuerdo con datos de INEGI (Cuadro 1) entre

1. Al finalizar 2014, México superó a Brasil como el séptimo productor del mundo y el líder de América Latina, situación en la que se combinó el constante crecimiento de la IA del país versus el desplome de 15% que sufrió la IA brasileña arrastrada por el ambiente recesivo interno y las dificultades rodeando las economías de China y Argentina –sus dos mayores compradores internacionales. En igual sentido, México rebasó a Japón de la posición de exportador primero al mercado de Estados Unidos, al colocar 1,875,575 versus 1,627,296 de los nipones. Datos de producción y exportaciones de OICA (<http://www.oica.net/>); AMIA (<http://www.amia.com.mx/>).

2. <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/01/12/industria-automotriz-supero-petroleo-como-generador-divisas-amia>. En junio de 2015 el superávit se ha elevado a 26, 543 millones. Cfr. AMIA.

Gráfica 1

PIB 2000-2014 Vs Prod. Industrial, Manufacturero, Equipo de Transporte y sus Subsectores



Fuente: Elaboración propia con base en el Sistema de Cuentas Nacionales. Inegi (años indicados).



2007 y 2014 el empleo en el sector se incrementó en más de 40%; en el terminal en particular creció 47% –más que ningún otro sector de la industria manufacturera (Cuadro 2). De hecho, siguiendo esta misma información, es notable que el subsector de equipo de transporte en estos años ha pasado a ser el principal empleador manufacturero, superando a la industria de alimentos.³

2008. Se trata de un número mayor de armadoras, enfatizamos, que las abiertas desde 1980 a 2007.

A esta veintena de corporativos líderes operando en la IAM se adiciona una extensa red de proveedores que crean una infraestructura logística extensa y especializada que facilita la operación de las fábricas ensambladoras, pero que además provee de partes y componentes a ensambladoras de otros países.

Cuadro 1
México: Fabricación de equipo de transporte. Empleo, 2007-2014*

Ramas de actividad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Growth rate (%)
Fabricación de automóviles y camiones	50,147	46,288	45,219	53,634	55,732	62,196	61,355	73,716	47.0
Fabricación de carrocerías y remolques	12,838	12,222	9,988	10,444	11,198	11,211	11,501	11,744	-8.5
Fabricación de piezas para vehículos de motor	435,905	368,120	352,856	404,318	459,940	520,763	569,455	611,321	40.2
Fabricación de equipos aeroespaciales	8,252	10,023	10,128	11,370	17,601	18,694	20,373	22,280	170.0
Fabricación de material ferroviario	7,353	5,461	3,236	4,515	8,072	8,748	10,471	11,922	62.1
Fabricación de barcos	4,492	3,165	3,279	2,924	3,933	4,539	6,641	5,589	24.4
Fabricación de otro material de transporte	5,199	4,878	4,100	4,650	6,363	6,984	6,553	7,676	47.6
Total subsector	524,186	450,157	428,806	491,855	562,839	633,135	686,349	744,248	42.0

* datos hasta diciembre de cada año.

Fuente: INEGI: Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera. Años señalados.

Cuadro 2
México: Empleo en la industria manufacturera. Total y sub sector 2007-2014*

SCIAN	Sector/Subsector	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
31-33	Industria manufacturera	3,276,595	3,091,711	2,987,386	3,112,532	3,160,027	3,248,803	3,302,499	3,415,118
336	Fabricación de material de transporte	524,186	450,157	428,806	491,855	562,839	633,135	686,349	744,248
311	Industria de alimentos y bebidas	628,493	637,245	633,353	633,088	639,484	639,250	644,876	647,799
334	Fabricación de productos informáticos, de comunicación y otros equipos	291,239	252,702	240,536	257,118	244,542	246,639	246,449	255,496
332	Productos metálicos	241,515	238,607	220,639	233,332	214,960	217,114	217,879	223,840
326	Industria del plástico y del caucho	174,410	160,965	160,982	173,700	176,114	185,781	184,259	190,775
335	Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipos de generación de electricidad	179,715	165,547	154,030	160,948	154,781	153,635	154,176	166,015
325	Industria química	159,902	157,086	154,850	155,752	158,780	160,472	155,384	154,993
339	Otras manufacturas	129,979	130,052	124,637	135,083	138,709	141,684	142,734	151,934
315	Manufactura de ropa	192,987	177,041	168,090	157,984	150,077	147,263	149,291	146,172
312	Industria de las bebidas y el tabaco	134,705	134,491	138,191	126,989	127,452	124,128	118,805	121,134
	Otros sub sectores / 1	619,464	587,818	563,272	586,683	592,289	599,702	602,297	612,712

* Dato a diciembre de cada año.

¹ Incluye el resto de los subsectores de la industria manufacturera.

Fuente: Ibid.

La geografía del auto y los mercados de trabajo

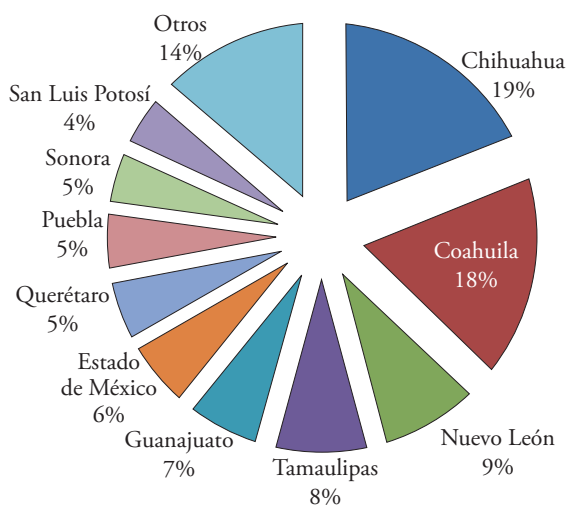
De la crisis de 2008 y la reactivación de la industria a la actualidad, se han instalado –o están en proceso de hacerlo– 10 nuevas armadoras de vehículos–incluyendo GM, abierta en San Luis Potosí en

De acuerdo con datos de ProMéxico el país tiene 1,236 empresas autopartista correspondientes a los primeros niveles –o *tiers*– en que se estructura

3. La Tabla 2 permite ver este comportamiento. El sector automotriz jala al conjunto del subsector de transporte pues representa 93.6% del empleo y 96.8% del valor agregado dentro de él.



Gráfica 2



Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera, INEGI. Años señalados.

Nota: Presentamos los datos para el conjunto del subsector 336, manufactura de equipo de transporte, porque es la única información disponible con el desagregado a nivel de estados. Por tanto los datos refieren al conjunto del subsector, que comprende equipo aeroespacial y ferroviario, así como embarcaciones y otros equipos, en adición a la industria automotriz. Más provisto que –como ya se dijo– la IA responde por el 94% del empleo y el 97% del valor de la producción generado en el subsector, es el factor de discriminación y carga del conjunto lo que permite generalizar con un buen nivel de confianza.

la industria; 511 son del primer nivel. Otras 1320 corresponderían a los *tiers* 3 y 4 (Cfr. <https://www.promexico.gob.mx/>).⁴

En la distribución de los proveedores es notable que los estados de la Región Noreste (Chihuahua, Nuevo León, Coahuila y Tamaulipas) han constituido el núcleo más extenso de empresas autopartistas. Enseguida aparecen los estados del Bajío (Jalisco, Guanajuato, San Luis Potosí, Querétaro y Aguascalientes). A continuación se ubican los estados de las regiones Centro y Noroeste. En estas cuatro regiones se constituyen las aglomeraciones principales de empresas de la IAM, típicamente con una o más complejos de fábricas armadoras y una amplia gama de proveedoras autopartistas girando alrededor de ellas. Otra aglomeración, sin embargo, se da en núcleos extensos de proveedores sin ningún complejo ensamblador local, cuyos suministros se dirigen principalmente al mercado externo pero que igual alimentan a ensambladoras en otras localidades nacionales, como ocurre particularmente en Chihuahua, Tamaulipas y Nuevo León.

