

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

La debida diligencia en la industria automotriz mexicana.

El caso de 5 empresas alemanas y sus proveedoras.

Resumen Ejecutivo

Graciela Bensusán, Alda González Velasco, Andrés Lucero Gil
Mayo 2024

Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS ALEMANAS Y SUS SOCIOS EN MÉXICO	3
3. EL CONTEXTO INSTITUCIONAL MEXICANO EN LA IAM: UN NUEVO MODELO LABORAL	6
4. SITUACIÓN LABORAL EN LA IAM	8
5. LOS SINDICATOS Y SU VÍNCULO A LOS CCT	10
6. LOS CCT: ARMADORAS Y PROVEEDORAS	12
7. SALARIOS Y RIESGOS	17
8. CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS	21
APÉNDICE 1	22
APÉNDICE 2	23
APÉNDICE 3	24

1.

INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación, conforme a los términos de referencia acordados con la Fundación F. Ebert, fue realizar el diagnóstico de la situación sindical y las condiciones laborales prevalecientes en las cinco empresas alemanas seleccionadas y sus proveedoras en México, lo que resultó en un total de 41 plantas analizadas. Se incluyeron también otras dos empresas armadoras alemanas instaladas en el país que se caracterizan por tener como contrapartes sindicatos independientes y democráticos. El diagnóstico se enmarca en el contexto de la Ley de Diligencia Debida en las empresas para prevenir las violaciones a los derechos humanos en las cadenas de suministro (2021) y de la situación general de la industria automotriz y de autopartes en México. Igualmente se considera el contexto institucional derivado de las reformas laborales de 2017/2019 y su articulación con la agenda laboral del T-MEC.

Las fuentes utilizadas para analizar la situación sindical y de las condiciones de trabajo en las empresas son las que están disponibles en el sitio web del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (base de datos de contratos colectivos legitimados y repositorio laboral) así como estudios de especialistas y fuentes hemerográficas. Por ese motivo, el estudio no puede dar cuenta de cuál es la dinámica real en la vida sindical o en las relaciones laborales entre el sindicato, los trabajadores y la empresa ni tampoco del nivel de cumplimiento del contenido de los contratos colectivos analizados, lo que exigiría realizar trabajo de campo en dichas empresas y sindicatos con entrevistas y observación de los diversos procesos de democracia sindical en curso.

Una de las limitaciones más importantes de las fuentes utilizadas es que no permitieron presentar información relevante sobre cuestiones de género. Por una parte, no existen cláusulas de esta naturaleza en los CCT revisados. Por otra parte, los padrones de socios de los 26 sindicatos estudiados – salvo pocas excepciones (6) – no permiten distinguir el género de los afiliados. Por lo demás, hay que advertir que pueden existir revisiones contractuales que no llegaron a identificarse en tanto el repositorio se abrió al público el 20 de septiembre de 2023, cuando el análisis de los CCT estaba terminado, aunque sí se logró consultarlo para incorporar las más recientes revisiones salariales. La metodología que guió el análisis de los CCT y los tabuladores salariales así como para valorar los riesgos de enfrentar conflictos por la representación sindical se explica en los respectivos apartados.

En adelante este documento se integra de la siguiente manera. En el segundo apartado se presenta el análisis de la Ley de diligencia debida (LDD) alemana y las obligaciones que de ellas se derivan para las empresas alemanas con el interés de identificar posibles riesgos y amenazas por lo que se refiere al respeto de los derechos laborales fundamentales y, en particular, los que se refieren a la libertad sindical y de la negociación colectiva.

En el tercer apartado se presenta el nuevo contexto institucional mexicano, incluyendo las reformas internas como las exigencias del T-MEC y, en particular, las lecciones derivadas de los procesos de legitimación de los CCT así como de las 17 quejas por violaciones a la libertad sindical y de negociación colectiva presentadas por EEUU en el marco del Mecanismo laboral de Respuesta Rápida (MLRR). Estas quejas constituyen un antecedente importante para la posible adopción de un mecanismo semejante conocido, como “Reclamación interempresarial para la industria automotriz” en México. Por su parte, el cuarto apartado se refiere a la situación laboral de la industria automotriz. El quinto apartado trata la situación sindical y los siguientes apartados analizan en primer lugar la contratación colectiva en las empresas armadoras seleccionadas, seguidas por las proveedoras de primer nivel y finalmente las de segundo nivel (43 CCT en total). Para posibilitar una comparación de la situación laboral de las empresas se analiza en el siguiente apartado la relación entre los salarios de las categorías más bajas y más altas de los tabuladores con el salario mínimo y el salario medio de cotización del IMSS. También se presenta una matriz de riesgo que permite clasificar a las empresas, tentativamente, en tres niveles de riesgo por el nivel de protección de sus CCT: riesgo alto, moderado y bajo. Siguen unas breves conclusiones.

2.

LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS ALEMANAS Y SUS SOCIOS EN MÉXICO

EL MARCO INSTITUCIONAL

Esta investigación se enmarca en las obligaciones que se impusieron a las empresas en Alemania, de acuerdo a “la Ley de Diligencia Debida en las Empresas para prevenir las violaciones a los derechos humanos en las cadenas de suministro” (en adelante abreviada como LDD), aprobada el 11 de junio de 2021 en aquel país. Con base en este instrumento, aquellas empresas deben respetar los derechos humanos y ambientales en sus cadenas de suministro internacionales, “desde la materia prima hasta el producto acabado para la venta”. De esta manera, la LDD brinda un marco institucional justo para los procesos de subcontratación internacional en países con estándares laborales o salarios bajos (Grabosch, 2021, p.8).

Estas obligaciones se volvieron exigibles a partir del 1 de enero de 2023, por lo que contar con un primer diagnóstico sobre la situación sindical y laboral de las empresas instaladas en México seleccionadas en esta investigación e identificar posibles riesgos y amenazas por lo que se refiere al respeto de dichos derechos, tanto en ellas como en algunas de sus proveedoras, puede ser un punto de partida para reducir sus efectos más negativos, tanto sobre el bienestar de los trabajadores como en la estabilidad de las empresas.

Las empresas obligadas por la LDD son aquellas de todos los sectores y formas jurídicas, que tienen un domicilio social, una sede central o una sucursal en Alemania, con al menos 3 mil empleados que trabajen en ese país, incluyendo al personal de filiales extranjeras que allí se desempeñen. Para el siguiente año (2024) se incluirá a las empresas con mil empleados, lo que representaría a un total de 2900 empresas alemanas y a 1900 extranjeras con una sucursal en Alemania, alcance que podría ampliarse si posteriormente se considera posible incluir a empresas con un menor número de empleados. Estas empresas deben tomar las medidas preventivas y correctoras necesarias para enfrentar los riesgos considerados en la ley (Grabosch. 2021, p. 4).

Entre los riesgos de los derechos humanos de mayor relevancia para este estudio se encuentran los que se refieren a los ocho convenios fundamentales de la OIT y muy particularmente al primero:

- a. la libertad de asociación y la libertad sindical (Convenio núm. 87) y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio núm. 98);
- b. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios núm. 29 y 105);
- c. la abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios núm. 138 y 182); y
- d. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios núm. 100 y 111).

Entre los riesgos de derechos humanos laborales expresamente mencionados se incluyen, además de los contenidos en los convenios mencionados, las normativas de seguridad laboral en el lugar de trabajo, así como el pago de un salario adecuado, que de acuerdo a las circunstancias, **debería superar al mínimo legal del lugar del empleo** (artículo 2, párrafo 2 de la Ley, citado por Grabosch (2021, p. 4) lo que, como veremos en el análisis de los tabuladores de los CCT de las empresas seleccionadas, se cumple en todos los casos.

La cobertura de la ley puede llegar a extenderse en ciertos casos más allá de los proveedores directos. En principio, las obligaciones establecidas incluyen medidas tales como establecer sistemas de gestión y análisis de riesgos y adoptar medidas preventivas en el ámbito empresarial propio. Ello implica considerar los riesgos en las estrategias de contratación y establecer controles frente a los proveedores directos, a la vez que adoptar medidas correctivas cuando se produzcan dichos riesgos, tanto en la empresa como en sus proveedores directos. Sin embargo, se establece que también se deben “hacer esfuerzos razonables para remediar problemas que puedan existir más abajo en la cadena de suministro” (art. 9, párrafo 3). Es importante señalar que se entiende que la gestión de los riesgos es “efectiva” si “es adecuada para prevenir o minimizar las infracciones en la cadena de suministro que la empresa ha causado o a la que ha contribuido” (artículo 4, apartado 2).

Hay que decir que en el caso de México, como resultado de una importante reforma constitucional (2017) y legal (LFT, 2019) existen nuevos mecanismos e instancias de vigilancia interna – cuyo responsable es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral – de las violaciones de las normas laborales. En particular, se trata de las violaciones que ocurren en los procesos de democracias sindical, que

incluyen la elección de las directivas, la acreditación de representatividad sindical en la negociación colectiva, la aprobación por voto mayoritario de los CCT iniciales y las respectivas revisiones, además del proceso de legitimación de los CCT existentes al 1 de mayo de 2019, finalizado el 31 de julio de 2023.

Al mismo tiempo, hay que señalar que bajo el marco del T-MEC existe un capítulo laboral con compromisos trinationales vinculantes (capítulo 23 y Anexo 23 A) así como un Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (Artículo 31) (bilateral) para presentar reclamaciones por la violación de la libertad sindical y la negociación colectiva. De hecho, la gran mayoría de quejas presentadas contra instalaciones cubiertas por dicho mecanismo en México por parte de EE. UU (14 de un total de 17 a noviembre de 2023), se localizaron en la IAM y salvo un caso (GM, Silao, Guanajuato), las restantes ocurrieron en el sector de la industria de autopartes.