De la geografía previa de la IAM derivan los mercados de trabajo de la industria y las relaciones laborales que adelante analizaremos. El cuadro 3 hace evidente que los principales mercados de trabajo están en la frontera norte, y en particular en los estados de Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas. En ellos se encuentran tanto como 55% de los empleos automotrices; cerca de 60% si añadimos Sonora para sumar casi 400 mil empleos. A continuación Guanajuato, Querétaro y San Luis Potosí marcan la pauta por el Bajío con más de 110 mil empleos. Puebla y el Estado de México siguen en tercer plano.

Cuadro 3

Fabricación de material de transporte (sub336), 2014

Empleo, Contribución nacional

	Trabajadores	%
Chihuahua	130 760	19.2
Coahuila	123 284	18.1
Nuevo León	58 466	8.6
Tamaulipas	57 597	8.4
Guanajuato	44 504	6.5
Estado de México	40 117	5.9
Querétaro	35 684	5.2
Puebla	35 186	5.2
Sonora	32 630	4.8
San Luis Potosí	30 457	4.5
Otros	93 613	13.7
Total	682 298	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera, INEGI.

II. El gran desacople. O la paradoja de tener los salarios bajos y a la baja

Las remuneraciones a la baja

El comportamiento entre negativo y modesto del crecimiento económico del país, ha tenido repercusiones severas en los ingresos de los trabajadores. El estudio de Garavito (FES México, 2013) sobre los salarios mínimos muestra que entre 1976 –punto donde alcanzaron su mayor nivel– y 2013 los trabajadores perdieron 72.4% de poder adquisitivo. Puesto en precios de 2010, los salarios

4. Con estos números ProMéxico estima alrededor de 2,550 empresas autopartistas distribuidas en los diferentes niveles. Este es un dato conservador. El Inegi (2014) reporta 2,811 unidades económicas en la IAM a 2008, con datos del último Censo Económico.



fueron de 214 pesos en 1976 a 57 pesos 37 años más tarde. Una caída que si bien se detiene a fines de los 90's, como indica la autora, no ha significado recuperación alguna sino sólo estancamiento salarial. La pregunta es ¿en una industria pujante como la automotriz, los resultados han sido diferentes? La respuesta es negativa.

Covarrubias por su parte (FES México, 2014) exhibió un deterioro de los salarios de los trabajadores automotrices durante estos años; es decir a contrapelo del auge productivo y del empleo. La evidencia se puede resumir así:

- La remuneración de los trabajadores dentro de la estructura del valor agregado bruto ha descendido desde 2006, de 30% al 14.3%,⁵ implicando un trasladado de renta mayor a los corporativos.

- Las remuneraciones (salarios sin prestaciones) de los obreros en líneas de producción –sin considerar a los empleados de confianza y directivos– descendieron de a 3.95 a 3.6 USD entre 2007 y 2013.⁶

- Los costos laborales en la IA de México son los más bajos entre la veintena de países de las economías maduras y emergentes que producen el grueso de autos en el mundo.

¿Y qué ha pasado en el último año? Un estudio de los contratos colectivos de trabajo de 19 plantas ensambladoras abiertas y en construcción al cierre de 2014, indica que los salarios de los obreros han seguido cayendo. Entonces devengaron un salario de 308 pesos en promedio por día, o 38.5 pesos por hora o 2.9 USD (Cuadro 4).

Cuadro 4

Salarios contractuales de los trabajadores de la IA terminal (2012-2014)

	Salario promedio por día. Pesos	Por hora. Pesos	Por hora. USD. (13.15 tipo cambio)
Nissan Civac (2014)	441.51	55.18	4.19
VW Puebla (2014)	418.85	52.35	3.98
Chrysler Saltillo (2014)	357.48	44.68	3.39
Chrysler Saltillo Van (2014)	357.48	44.68	3.39
Chrysler R. A. (2014)	357.48	44.68	3.39
GM Toluca (2014)	353.91	44.23	3.36
Ford HMO (2014)	336.08	42.01	3.19
Audi SJ Chiapa Puebla (2014)	334.37	41.79	3.17
Toyota BC (2014)	328.36	41.04	3.12
Ford Cuautitlan (2014)	319.36	39.92	3.03
Nissan Ags (2014)	299.45	37.43	2.84
GM Ramos A. (2014)	272.94	34.11	2.59
Nissan Ags. Planta II (2013)	259.28	32.41	2.46
Honda El salto (2014)	245.78	30.72	2.33
GM SLP. (2014)	234.79	29.34	2.23
BMW SLP. (2014-2017)	213.75	26.71	2.03
Honda Gto. (2014)	213.03	26.62	2.02
Mazda Gto. (2014)	207.05	25.88	1.96
Promedio total	308.3861111	38.54333333	2.926111111

Fuente: Elaboración propia con base en los CCT de empresas y sindicatos. 2012-2014.

Nota: Elaboración sobre la paridad peso-dólar de \$13.15 vigente a diciembre de 2014 (a la paridad de julio 2015, de 16.5, la cifra desciende a 2.33 dólares). De Manera que sumando a ello un tercio por prestaciones promedio, obtenemos que las compensaciones de los trabajadores automotrices cerraron 2014 a 3.8 USD por hora. Es decir, un descenso de un dólar en el año que fue de fines de 2013 a fines de 2014.

- Entre 2008 y 2012 las compensaciones (salarios más prestaciones) del conjunto de trabajadores automotrices (obrerros y empleados de confianza) se redujeron de 8.69 a 7.8 USD por hora; un descenso de 10.3%, que ha venido a ser superior al descenso de las compensaciones de la industria manufacturera en su conjunto.

5. Con datos de Inegi. El último dato corresponde a 2012. INEGI (2014).

6. Típicamente las prestaciones de los trabajadores manufactureros en México representan un tercio en promedio de los salarios. Sobre esta estimación estaríamos refiriendo que los costes laborales –salarios más prestaciones– de los trabajadores bajaron de 5.27 en 2007 a 4.8 USD en 2013.



¿Y qué ocurre en las empresas de autopartes?

El Cuadro 5 y la Gráfica 3 exponen los salarios contractuales de 20 empresas de primer nivel (o *tiers 1*), como fueron negociados en su último contrato colectivo con sus sindicatos correspondientes (2014-2015). La información es por demás interesante pues podemos aprender varias cosas:

- Los salarios promedio en este nivel son de 228 pesos por día, ó 28.5 pesos por hora (ó 2.16 dólares a la paridad de diciembre de 2014; a la paridad de julio 2015, descienden a 1.72 dólares). Es decir, son 26% menores que en la IA terminal. Empero, Hitachi paga más que el promedio de las ensambladoras (376 pesos por día). Benteler

en su planta Puebla paga también más que las ensambladoras en promedio (365 pesos). No así en su planta en Sonora –donde baja hasta 240 pesos.