Por lo anterior, puede esperarse que cualquier caso de violación que afecte a la propia empresa alemana o a sus proveedores directos o indirectos y dé lugar a quejas, tendrá la visibilidad suficiente como para generar compromisos a dicha empresa por lo que se refiere al análisis periódico de riesgos. Además, puesto que las empresas de la industria automotriz, que son las que en este estudio nos ocupan, están en el marco de un proceso de reestructuración vinculado tanto a las nuevas exigencias del T-MEC (nuevas reglas de origen y cláusulas de salarios) como a la adopción de nuevas tecnologías y la transición a la movilidad eléctrica, los riesgos en materia de violaciones a los derechos humanos laborales podrían aumentar a lo largo de las cadenas de suministro. Lo anterior es especialmente cierto por las presiones a que se ven sometidas las proveedoras de primer o segundo nivel para mantener sus contratos y que, en ocasiones, han llevado a la afectación de derechos de los trabajadores, incluso

con el consentimiento sindical como forma de mantener la competitividad (Bensusán et al., 2022).

LOS DERECHOS PROTEGIDOS Y LOS RIESGOS

El reporte preparado por Ergon (2023) con relación a la realización de un programa piloto en el marco del mecanismo interempresarial de quejas sobre derechos humanos y temas ambientales para la IAA (Industria Automotriz Alemana) y sus socios en México (UBM en alemán y MRI en español) ofrece información contextual sobre la situación de los derechos humanos en México, los posibles riesgos y su importancia para la industria automotriz. También incluye un marco para entender el funcionamiento de los mecanismos de queja existentes en México, así como los retos y oportunidades para el mecanismo interempresarial alemán (UBM), a la vez que recoge opiniones expresadas por los *stakeholders* mexicanos, entre otras.¹ A continuación se resumen los riesgos identificados por Ergon (2023) y se hacen observaciones con base en los hallazgos de esta investigación.

1 Sobre posibles vías para la remediación de los riesgos en temas de salarios, prácticas antisindicales, discriminación y acoso véase el útil diagrama elaborado por Ergon (2023, p. 13-15). Al respecto, se mencionan formas de mediación de tipo voluntario, quejas ante la OIT o en el MLRR del T-MEC, la Inspección del Trabajo, los Tribunales laborales y mecanismos internos de las empresas, según sea el caso. El reporte también revela algunas de las problemáticas que enfrentan los trabajadores para utilizar estos recursos, tales como el tiempo y la asistencia requeridos, o la complicidad de los inspectores con los empleadores y la falta de recursos de esta instancia para fiscalizarlos, la existencia de listas negras, entre otros. Igualmente se destaca la importancia del MLRR del T-MEC exclusivamente para temas de libertad sindical y negociación colectiva, cubriendo a las empresas que exportan en México a los EE.UU. o Canadá, o a las que sin exportar, compiten en el territorio con otras que sí lo hacen. La ventaja de este mecanismo es su rapidez y la reparación de las violaciones a que dá lugar. Sobre estas experiencias véase Bensusán (2023).

Cuadro 1
Riesgos identificados previamente por el reporte de Ergon

Riesgos	Comentarios y hallazgos preliminares con base en esta investigación
1) La existencia de Contratos de Protección al Empleador	Se había estimado que esta práctica alcanzaría al 80% de los CCT en el país (Bouzas, et al., 2007). El resultado del proceso de legitimación confirmaría esta estimación, dado que de 139,000 expedientes de CCT sólo se legitimaron 30,510. Ello no implica que los CCT sobrevivientes no tengan riesgos.
2) Riesgo de estancamiento y disminución de los salarios	Al analizar el salario mínimo y el salario medio de cotización en el IMSS, que reflejan una sostenida recuperación, se observa tanto en el conjunto de la Industria manufacturera como en la automotriz un escaso incremento de los salarios negociados contractualmente, lo que constituye un indicio del escaso poder de negociación de los sindicatos a nivel de las plantas. Las mejoras se deben a reformas legales y política gubernamental (salarios mínimos y subcontratación)
3) Falta de transparencia en el proceso de fijación de salarios	El procedimiento de revisión de los salarios contractuales en México es anual y está establecido en la LFT. Solamente cuando se revisa el conjunto del CCT, incluyendo los salarios, a partir de la Reforma a la LFT de 2019, es necesario que el resultado de la negociación sea aprobado por el voto mayoritario de los trabajadores cubiertos por el CCT.

Riesgos	Comentarios y hallazgos preliminares con base en esta investigación
<p>4) Jornadas laborales excesivas</p>	<p>No es posible saber si los trabajadores en los hechos laboran jornadas excesivamente prolongadas a través de la realización ilimitada de horas extras, que son consideradas como obligatorias en los contratos analizados y se rigen principalmente por las reglas de la LFT. La jornada por lo regular es de 48hs. Como excepción, en algunos pocos CCT duran menos, o existen cuentas individuales de horas de trabajo, donde se compensan las jornadas prolongadas con las reducidas o días de paro, de forma tal que sólo aquellas que superen un determinado número de horas dan lugar al pago de las horas extras.</p>
<p>5) Presencia de empresas pequeñas, muchas informales, dentro de la cadena de suministro.</p>	<p>La economía mexicana se caracteriza por tener al 60% de la población ocupada en la informalidad, y por una marcada heterogeneidad productiva, con micro y pequeñas empresas de muy baja productividad vs grandes empresas con niveles altos de productividad. No obstante, la informalidad en la IAM es mínima, en 2018 sólo representó el 2.36% de la población ocupada en dicha industria y en 2023 apenas significó el 1.72% (ENOE, 2023).</p>

Fuente: Elaboración con base en Ergon (2023).

3.

EL CONTEXTO INSTITUCIONAL MEXICANO EN LA IAM: UN NUEVO MODELO LABORAL

LAS REFORMAS LABORALES²

Las brechas salariales de la IAM entre México y sus socios comerciales estuvieron en el centro de las exigencias laborales en la negociación del T-MEC, que entró en vigor en julio de 2020. Niveles comparables de productividad con salarios diez veces más bajos fueron considerados como parte de la explicación de la fuga de empleos hacia el sur y un caso de dumping social, por lo que los sindicatos de aquellos países presionaron a sus gobiernos para condicionar la negociación a un cambio radical de la legislación laboral mexicana (Bensusán y Middlebrook, 2020; Bensusán et al., 2022).³

La situación sindical en la IAM, con casi 100% de sindicalización en armadoras instaladas en México, en sindicatos integrados en su gran mayoría en una misma central (CTM) y tasas más altas que el promedio en la industria de autopartes, no se traducían en mayor poder de negociación, sino en un fuerte control salarial y de los trabajadores, garantizando la ausencia de conflictividad laboral.

La articulación entre las reformas a la Constitución (2017) y a la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2019), el capítulo laboral (23 y su Anexo 23 A) y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida/MLRR (capítulo 31, anexo 31-A y 31-B) del T-MEC, buscó eliminar los determinantes institucionales de la mala calidad de la representación y la simulación en la negociación colectiva y crear inéditos procesos de democracia sindical para dar voz a los trabajadores. El voto directo, libre y secreto de los trabajadores fue el principal recurso para promover una representación efectiva de sus intereses, así como una verdadera bilateralidad en la negociación de las condiciones de trabajo.⁴

Sin ignorar posibles deficiencias en la implementación de las reformas, entre otras razones por la urgencia con que debía realizarse (2019-2023) y la insuficiencia de recursos y capacidades estatales de fiscalización, lo importante es que este marco institucional brinda un contexto singular para la aplicación de la LDD ya que no se trata de un país de “estándares laborales bajos” o donde se prohíba la existencia de sindicatos. Más bien, se enfrentan problemas de incumplimiento de las obligaciones patronales, subsistencia de violaciones a la libertad sindical y la negociación colectiva y salarios que, si bien están recuperándose, siguen siendo insuficientes para garantizar una vida digna.

Las experiencias asociadas al proceso de legitimación de los CCT y al MLRR arrojan evidencias contradictorias. Por un lado, es notoria la sobrevivencia de las prácticas atentatorias contra la libertad sindical y la negociación colectiva y la existencia de líderes que sortearon sin gran dificultad algunos procesos de democracia sindical a pesar de su alejamiento de las bases y gracias a su cercanía con los empleadores. Por otro, hay casos positivos en los que en poco tiempo, contrastando con las históricas derrotas en conflictos previos de la IAM, por ejemplo, Honda, Alto Jalisco (Bensusán y Covarrubias, 2016), se pudieron crear nuevas organizaciones independientes en un plazo muy corto, terminar con contratos colectivos negociados por dirigencias sin representación, conseguir las constancias necesarias para negociar uno nuevo con mejoras y finalmente someterlo con éxito a la votación de los trabajadores, como fue el caso de GM, Silao, Guanajuato, bajo la primera queja aceptada por México bajo el MLRR.⁵

En este escenario de luces y sombras, es muy pronto para decir si los efectos positivos de este mecanismo se expandirán hacia otras empresas u otros sectores o si en el futuro

2 Parte de esta sección se retoma de Bensusán (2023).

3 En los países de las Américas en 2019 el valor de la mediana del salario mínimo mensual en dólares de los Estados Unidos (PPA) fue 668 dólares; los salarios mínimos más altos se encontraban en los dos principales socios comerciales de México, Canadá (1,612 dólares SM en PPA) y los Estados Unidos (1,257 dólares SM en PPA), mientras los salarios más bajos se encontraban en México (289 dólares SM en PPA) y Haití (359 dólares SM en PPA), (OIT, 2021, pp. 106-107).

4 Para un análisis de las relaciones entre los cambios internos en la legislación laboral mexicana y el T-MEC véase Bensusán (2023), Covarrubias (2021) y Escobar Toledo (2023).