- Al igual que en la IA terminal, hay una gran dispersión salarial. Mientras Hitachi se sitúa en el rango superior –como notado–, AutoLiv se encuentra en el rango inferior –con plantas en Baja California (donde paga 137 pesos) y Estado de México (donde paga 156 pesos). Es decir, entre el rango superior y el inferior, la diferencia es más de 2.7 veces. En las ensambladoras la diferencia es también considerable, pero menos marcada: entre el rango superior (Nissan Cuernavaca) y el inferior (Mazda Guanajuato) es de 2.1 veces.

Cuadro 5

Salarios contractuales de los trabajadores de plantas de auto partes (2014-2015) Promedios por día

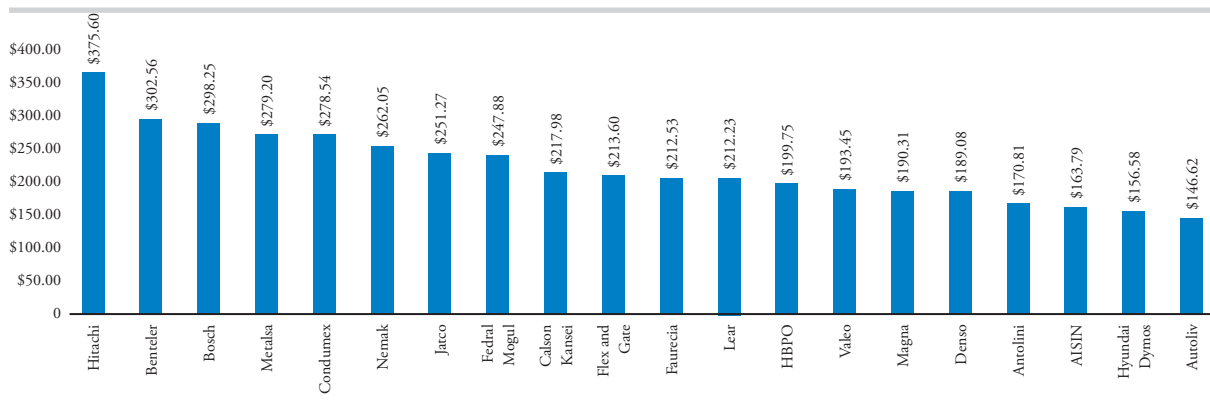
Empresa	Promedio región Centro	Promedio región Puebla	Promedio región Bajío	Promedio región Frontera Norte	Estado	Año Contrato Colectivo	Promedio salarial diario
Hitachi	\$ 375.60				México	2015	\$ 375.60
Benteler		\$ 364.82		\$ 240.24	Puebla y Sonora	2014	\$ 302.56
Bosch	\$ 298.25				Chihuahua	2015	\$ 298.25
Metalsa			\$ 272.70	\$ 282.45	Coahuila y San Luis Potosí	2014-2015	\$ 279.20
Condumex	\$ 279.20				Distrito Federal	2015	\$ 278.54
Nemak				\$ 262.05	Coahuila y Nuevo León	2015	\$ 262.05
Jatco			\$ 251.27		Aguascalientes	2015	\$ 251.27
Federal Mogul	\$ 219.73	\$ 261.95			Puebla y México	2014-2015	\$ 247.88
Calsonic Kansei			\$ 247.88		Aguascalientes	2015	\$ 217.98
Flex and Gate			\$ 238.55	\$ 188.65	Sonora y Guanajuato	2014	\$ 213.60
Faurecia		\$ 213.97	\$ 211.35	\$ 207.75	Coahuila, Guanajuato, Puebla y San Luis Potosí	2014-2015	\$ 212.56
Lear		\$ 242.57	\$ 197.09	\$ 220.91	Sonora, Coahuila, Guanajuato, Puebla y San Luis Potosí	2014-2015	\$ 212.23
HBPO	\$ 199.75				México	2015	\$ 199.75
Valeo			\$ 193.45		San Luis Potosí	2015	\$ 193.45
Magna	\$ 208.86		\$ 181.03		Guanajuato, México y San Luis Potosí	2015	\$ 190.31
Denso			\$ 168.00	\$ 210.86	Guanajuato y Nuevo León	2014-2015	\$ 189.08
Antolini		\$ 167.67	\$ 173.96	\$ 173.96	Puebla, Guanajuato y Coahuila	2014-2015	\$ 170.81
AISIN				\$ 163.79	Nuevo León	2014	\$ 163.79
Hyundai Dymos				\$ 156.58	Nuevo León	2015	\$ 156.58
Autoliv	\$ 156.36			\$ 136.88	Baja California y México	2014-2015	\$ 146.62
Promedio regional	\$ 216.94	\$ 250.20	\$ 213.52	\$ 204.01		Promedio total	\$ 228.10

Fuente: Elaboración propia con base en contratos colectivos de trabajo. Empresas y años señalados



Grafica 3.

Salario contractual promedio de 20 firmas de autopartes México 2014-2015



Fuente: Cuadro 5.

■ La situación de las autopartes confirma que no existe ningún patrón de relación salarial, al igual que en la ensambladoras. Es decir, incluso una misma firma que opera en varias plantas tiene salarios diferentes para cada una de ellas. Véanse los casos de Ford, Nissan, GM y Chrysler en la IA terminal. O véanse los casos de las 11 autopartistas descritas en el cuadro 5 que tienen más de una planta: en cada región son salarios diferentes. Por ejemplo Faurecia y Lear tienen plantas en todas las regiones, excepto en el Centro, y para cada una de ellas ofertan salarios diferentes.

■ Por regiones, los salarios más altos se localizan en Puebla y los más bajos en la frontera norte –a pesar de que en ésta última las aglomeraciones de fábricas proveedoras son más elevadas. Comparado con lo que ocurre en las ensambladoras, esta composición regional es igual tratándose de los salarios más altos. Es decir, los más altos están en Puebla y Cuernavaca (significativamente donde trabajan sindicatos independientes). En cambio, en el nivel inferior es diferente pues en la IA terminal los salarios más bajos están en el Bajío.

III. Explicando la gran disonancia:

Los SRL

Para hacer más comprensible nuestro argumento, describimos los rasgos más sobresalientes del

sindicalismo y las relaciones laborales que han prevalecido en México, y su evolución en el marco de las políticas neoliberales.

El sindicalismo y las relaciones laborales en México

El sindicalismo en México ha estado históricamente acotado por la “alianza estratégica con el estado” y el corporativismo; esto es, las estructuras y liderazgos sindicales creados e instituidos desde el estado para controlar e influenciar el movimiento obrero, utilizadas en turno para apoyar fines políticos y económicos de los grupos en el poder. De un amplio grupo de estudios, se desprende que el corporativismo en México cobró tres rasgos distintivos: 1) la creación de un grupo de estructuras organizativas dominantes, compulsorias no competitivas, para la integración y el control vertical del movimiento obrero. 2) Una institucionalización del movimiento obrero mediante el control de las demandas, los liderazgos y el gobierno interno de los sindicatos. Y 3) Un control de los liderazgos y grupos de interés mediante estímulos (como cargos políticos y dinero), y restricciones o represiones cuando se estimó necesario (Dentro de otros, Collier y Collier, 1991; Bensusán, 2011-2013; De la Garza, 2003-2012; Zapata, 2005; Covarrubias, 2009).