5 La importancia del recambio a nivel sindical lo ilustra este caso en el que el nuevo sindicato logró en las últimas dos revisiones un aumento salarial y de prestaciones de más del 20 % (13.5 % en prestaciones en 2022 y en sueldos y 10% en 2023), además de participación del sindicato en diferentes aspectos de las relaciones laborales. Según declaró su Secretaria General, los aumentos de 2022 superaron el incremento de la inflación y el promedio de aumento en el sector, además de que los que se venían otorgando en las revisiones anteriores no superaban el 4.5% (Horta, 2022). Cabe señalar que en 2023 Audi acordó un incremento del 9.4%, VW un 9% y Nissan Cuernavaca un 9% (Cortés Fernández, 2023).

inmediato se crearán los incentivos necesarios para promover una profunda reorganización de las estructuras sindicales, cambios en los liderazgos y estilos de negociación en la IAM, se trate de los “sindicatos corporativos” o de los independientes, ya que en ambos casos se negocia aisladamente lo que limita el poder de negociación.

IMPLICACIONES DE LA LEGITIMACIÓN DE CCT Y EL CARÁCTER SISTÉMICO DE LA REFORMA LABORAL DE 2019.

Los datos oficiales a noviembre de 2023 (el proceso de presentación de solicitudes finalizó el 1 de mayo de 2023) señalan que se habían realizado cerca de 31 mil procesos de legitimación, vs 139 mil expedientes de CCT. De estos 30,552 fueron aprobados; 7 millones de trabajadores fueron convocados a las urnas; 663 CCT no fueron respaldados y 398 seguían en trámite. Según algunas estimaciones, la inmensa mayoría de los CCT existentes en la IAM superó el proceso de legitimación con éxito⁶ y alrededor del 13% de estos CCT habrían sido rechazados.⁷

Por lo pronto, se eliminaron más de 100 mil CCT que seguramente ofrecían poco a sus trabajadores pero que, en caso de incluir ventajas, formarían parte de los derechos adquiridos de los trabajadores y deberán respetarse por los empleadores, bajo la estricta vigilancia de la Inspección del Trabajo. En suma, sin desconocer los obstáculos que pueden haberse enfrentado para dejar atrás los CCPE o aquellos que ofrecen condiciones laborales cercanas o iguales a la LFT, puede concluirse que a través de este proceso se ha transformado de manera sustancial el escenario de la negociación colectiva en la IAM y es en ese contexto que esta investigación puede ser útil para advertir la relevancia de adoptar nuevas estrategias de gestión por parte de las empresas, cualquiera sea el origen del capital.

Datos derivados de un estudio realizado por la CONASAMI con base en la información del CFCyRL, comparando centros de trabajo similares entre abril de 2019 y de 2023⁸ confirman que el diferencial salarial previo donde se legitimaron los contratos colectivos por el voto de los trabajadores y donde no se dio este proceso, se incrementó entre un 6.7% y un 7.1%. Resulta también que, después de la legitimación, los salarios de las empresas donde los trabajadores votaron a favor de los contratos colectivos eran en promedio entre un 8.6% y un 10.0% más alto que los de aquellas en las que no se dio la legitimación (CONASAMI, 2023). Lo anterior, tal vez, se deba a que los sindicatos que los sometieron al voto de los trabajadores con resultados positivos fueron los que tenían mejores condiciones de mantener su lealtad, o un mejor control de las bases y apoyo de las empresas, pero también indican que la presencia sindical se

asocia a mejores salarios, independientemente de la calidad de la representación.

RESULTADOS DEL MLRR

Hasta ahora, tres quejas del MLRR de un total de 17 no fueron aceptadas por México (dos de ellas por extemporáneas), tres están pendientes y solo una ha dado lugar a la formación de un panel de expertos independientes que se encuentra en curso. En dos casos – Manufacturas VU y Unique fabricating – las empresas denunciadas cerraron las instalaciones, después de intentos de reparar las violaciones. La gran mayoría de las quejas (14 de 17), como era de esperarse por su centralidad en los cuestionamientos externos a la hora de negociar el T-MEC, como ya se dijo, se refieren a la industria automotriz (una armadora – GM, Silao y las demás en empresas de autopartes), una afecta a una empresa del sector aéreo, otra a minería y una más a la industria textil.

Gracias a la solidaridad nacional e internacional para aprovechar este recurso, se visibilizaron dentro y fuera del país las prácticas de injerencia del empleador y de los sindicatos aliados, se derrotaron algunas directivas sindicales tradicionales con mucho poder, se lograron firmar nuevos CCT con mejoras (GM Silao, Panasonic, Tridonex, Unique Fabricating, entre otros) y, tal vez por contagio, otros casos se resolvieron a favor de los trabajadores sin el MLRR (como en Saint Gobain y 3M Purification).