De forma que el movimiento obrero organizado se constituyó como uno de los pilares del viejo



sistema político mexicano.⁷ Esto es, el sistema de partido único, antidemocrático y autoritario que se extendió por más de siete décadas en el país, hasta antes de la transición política que tendría un punto culminante con la llegada del conservador Partido Acción Nacional (PAN) y Vicente Fox a la Presidencia.

La Central de Trabajadores de México (CTM), encabezaría las estructuras corporativas y mantendría su dominio hasta el presente, seguida de la Confederación Revolucionaria de Obrero y Campesinos (CROC); la Confederación Regional Obrera y Campesina (CROM); la Central de Trabajadores y Campesinos (CTC), entre otros. Frente a ellos, los esfuerzos de sindicalización independiente siempre cursarían por experiencias difíciles, pues las más de las veces han contado con la oposición del estado y de los propios organismos oficiales. A la fecha la entidad principal de éstos es la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), donde se reúnen sindicatos con décadas de experiencia, como el Frente Auténtico del Trabajo, y sindicatos de los servicios y de industria, que han pasado por diversas experiencias de reestructuración, como los Telefonistas y de la Industria Nuclear, del sector de aeronáutico, servicios varios. Otros provienen de universidades, y de la industria automotriz (VW Puebla, Malhe, Seglo), así como organizaciones de campesinos y de la sociedad civil organizada.

Como ha ocurrido en muchas otras latitudes, los sindicatos en México han tenido tiempos difíciles en las últimas décadas. El giro del país hacia políticas neoliberales, de reestructuración económica y de apertura externa, iniciado en los 80's y consolidado en los 90s con la firma del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, minó los cimientos de la alianza sindicatos corporativos/estado, legando una huella de afectaciones en los trabajadores y sus organizaciones.

Los estudiosos han mostrado que los efectos más determinantes provinieron de la privatización y el cierre de empresas públicas, la cancelación o flexibilización de contratos colectivos que representaban núcleos duros de las conquistas laborales –minera, ferrocarrilera, eléctrica, etc.–; el crecimiento de la industria maquiladora de exportación –sin lugar a la vida sindical o con

frenos extraordinarios a ella– y su extensión de la frontera norte al interior de la geografía nacional; cambios en la estructura de la producción y de los mercados de trabajo, junto con la incorporación de un creciente número de mujeres a la vida laboral; estrategias de localización de las empresas persiguiendo las ventajas de los nuevos sitios de trabajo, con trabajadores sin experiencia industrial ni tradiciones sindicales; y cambios en la urdimbre institucional, incluyendo la modificación de la ley del trabajo, así como disminuciones en los recursos políticos de los dirigentes oficiales corporativos –particularmente de posiciones en las instancias políticas y de gobierno (dentro de otros, Bensusán y Middlebrook, 2013; De la Garza, 2003-2012; Zapata, 2005; Blanke, 2007; Fairris y Levine, 2004; Cook, 2005).

Sobre los recursos políticos, el recuento de Zepeda Martínez (2009) es elocuente: en la legislatura federal 1979-1982 se contabilizaron 86 diputados obreros, 49 de los cuales fueron de la CTM. En la legislatura de 2006-2009 los primeros habían disminuido a 37, seis de los cuales fueron cetemistas.

A la par, los contratos colectivos de protección patronal, crecerían sin freno para llegar a sumar tanto como dos tercios o más de los registros, contratos, y sindicatos existentes (Cfr. Bouzas y Reyes, 2007-2010; De Buen, 2011), colocando mayores restricciones a la labor sindical y a la defensa de los derechos de los trabajadores.

Como resultado de estos procesos los sindicatos perderían membresía e influencia y los salarios de los trabajadores entrarían en una larga etapa de retrocesos y pérdida de poder adquisitivo. De acuerdo con Bensusán y Middlebrook (2013) entre 1978 y 1994 la tasa de sindicalización de la PEA bajó de 16.3 a 10.4%. Al 2012 era de apenas 8.8%. En tanto el número de sindicalizados se ha mantenido estable en alrededor de 4.4 millones. Al primer trimestre de 2015 (con datos de la ENOE-INEGI), la tasa de sindicalización seguía disminuyendo y se

7. El Partido Revolucionario Institucional (PRI), el depositario de este sistema, con una estructura tri-sectorial reflejando los pilares de la urdimbre política-social en la que descansaba. El sector obrero, junto al campesino y el popular, forman esa estructura.



situó en 8.5%. 3.1 millones de los sindicalizados son trabajadores de comercio y servicios; 1.3 del sector secundario, de los cuales el 85% son obreros de la industria manufacturera.

Por cuanto al retroceso de los salarios y la pérdida de poder adquisitivo, antes citamos los datos de Garavito (2013) al respecto; i.e., una pérdida de más de dos terceras partes en cerca de cuatro décadas. A todo ello se sumó en los últimos años, una crisis de las instituciones de seguridad pública bajo una severa carencia de recursos, dejando a los trabajadores con servicios de salud, asistencia y protección social precarizados. Zepeda Martínez (2009) documenta que al 2008 60% de los trabajadores mexicanos carecían de seguridad social por completo. Otro tanto aconteció con las instituciones tripartitas de gestión entre representantes del estado, los empresarios y los sindicatos. Por ejemplo, la Comisión Nacional de Salario Mínimos devino en una entidad obsoleta e inoperante, en posición sólo de sancionar los incrementos de salarios determinados por el gobierno año con año en sus Criterios Generales de Política Económica y/o presupuestarios diseñados desde la Secretaría de Hacienda (Cfr. Garavito, 2013).

El problema en realidad es mucho más severo. En un país donde el empleo formal es la suerte de los menos, tras tres décadas de políticas neoliberales los empleos informales no sólo crecieron sino que—como postula Zapata (2005)— la implantación del modelo neoliberal concitó la proliferación de mercados de trabajo informales, en una situación en la que varias características de éstos son introducidas en los mercados formales. Verbigracia, la subcontratación, el trabajo parcial, la contratación y el pago bajo condiciones mínimas o inferiores al mínimo, o sin seguridad social, etc. Estos movimientos han significado la desestructuración de los mercados de trabajo; es decir, una especie de ola de desmontar las reglas y relaciones de trabajo que antes daban protección y formalidad laboral (Covarrubias, 2014).

La regulación laboral y el control sindical

El derecho de los trabajadores de organizarse para la defensa de sus intereses se ve filtrado en mayor o menor grado por la mediación del dirigente

sindical. En los contratos de protección patronal, este garantiza su poder mediante acuerdos tácitos o explícitos que tiene con la empresa y con el aparato de gobierno, que generalmente no son del conocimiento de los trabajadores.

En el texto introductorio del artículo 123 constitucional de 1917, se estableció que tanto los gobiernos locales como el gobierno federal quedaban facultados para hacer las leyes reglamentarias en materia laboral; para 1931 se federaliza la legislación laboral y se establecen en la Ley Federal del Trabajo las condiciones de control y mediatización de los sindicatos existentes para entonces y los que surgieran en el futuro, mediante el registro de las organizaciones sindicales en manos de la autoridad del trabajo. Para ello se fijó la “toma de nota” como disposición que permite a la autoridad del trabajo definir el radio de acción del sindicato, tanto en materia sectorial como regional. Ello se tradujo en prácticas discrecionales de la autoridad para favorecer sindicatos ligados al gobierno en turno y cerrar el compás del radio de acción del sindicato auténtico que responde a sus bases. Favoreció también prácticas inhibitorias de iniciativas de los trabajadores para formar sindicato y/o disputar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, exponiendo a despedidos injustificados.

Por eso, los contratos colectivos de protección patronal (CCPP) vinieron a liquidar la auténtica negociación colectiva, poniendo en su lugar historias repetitivas de este corte: El empleador, incluso antes de establecer la empresa, contacta y se pone de acuerdo con un “líder” que tenga un registro sindical con radio de acción que abarque el giro de su empresa; juntos determinan el texto del contrato colectivo de trabajo, lo firman y depositan ante las autoridades del trabajo, de forma que para cuando el primer trabajador es contratado ya tiene sindicato y contrato colectivo de trabajo.

Es un proceso circular en el que el líder sindical, los empresarios y el aparato de gobierno velan por sí, pero dejan por fuera a los trabajadores. El empresario obtiene las condiciones de trabajo menos onerosas y reglas que le dan gran flexibilidad en pagar, organizar y disponer del trabajo; el líder sindical obtiene beneficios personales, económicos y políticos y se acredita ante el aparato de gobierno



como una persona con la que se puede llegar a acuerdos; y el aparato de gobierno, además de tener garantía de control político, obtiene el voto corporativo que le garantiza el “líder” para apoyar cualquier decisión de política económica y pública que determine seguir.

Esto no siempre fue así. En la década de los 50s existió confrontación y negociación. Sin embargo, ésta dinámica fue perdiendo lugar, mediada por represión y ajustes diversos, y los líderes sindicales se fueron moldeando al punto de que en las últimas décadas los sindicatos oficiales o corporativos prácticamente ya no negocian nada en beneficio de los trabajadores. Se preocupan tan sólo por conservar su espacio de poder, en la representación, e incluso seguir en ella hasta poder heredarlo a algún familiar. De ahí que será común encontrar no sólo una amplia “gerontocracia” de líderes sindicales sino una amplia gama de grupos de poder sindical conformados por lazos consanguíneos.

Este esquema laboral que favorece intereses de corto plazo de gobiernos y dirigentes, no beneficia necesariamente en el largo plazo a las empresas. El problema es que los empresarios no advierten que bajo éste esquema se lesiona la productividad y el compromiso organizacional de los trabajadores.

El SRL en la IAM

La IAM, como en otros países, se encuentra altamente sindicalizada (Arteaga, 2003-14). Sabemos que las empresas proveedoras están también sindicalizadas, al menos los dos primeros niveles. Pero la misma opacidad de información laboral prevaleciente en México no permite hablar con certidumbre sobre el nivel y calidad de la sindicalización existente.⁸ El proceso de acceso a la información y su veracidad está aún incompleto, como lo comprueba el hecho de que en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de junio 2015, México volvió a ser objeto de denuncia – esta vez por la Confederación Sindical Internacional e IndustriALL Global Union– por prácticas contra la libertad sindical y la contratación colectiva. Específicamente México fue denunciado por la “persistencia de los sindicatos falsos o sindicatos de protección”. Y en una parte de la carta que la representación de Estados

Unidos sometió a la Presidencia de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) se enfatiza que:

- “Los sindicatos y contratos de referencia constituyen ”... una grave violación del derecho a la libertad de asociación ... (pues se crean) sin el conocimiento y consentimiento de los trabajadores ..., (aún) antes de que las empresas abran.
- “La disposición de la Ley Federal del Trabajo de publicar obligatoriamente los registros y los estatutos sindicales, “(...) no está cumplida efectivamente por ninguna de las juntas locales en 31 estados de México. Este fracaso facilita la persistencia de los sindicatos de protección ...”.

Uno de los pocos análisis que se han hecho para expurgar entre la información y los registros existentes, es el de Gabino Jiménez (2013). De acuerdo con Jiménez en la IAM existen 978 contratos colectivos de trabajo registrados en 27 estados. 51 de ellos aparecen en más de un estado. Por cuanto a sindicatos, existen 408; 29 administran más de un contrato colectivo, de lo que se infiere que operan en dos o más estados (ver cuadro 6).

Con estos datos podemos confirmar una de las hipótesis manejadas por los especialistas de la IAM. Esto es, en la IAM los trabajadores poseen sindicatos pero prevalece una extraordinaria atomización de las organizaciones sindicales (Cfr. Arteaga, 2003-2015; Bensusán y Middlebrook, 2013; Covarrubias, 2009-2015). De ahí deriva una fragmentación de las relaciones de trabajo expresada en una situación en donde los contratos colectivos de trabajo y luego la relación laboral se establecen planta a planta. No existen patrones de relación entre empresas y sindicatos por corporación – ya no digamos regionales o nacionales.

8. El problema se explica en buena medida por el hecho de que es reciente que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha empezado a publicar los contratos colectivos y registros sindicales, por lo que hasta antes de la última década todo lo que sabíamos de estos temas se remitía a estudios de caso. Se trata de una decisión forzada en la última década por las demandas internacionales sobre la opacidad laboral del país colocadas en OIT y la oficina administrativa encargada de los temas laborales del TLCAN (Cfr. Bensusán y Middlebrook, 2013).



Cuadro 6.
Registros sindicales y de contratos colectivos de Trabajo (CCT) en la IAM

Estado	C.C.T. Registrados	Sindicatos Registrados	Estado	C.C.T. Registrados	Sindicatos Registrados
Aguascalientes	47	20	Michoacán	4	4
Baja California	8	5	Morelos	11	9
Campeche	1	1	Nuevo León	32	20
Chiapas	6	2	Oaxaca	2	2
Chihuahua	6	4	Puebla	42	24
Coahuila	45	17	Querétaro	40	22
Colima	1	1	San Luis Potosí	63	17
DF	150	80	Sinaloa	1	1
Durango	1	1	Sonora	25	9
Guanajuato	131	18	Tamaulipas	8	4
Hidalgo	20	12	Tlaxcala	14	11
Jalisco	16	11	Veracruz	5	4
Edo. Mex.	242	75	Yucatán	2	2
Afecta a más de una	51	29	Zacatecas	4	3

Fuente: Jiménez, 2013.

Este mosaico sindical abigarrado propicia relaciones de empleo débilmente estructuradas, con grandes dosis de discreción gerencial para fijar compensaciones y reglas de trabajo.⁹

Existen en cambio factores de poder. El primer factor de poder radica en las centrales sindicales. En la IAM la CTM es también la entidad dominante con extensiones a la industria en prácticamente todos los estados en que ésta se despliega. Le siguen la CROM y la CTC, con bases fuertes en algunos estados. Por ejemplo en Aguascalientes y Estado de México, respectivamente.

Enseguida los factores de poder se materializan en determinados liderazgos que poseen recursos y estructuras sindicales que se extienden a través de empresas, niveles y fronteras de gobiernos. Otros factores de poder recaen en los dirigentes estatales de CTM donde la industria es más fuerte, y quienes a partir de su posición en la central negocian cargos para sí y para los suyos.

Los llamados sindicatos independientes poseen recursos de poder mucho más focalizados, a nivel de empresas o plantas específicas, como el Sindicato de VW (SITIAVW) y el de Nissan Civac. El Frente Auténtico del Trabajo (FAT) ha mantenido una labor constante por crecer en el sector, pero sus activos se concentran en las regiones Centro y Bajío en empresas proveedoras.