Sin embargo, persisten las viejas prácticas antisindicales que sostenían el viejo arreglo corporativo y que la reforma se propone modificar y confirman los riesgos a que hizo referencia el reporte Ergon (2023). Una rápida enumeración muestra recurrentes violaciones a la LS en procesos electorales vinculados a la Legitimación de los CCT ante el rechazo de los trabajadores e irregularidades de todo tipo en procesos de votación: desinformación, falta de entrega de los CCT, recuentos de votos parciales y anticipados, destrucción u ocultamiento de los votos, etc. (GM-Silao; Mas Air). Los actos de acoso, intimidación y despidos por organizarse en sindicatos independientes, los acuerdos entre la empresa y los sindicatos aliados para impedir la entrada de sindicatos independientes y la presión de la empresa para afiliarse a un sindicato han estado presentes en más de una ocasión.

En breve, el balance del MLRR hasta nuestros días arroja un alcance limitado de este instrumento, si se piensa en el escaso número de quejas, pero resultados rápidos y favorables a los intereses de los trabajadores que modifican en cierta forma y en esos casos la anterior correlación de fuerzas: se repararon en poco tiempo la mayor parte de las violaciones a la LS y NC y, si no fue el caso, se pudieron presentar segundas o más quejas sobre el mismo suceso y se dio lugar a un primer panel. En cualquier caso, ha quedado claro que el escenario laboral en la IAM está bajo escrutinio de múltiples involucrados e instancias los que se sumará el MRI vinculado a la LDD.

6 Datos provenientes del presidente de la Industria Nacional de Autopartes (INA), véase González (2023).

7 Véase Martínez (2023a).

8 El estudio de la CONASAMI (2023) ofrece una revisión sintética de las investigaciones que muestran el efecto positivo de los sindicatos en los salarios y en la reducción de la desigualdad.

4.

SITUACIÓN LABORAL EN LA IAM

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL OCUPADO

Desde la implementación del modelo exportador en 1994, la industria automotriz instalada en México (IAM) experimentó un aumento significativo en la generación de empleo, pues su volumen se multiplicó siete veces entre 1994 y 2016 (Bensusán y Florez, 2023). Sin embargo, este crecimiento vigoroso se tornó más moderado en los años subsiguientes, afectado tanto por aspectos coyunturales como el efecto de la pandemia de Covid-19 y por aspectos estructurales del sector y de la economía mexicana.

La participación del empleo generado por la industria automotriz en el empleo manufacturero ha mostrado una relativa estabilidad desde 2018. Aunque en ese año representó el 17.1%, esta cifra experimentó una leve disminución para el año 2021, estableciéndose en 16.4%. Hacia el año 2023, el empleo en la industria automotriz alcanzó a 847,140 personas, lo que representó el 17.2% del empleo manufacturero total. En este contexto, las empresas dedicadas a la producción de autopartes sobresalen como generadoras de empleo, contribuyendo con un 84.2% del total de empleos en la industria automotriz. En contraste, las ensambladoras representaron sólo 12.7% y la rama de fabricación de carrocerías y remolques contribuyó con el 3.1%.⁹ Esta diferencia es atribuible al proceso de reestructuración de la industria cuando buena parte del empleo se externalizó hacia las proveedoras, las cuales ofrecen empleos de menor calidad, como argumentan Covarrubias (2020) y Bensusán y Florez (2022), y se mostrará en esta investigación al comparar salarios y condiciones de trabajo entre éstas y las armadoras.

Siguiendo los índices proporcionados por la Encuesta Mensual de Industria Manufacturera (EMIM) del INEGI,¹⁰ se pueden identificar dos aspectos relevantes que han influido en la evolución del personal ocupado en la industria

automotriz desde 2018 a la fecha: 1) el efecto de la pandemia y la posterior recuperación; 2) el impacto de distintas modificaciones a las normas laborales, en particular la relacionada con la reforma que limitó la subcontratación, restringiéndola a aquellas actividades especializadas que no formen parte de la actividad principal o preponderante de la empresa (Bensusán y Sánchez, 2023).

La tendencia en la generación de empleo (índice del personal ocupado total) se mantuvo estable desde el año 2018, con un comportamiento similar tanto en el sector manufacturero en su conjunto como en las distintas ramas específicas de la industria automotriz. No obstante, el año 2020 representó un quiebre en esta tendencia debido al impacto de las restricciones sanitarias. Aunque el descenso fue moderado en general (0.6% para todo el sector manufacturero, 0.4% para las empresas ensambladoras y 1.3% para las autopartistas), la rama dedicada a la fabricación de carrocerías y remolques experimentó una disminución más pronunciada del 21%, siendo la de menor peso de todo el sector. Fue a partir de 2022 que se mostró una recuperación más clara, pues el personal ocupado en el sector manufacturero había avanzado 3.9% respecto al año base mientras que en las ensambladoras aumentó un 2.5%. En cambio, la rama de las autopartes pudo recuperarse hasta 2023 con un avance del 2%.