No obstante, existen esfuerzos prometedores por impulsar el diálogo intersindical y la coordinación de acciones con independencia de filiaciones políticas e ideológicas. El más significativo hoy es la *Red de Sindicatos de la Industria Automotriz* —una entidad que viene laborando por reunir y concertar a las organizaciones sindicales de la IA, con independencia de su filiación.¹⁰

Como ejemplo de los trabajos de esta Red, en el Anexo 2 se reproduce uno de sus comunicados llamando a acciones conjuntas. A la labor de la Red, impulsada por la Fundación Friedrich Ebert, se han sumado en los últimos tres años IndustriAll y las contrapartes de ésta en Estados Unidos (UAW) y en Canadá (Unifor, lo que previamente era la CAW).

9. O, como indica Bensusán, et al. (2011), en el país existe un modelo de relaciones laborales altamente conductivo a las corporaciones a quienes se les permite escoger el sindicato con el que desean trabajar y establecer los radios de flexibilidad que les plazca.

10. La Red de Sindicatos de la Industria Automotriz remite a esfuerzos de asociación sectorial promovidos tempranamente por la FITIM, quien para el afecto instaló una oficina en México. Concebida primero como Conferencia Nacional de Sindicatos de la IA (Consta), operó entre 2002 y 2005 cuando se extinguió en medio del desaliento por las dificultades para lograr acuerdos y avances específicos. El esfuerzo renacería reeditado por la Fundación Friedrich Ebert quien desde 2010 tomaría el liderazgo de la iniciativa y le ha dado una continuidad no lograda antes. Véase: <http://www.sindicatosautomotrices.org/>.



Uno de los objetivos de estas colaboraciones es analizar la extensión al país de los Acuerdos Marco Globales (que establecen pisos mínimos de reglas y acuerdos laborales entre una corporación y sus filiales en el mundo) que ellos han podido construir en décadas de negociación con multinacionales.¹¹

IV. De las reglas del SRL y el comportamiento de sus actores ... a los contratos de protección patronal

Es momento de mostrar cómo se sintetiza todo lo anterior, generando ...

La conducta de los actores

- A) El Estado. Una primera característica distintiva es que en la instalación de las empresas principales interviene el gobierno federal a través de sus importantes personajes: el presidente del país, los secretarios de Desarrollo Económico y del Trabajo. Verbigracia, desde el gobierno de Vicente Fox (2000-2006) tenemos registro de que el Presidente anuncia la llegada de una nueva inversión automotriz y/o acude a la inauguración de las fábricas respectivas. En este nivel las autoridades inician la inducción de las relaciones de trabajo indicando a la empresa con cuáles sindicatos podrá trabajar y eventualmente sugiriendo con quién debe de hacerlo.
- B) Las empresas. Se dirigen a las autoridades federales e indican el tipo de inversión que están buscando. Abren un espectro de posibilidades de ubicación, esperando que los gobiernos locales reaccionen, persigan acuerdos y recursos con el federal, y compitan para ganar su instalación.
- C) Los sindicatos. En este nivel entran en el juego de decisiones sólo los sindicatos reconocidos y/o favorecidos por el Estado. Son excluidos por tanto sindicatos independientes o calificados como conflictivos. Los factores de poder son alertados de que podrán “ganar” la inversión de la empresa que viene llegando. A quién se favorece, depende de dónde decida la empresa instalarse y de qué o cuáles factores de poder operan en esa región y cuáles son sus recursos. El factor de poder corporativo con más recursos en la región

“recibe el derecho de sindicalizar” el nuevo establecimiento, para lo cual podrá negociar con dirigentes locales para si –se cree oportuno– darles cabida con alguna o algunas posiciones en el arreglo que se establezca. Por ejemplo, en ocasiones el factor de poder sindical que toma la sindicalización de una nueva armadora, puede acordar con las centrales reconocidas o sindicatos locales que sus directivos tomen la sindicalización de los proveedores que vendrán con la nueva compañía.

La contratación colectiva, la definición de reglas y límites salariales, así como la sindicalización que estructurarán el SRL tienen como plataforma el comportamiento descrito de los actores, y se desplegará en tres tiempos. Un primer tiempo, que se desenvuelve en un plano netamente político, cuando un nuevo corporativo está arribando al país. Gobierno y empresa acuerdan la localización, escogen el sindicato, y en el acto definen los contornos y alcance del contrato colectivo que se firmará. En el segundo tiempo se fija la política salarial. Ocurre a nivel macro y de políticas económicas anuales en la citada Comisión de Salarios Mínimos. Con un tripartismo sólo de forma, al final del día establece el incremento salarial que determina previamente el gobierno. Así el monto fijado es independiente de organizaciones productivas o industriales específicas, y por tanto es ajeno al discurrir del ciclo de negocios de las empresas.

De ahí que el estado de la productividad de los trabajadores y las ganancias de las firmas no importe en la determinación salarial. Y las negociaciones anuales para fijar salario y bianuales para fijar

11. De acuerdo con IndustriAll Global unión los Acuerdos Marco Globales (AMG) “... sirven para proteger los intereses de los trabajadores a través de todas las operaciones de una empresa multinacional. Los AMG se negocian a nivel global entre los sindicatos y una empresa multinacional. Estos establecen las mejores normas posibles en materia de derechos sindicales, las prácticas de salud, la seguridad y el medio ambiente, y la calidad de los principios laborales en las operaciones globales de la empresa, independientemente de que estas normas existan en un determinado país”. En http://www.industriall-union.org/es/search?keywords=acuerdos+macro&language=es&sort_by=search_api_relevance&op=Buscar&form_build_id=form-mHAGJ5m8xGu_guSpog3ZUQo_zTcGPrBFRgBDhKGkGDg&form_id=views_exposed_form.ã



términos de contratación, se despliegan con base en una regla no escrita. Esta es, la de alcanzar un acuerdo que no se aleje del piso de incremento al salario mínimo establecido políticamente ex-ante.

El tercer y último tiempo ocurre a nivel de los lugares de trabajo. Es el nivel donde el actuar de los sindicatos específicos cobra vida y se involucra con la vida fabril y los problemas y aspiraciones reales de los trabajadores. Los dirigentes o representantes de planta, negocian el día a día de la relación laboral. Pero como los contornos de las reglas de contratación y de fijación salarial han sido definidos ex-ante en este nivel sólo se negocian con los administradores de recursos humanos de las fábrica asuntos secundarios. Como el reglamento interior de trabajo, los conflictos individuales emergentes, las demandas por cargas e intensidades de trabajo, la atención médica, etc.

En este entramado de flujos e intercambios de actores, factores de poder sindical y negocios, se alienta la firma de contratos de protección patronal, a espaldas o sin el consentimiento de los trabajadores, o aún sin que una empresa haya abierto sus operaciones. Es el caso del contrato celebrado entre BMW y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos; firmado y depositado el 1 de julio de 2014, cuando la empresa (se encontraba en construcción) iniciará sus operaciones productivas en 2019.

V. A manera de conclusión

La IAM está en auge inusitado pero sus beneficios no se expresan aún en mejores ingresos para sus trabajadores. La razón es directa: los empleos e ingresos de los trabajadores de la industria son afectados por el sistema de relaciones laborales (SRL) existente. Se trata de un sistema alterado por la intervención estatal, las vicisitudes políticas, las violaciones de la ley y los estándares laborales. El cenit de ello se cobra con los contratos colectivos de protección patronal, una especie de arreglos muy idiosincráticos en donde se coluden gobiernos, empresarios y sindicatos para firmar contratos colectivos dejando fuera a la parte más importante. Esto es, a los trabajadores mismos.

Los casos presentados ante la OIT, contra México por violaciones a la libertad de asociación y contratación colectiva son demasiado elocuentes y no podrán ser ignorados, pues ahora convergen organismos sindicales internacionales y nacionales para demandar respeto a los derechos básicos laborales, empezando con las convenciones básicas de la OIT.

El camino, empero, está empinado. El sindicalismo mexicano aparece muy disminuido tras décadas de políticas neoliberales que han dejado crecimientos económicos limitados, mercados laborales precarizados e informalizados y salarios bajos y a la baja. La suerte tendría que ser diferente en una industria como la automotriz, pero las relaciones laborales y los grupos de poder dominantes que pervierten las estructuras sindicales, así como la extraordinaria fragmentación de los mismos sindicatos, dejan a los trabajadores con muy escasos recursos de representación y de lucha.

Los esfuerzos de dialogo sindical nacionales y tras fronteras impulsados por organismos como la Fundación Friedrich Ebert e IndustriALL Global Unions, son muy necesarios y útiles pues abren caminos de unidad, aprendizaje y coordinación de acciones que mucho necesitan los sindicatos mexicanos. En el mismo sentido, debe de enfocarse la promoción y aplicación local de los *Acuerdos Marco Globales* por IndustriALL con sus contrapartes sindicales de los corporativos –principalmente europeas– con filiales en México. Pero el mayor esfuerzo deberá de provenir de los trabajadores organizados mexicanos. Por eso se debe subrayar la importancia del trabajo local de la Red de Sindicatos de la Industria Automotriz y el avanzar en las tareas y demandas que ellos mismos han definido.



Bibliografía

- Arteaga, Arnulfo (2003). *Integración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz en México*. Plaza y Valdés.
- Arteaga, Arnulfo, Carlos Ramos H y Rigoberto Reyes S (2015) “Modernización productiva y rezago laboral: Espacio para la renovación sindical?”, en Covarrubias V. Alex y Arnulfo Arteaga G. (2015) Coordinadores. *La industria automotriz en México frente al nuevo siglo: Países, tecnologías, movi­lidades y actores emergentes*. México: Miguel Angel Porrúa, El Colegio de Sonora, UAM-I
- Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA): <http://www.amia.com.mx/>.
- Bensusan, Graciela y Kevin Middlebrook (2013). *Sindicatos y Política en México: Cambios, Continuidades y Contradicciones*. UAM-CLacso-Flacso.
- Bensusan, Graciela, Jorge Carrillo y Ivico Ahumada (2011). “¿Es el sistema nacional de relaciones laborales mexicano: un obstáculo o una ventaja para la competitividad de las CMNs?”, en *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho*, Año 16, No 25, 121-154.
- Blanke, Svenja (2007) “El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición”. *Nueva Sociedad*. No 211, septiembre-octubre. ISSN: 0251-3552.
- Bousas Ortiz, José Alfonso y German Reyes Gaytán (2010). *Análisis sucinto de los tópicos más importantes de las propuestas de reforma laboral 2010: PAN y PRD*. México, Fundación Friedrich Ebert México. Cuaderno de Análisis Político.
- Bousas Ortiz, José Alfredo y Luis Oliver Reyes Ramos (eds.) (2007). *Contratación colectiva de protección en México: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores*. México Universidad Nacional Autónoma de México/Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres- Organización Regional Interamericana de Trabajadores.
- Collier, Ruth y Collier, David (1991). *Shaping the political arena. Critical junctures, the labor movement, and régime dynamics in Latin America*, New Jersey: Princeton University Press.
- Cook, Maria L. (2005). “International Labor Standards and National Labor Reform: Unions and Workers’ Rights in Latin America,” *Proceedings of the 5th Regional Congress of the Americas*, Santiago, Chile: International Industrial Relations Association, July
- (Contratos Colectivos de Trabajo) Secretaria de Trabajo y Previsión Social. (2014). Contrato colectivo de trabajo: Nissan Civac, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: VW Puebla, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: Chrysler Toluca, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: Chrysler Ramos Arizpe, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: General Motors Toluca, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: Ford Hermosillo, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: Toyota Tijuana, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: Ford Cuautitlán, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: General Motors Ramos Arizpe, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: Chrysler Saltillo, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: Honda El Salto, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: Nissan Aguascalientes, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.
- . Contrato colectivo de trabajo: General Motor San Luis Potosi, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Febrero 2014.



Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2015). Contrato colectivo de Trabajo: Hitachi, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Benteler, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Bosch, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Metalsa, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Condumex, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Nemark, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Jatco, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Federal Mogul, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Calsonic Kensei, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Flex and Gate, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Faurecia, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Lear, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: HBPO, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Valeo, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Magna, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Denso, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Antolini, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: AISIN, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Hyundai Dymos, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

———. Contrato colectivo de trabajo: Autoliv, consultado en: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp. Agosto 2015.

Covarrubias V. Alex y Arnulfo Arteaga G. (2015) Coordinadores. Op. Cit.

Covarrubias V. Alex (2014). *Explosión de la Industria Automotriz en México. De sus Encadenamientos Actuales a su Potencial Transformador*. Fundación Friedrich Ebert México. Cuadernos de Análisis 1.

Covarrubias V. Alex (2009). Orientaciones Laborales y Orientaciones Políticas, en *Obreros Latinoamericanos. ¿Crisis o Reconfiguración de Identidades?* Clacso Libros. Buenos Aires.

De Buen Unna, Carlos. (2011). *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México*. Fundación Friedrich Ebert México. Cuadernos de Análisis Político.

De la Garza Toledo, Enrique (2012). “La polémica sobre la tasa de afiliación sindical revisada”, en Enrique de la Garza (ed.), *La situación del trabajo en México, 2012: El trabajo en la crisis México*, Universidad Autónoma Metropolitana/Plaza y Valdés

De la Garza Toledo, Enrique, (2003). “La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones”, en Enrique



de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*, México, Plaza y Valdés, 2004.

El Economista: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/01/12/industria-automotriz-supero-petroleo-como-generador-divisas-amia>.

El Economista: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/01/12/industria-automotriz-supero-petroleo-como-generador-divisas-amia>.

Fairris, David y E. Levine (2004). “Declining Union Density in Mexico, 1984-2000”, en *Monthly Labor Review*, núm. 127, 2004, pp. 10-17.

Garavito Elías, Rosa A. (2013) *Recuperar el salario real: un objetivo impostergable ¿Cómo lograrlo?* Fundación Friedrich Ebert México. Cuadernos de Análisis. Diciembre 2013

IndustriALL Global Union. http://www.industrialunion.org/es/search?keywords=acuerdos+macro&language=es&sort_by=search_api_relevance&op=Buscar&form_build_id=form-mHAGJ5m8xGu_guSpog3ZUQo_zTcGptBFRgBDhKGkGDg&form_id=views_exposed_form.

INEGI (<http://www.inegi.org.mx/>).

- Censo Económico, 2014.
- *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera*.
- *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE).
- *Sistema de Cuentas Nacionales*.

Jiménez Velasco, Gabino (2013). Cifras oficiales de los contratos colectivos de trabajo en la industria automotriz y de autopartes en México. Mimeo. En <http://www.sindicatosautomotrices.org/>. Oct. 4, 2013.