La otra dimensión de importancia en la evolución del volumen de empleo se relaciona con el comportamiento del personal subcontratado (índice del personal proporcionado por otra razón social), lo que ofrece evidencias de una mejora en la calidad de los empleos. Este índice sufrió una marcada disminución en 2021 en comparación con el año base (2018), coincidiendo con la entrada en vigor de la reforma en materia de subcontratación. La caída del personal subcontratado fue del 37.6% para el sector manufacturero en su totalidad, 42% para el subsector de fabricación de equipos de transporte, 19% para la rama de fabricación de automóviles y camiones, y 43% para la subrama de autopartes. Estas tendencias continuaron en los años siguientes con reducciones aún más notables y para 2022 el empleo subcontratado se había reducido 84.3% en todo el sector manufacturero, 92.5% en el subsector de fabricación de equipos de transporte, 91.3% en la subrama de automóviles y camiones, y 94.6% en la subrama de autopartes.

9 INEGI EMIM – Personal Ocupado Total (Número de Personas). Véase el informe completo en Bensusán et al. (2023), los apéndices 1 y 2. Indicadores seleccionados del sector manufacturero y de la industria automotriz.

10 Se retoma el índice del personal ocupado total y el índice personal dependiente y no dependiente de la razón social, todos con año base 2018 = 100. Todos los cambios reflejados por los índices se dan respecto al año base.

Estos datos muestran la reducción de la precariedad laboral en el sector, en tanto la contratación directa se asocia con mayor estabilidad, mejores condiciones laborales y posibilidades de sindicalización.

SALARIOS Y REMUNERACIONES

La política laboral implementada por la actual administración ha destacado por la notable recuperación del salario mínimo. Aunque los primeros pasos se dieron entre 2015 y 2016 (Esquivel, 2023), esta tendencia ha cobrado un nuevo vigor durante la presente administración. Durante el periodo comprendido entre 2019 y 2023, el salario mínimo real ha experimentado un sustancial incremento del 69.4%, mientras que el aumento del salario medio real de cotización en el IMSS fue de 42.1%. Esto significó la reducción de la brecha entre ambos indicadores, pues los incrementos anuales en términos reales hicieron que la relación pasara del 25% en 2018 al 32% en 2023. Aunque estos avances son significativos, aún existe un margen para una mayor equiparación (Bensusán y Florez, 2023).¹¹

No obstante, la tendencia de recuperación de los salarios no ha tenido un crecimiento uniforme, pues en comparación con los aumentos de salario mínimo real y de la media salarial de cotización en el IMSS, los salarios contractuales totales sólo crecieron en términos reales un 5.3% en cinco años. Esto se refleja en la industria manufacturera, donde los salarios contractuales incrementaron solamente 8.2% y un 10% en el subsector de fabricación de equipo de transporte entre 2019 y 2023. Pese al crecimiento registrado, este podría considerarse modesto al tomar en cuenta el sólido desempeño económico del sector automotriz, su destacado papel en las exportaciones y las tasas de sindicalización relativamente más altas (Bensusán y Florez, 2023).

La Encuesta Mensual de Industria Manufacturera (EMIM) proporciona información complementaria para el análisis de la dinámica de las remuneraciones. El índice de remuneraciones medias reales (base 2018 = 100) mostró aumentos en el sector manufacturero y en la industria automotriz. El avance de este indicador respecto al año base fue leve hasta 2021. No obstante, a partir de 2022 las remuneraciones evolucionaron favorablemente, aumentando 17.3% en todo el sector manufacturero y 11.6% en el subsector de fabricación de equipo de transporte. El aumento de este índice para dicho subsector se debe sobre todo al avance del 18% que tuvieron las remuneraciones medias reales en la rama de autopartes, ya que en la de fabricación de automóviles y camiones retrocedió 6.3% respecto al año base y sólo repuntó 3.8% hasta 2023. La tendencia también concuerda si

observamos las remuneraciones medias reales por hora trabajada. Para el mismo año, este índice avanzó 24% respecto al año base en todo el sector manufacturero, 4.6% en las ensambladoras y 25.7% en las autopartistas.

Dado que estos índices consideran las utilidades repartidas, es posible que uno de los factores que contribuyó a su crecimiento es que un número mayor de trabajadores accedió a dicho beneficio después de 2021 a raíz de la reforma que limitó la subcontratación y llevó a que fueran contratados de forma directa. Este fenómeno ocurrió sobre todo en rama de autopartes, como muestran el índice de prestaciones sociales medias reales y las cifras de utilidades repartidas. El primer indicador reflejó para los trabajadores de las empresas autopartistas incrementos del 7.5% en 2021, 14% en 2022 y 24% en 2023 en comparación con el año base. Por su parte, en la rama de ensambladoras las prestaciones medias reales disminuyeron 9.5% en 2021, 5.7% en 2022 y fue hasta 2023 que el índice experimentó una recuperación de 24.1%. En cuanto al reparto de utilidades, los trabajadores del sector de autopartes conjuntamente recibieron 2,414,701 miles de pesos (corrientes) en mayo de 2021, mientras que para el mismo mes en 2022 esta cifra aumentó significativamente a 4,078,497, lo que representó un incremento del 69%.¹²