OICA: <http://www.oica.net/>

Proméxico: <https://www.promexico.gob.mx>

ProMexico: http://mim.promexico.gob.mx/JS/MIM/PerfilDelSector/Automotriz/150707_FC_Autopartes_ES.pdf

Red de Sindicatos de la Industria Automotriz (Consta): <http://www.sindicatosautomotrices.org/>

Secretaría de Economía. 2012. Industria automotriz: Monografía. http://www.economia.gob.mx/files/comunidad_negocios/industria_comercio/Monografia_Industria_Automotriz_MARZO_2012.pdf (15 de octubre de 2013).

Zapata, Francisco (2005). *Tiempos Neoliberales en México*. México. El Colegio de México.

Zepeda Martínez, Roberto (2009) “Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante el periodo neoliberal”. *Revista Mexicana de ciencias Políticas*.

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/scn/>



Anexo Cuadro 1

Plantas armadoras y de motores de la ia en México por central sindical

PLANTA	SINDICATO	CENTRAL SINDICAL
Chrysler Toluca	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana	CTM
Chrysler Derramadero, Saltillo	Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana	CTM
Chrysler Ramos Arizpe	Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana	CTM
Ford Hermosillo	Sindicato Nacional Progresista de Trabajadores de Ford Motor Company y de la Industria Automotriz	CTM
Ford Cuautitlán	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana	CTM
General Motors Toluca	Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana	CTM
General Motors Silao	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, de Autopartes y de la Industria Metal Mecánica	CTM
General Motors R. Arizpe	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, de Autopartes y de la Industria Metal Mecánica	CTM
General Motor SLP Mazda Salamanca	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana	CTM
Honda El Salto	Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura Armadura Motriz e Industrial CTM	CTM
Honda Celaya	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal - Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana.	CTM
Nissan Civac	Sindicato Independiente de Nissan Mexicana	INDEPENDIENTE
Nissan Ags, plantas 1 y 2 Proyecto Daimler	Sindicato Único de Trabajadores de Nissan Mexicana de Aguascalientes	CTM
Mercedes Benz, Toluca	Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana	CTM
Toyota Baja California	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica y del Acero, Similares y Conexas Lic. Benito Pablo Juárez	FSL
Volvo Edo Mx	Sindicato de Trabajadores de la Manufactura, Reparación, compra y venta de Artículos de la Industria Automotriz	CTC
VW Puebla	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, Volkswagen de México	UNT
VW Silao (planta motores)	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana	CTM
BMW - SLP	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos.	CTM
AUDI	Sindicato Independiente de Trabajadores de AUDI	INDEPENDIENTE

Fuente: Elaboración propia consulta en el registro de asociación sindical de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social <http://registrodeasociaciones.stps.gob.mx/regaso/consultaregasociaciones.asp>



Anexo 2

Boletín de prensa de la Red de Sindicatos de la Industria Automotriz y de Autopartes, Julio 9, 2015

H. Representantes de los medios de comunicación.

Presentes

Comparecemos hoy ante ustedes, y por medio de ustedes frente a la sociedad mexicana, sus autoridades y empresas, para comunicar las acciones que venimos efectuando como Red de Sindicatos de la Industria Automotriz y de Autopartes.

Primero:

Queremos comunicar que, conforme, a lo que acordamos e hicimos público en Mayo 8 pasado, nos hemos constituido ya formalmente ante la Secretaría de Economía como Red de Sindicatos de la Industria Automotriz y de Autopartes de México AC. Con ello, hemos cobrado una personalidad y naturaleza jurídica propias, que servirá para promover los objetivos que nos hemos trazado.

Con esta constitución formal como Red enviamos un mensaje claro sobre la seriedad de nuestro proceder, y nuestro compromiso indeclinable para cumplir cada una de las metas que nos hemos trazado.

Segundo:

Queremos enfatizar que el objetivo mayor de la Red es contribuir a hacer de la IAM la industria más competitiva del mundo, con los empleos más calificados e innovadores y con estrategias y compromisos claros para mejorar constantemente las condiciones de remuneración y trabajo de todos sus empleados.

Tercero:

La IA es la industria más dinámica del país. Habiéndose convertido en la mayor generadora de inversiones, empleos, divisas y cadenas de valor, hoy por hoy es el mayor dinamismo de la economía nacional.

Siendo la industria de industrias (como estableció Peter Drucker), la IAM es la gran oportunidad de México de potenciar su desarrollo y establecer nuevas bases de crecimiento.

Ante ello, la Red demanda y se propone luchar en lo inmediato por lo que sigue:

1. Que se cree un plan nacional de desarrollo de la IAM, con la participación y suma de esfuerzos de todos los actores interesados (empresas, instituciones de gobierno, sindicatos, y centros y expertos de ciencia y tecnología), destinada a hacer realidad el explotar su potencial de competitividad, escalamientos productivos, e incremento sostenido de las remuneraciones y calidad de vida de sus trabajadores.
2. Que se cree una comisión nacional de productividad, innovación y calificación de la IAM, con la naturaleza de tripartismo y mejora continua prevista por la ley.
3. Que a efecto de hacer realidad lo previo, se diseñen, acuerden e implementen programas de entrenamiento y capacitación región por región, estado por estado, empresa por empresa.

Cuarto:

En días pasados, en la 104 Conferencia Internacional del Trabajo, ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra, Suiza, México recibió una dura condena porque permite y promueve la práctica de “sindicatos falsos o sindicatos de protección, que constituyen una gran violación al derecho a la libertad de asociación, en particular cuando se celebran los contratos colectivos de trabajo sin el conocimiento de los trabajadores, incluso contratos que se celebran cuando las empresas apenas están en construcción y aún no tienen trabajadores”.

Al respecto, esta Red de Sindicatos de la Industria Automotriz deseamos manifestar:

Que apoyamos la solicitud de la OIT al gobierno de México para terminar con estas prácticas, así como el llamado de atención del gobierno de Estados Unidos sobre el particular, y que estaremos vigilantes de que los compromisos hechos por el Presidente Peña Nieto en su respuesta a OIT en lo particular se cumplan:

- Que se garantice que, como en cualquier parte del mundo, los trabajadores sean consultados en la firma de los CCT;
- Que se sustituyan las juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces imparciales y autónomos, y
- Que los salarios sean sujetos de un proceso de recuperación sostenida.



Autores

Alex Covarrubias Valdenebro Doctor en Relaciones Industriales y Laborales por la Universidad de Cornell. Profesor-investigador de El Colegio de Sonora. Coordinador de la Red de Innovación y Trabajo en la Industria Automotriz Mexicana (Red ITIAM).

Alfonso Bouzas Ortiz. Maestro en Sociología del Trabajo y Doctor en Derecho del Trabajo. Profesor investigador en la UNAM y en la UAM. Asesor de organizaciones sindicales.

Los autores agradecen la asistencia de investigación a Santos Tapia Madrid, Germán Reyes Gaytán y Óscar Alan Ramírez Osorio.

Pie de imprenta

Fundación Friedrich Ebert en México
Yautepec 55 | Col. Condesa.
06140 | Ciudad de México | México

Responsable
Hans Mathieu | Representante en México
Teléfono +53 (55) 5553 5302
Fax +52 (55) 5254 1554
www.fesmex.org

Fundación Friedrich Ebert en México

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

En México, la FES inició sus actividades en 1969 buscando contribuir al fortalecimiento y consolidación de las instituciones democráticas mexicanas, apoyando a aquellos agentes comprometidos con el respeto a la democracia, la justicia social y el entendimiento internacional. Actualmente la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres de fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político y de políticas.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la FES está prohibido sin previa autorización.

ISBN: 978-607-7833-70-3