En síntesis, la política de recuperación salarial implementada por la administración actual ha impactado favorablemente en la población ocupada de todo el país. Si bien los salarios contractuales (que son los salarios relevantes para el sector manufacturero y la industria automotriz) han experimentado un crecimiento más moderado, al revisar la información que se desprende de la EMIM se puede observar un ajuste al alza en las remuneraciones, en línea con la recuperación salarial a nivel nacional. Sin embargo, la recuperación salarial en la industria automotriz no debería estar en el futuro ligada solamente a medidas gubernamentales sino a un mayor poder de negociación y a un sindicalismo fortalecido en un sector con tasas de sindicalización que superan la media nacional.¹³

11 Cabe señalar que la misma COPARMEX ha propuesto un aumento gradual en los próximos tres años para que el salario mínimo doble su valor actual (de 6,300 pesos a 12,400 pesos) con el propósito de alcanzar la línea de bienestar para cubrir dos canastas básicas y mejorar la calidad de la vida, después de comprobar que los incrementos tienen efectos positivos en la productividad y la retención del personal. Este incremento en las empresas privadas evolucionaría de manera independiente a lo que se fije por parte de la CONASAMI, estimado en alrededor de 8,600 pesos para 2025 (Hernández, 2023).

12 Véase en Bensusán et al. (2023) el Cuadro 5 del Anexo 1. "Utilidades repartidas a los trabajadores (miles de pesos corrientes).

13 Para 2018, la tasa de sindicalización fue del 12% para los asalariados, 21.8% para los asalariados formales, 22.9% para los asalariados formales en el sector manufacturero y del 34.2% para los que se emplearon en el subsector de fabricación de equipo de transporte. Para 2023 estas tasas fueron del 12.7%, 22.1%, 24% y 35% respectivamente (Bensusán y Florez, 2023).

5.

LOS SINDICATOS Y SU VÍNCULO A LOS CCT

26 sindicatos ostentan la titularidad de los 41 CCT revisados en el estudio (dos más considerando VWM y Audi), de los cuales los siguientes siete son titulares de CCT en más de una planta. Sin embargo, estos contratos se negocian de manera aislada.

1. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares, CTM** – 2 plantas (Daimler Toluca y Santiago Tianguistenco).
2. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz de la República Mexicana, FNSI** – 2 plantas (Daimler García y CONMET Ciénega de Flores).
3. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz y Servicios en General, Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos, CTM** – 3 plantas (BMW, Boysen y Edscha, en San Luis Potosí).
4. **Sindicato Industrial de Trabajadores de Fabricación de Autopartes, Aeronáutica, Inyección de Plásticos, Fundición, Similares y Conexos, CTM** – 3 plantas (ZF El Marqués I y II; Bosch Querétaro).
5. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Arnesera, Eléctrica, Automotriz y Aeronáutica de la República Mexicana, CTM** – 4 plantas (Las 3 localidades de Brose en Querétaro; ZF Santa Rosa Jauregui).
6. **Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras de Ciudad Reynosa Tamaulipas, FTT-CTM-FTR** – 2 plantas (ZF Reynosa I y II).
7. **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz y Proveedoras de Autopartes en General, de la Energía, sus Derivados y Similares de la República Mexicana, "Miguel Trujillo López", CTM** – 2 plantas (ZF Gómez Palacio, Durango; Emerson Arteaga, Coahuila).¹⁴

En cuanto a sus características, 24 son sindicatos de industria (10 con alcance nacional y 14 a nivel estatal), lo que significa que pueden afiliarse a trabajadores de diferentes plantas en todo el territorio nacional o en un solo estado de la República. Solo dos sindicatos limitan su radio de acción a una sola empresa.

¹⁴ Para la lista completa de los sindicatos y sus características, véase el Anexo 3. Revisión de expedientes de asociaciones (información sindical).

Por su tamaño según afiliación en las plantas incluidas en el estudio, indicador que debería asociarse con mejores condiciones de negociación (salvo algunas excepciones), los cinco sindicatos más grandes¹⁵ son los siguientes:

- **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana:** 20352 (Daimler Saltillo)
- **Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras de Ciudad Reynosa Tamaulipas:** 15564 (ZF Reynosa I y II)
- **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares:** 9598 (Daimler: Toluca y Tianguistenco; Bosch Toluca; ZF Toluca)
- **Sindicato Industrial de Trabajadores del Estado de Coahuila, CTM:** 7955 (ZF Ramos Arizpe)
- **Sindicato Industrial Estatal de Trabajadores de Producto de Acero, Cobre Manufacturas Metálicas, Conexos y Similares del Estado de San Luis Potosí, CROM:** 4416 (Borgwagner SLP).

Los cinco sindicatos más pequeños son los siguientes

- **Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Servicios de la Industria en General del Estado de San Luis Potosí, CTM:** 20 (Seglo SLP)
- **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Arnesera, Eléctrica, Automotriz y Aeronáutica de la República Mexicana:** 30 (Brose, 3 plantas de QRO)
- **Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Autopartes, Químicos, Plásticos, Resina y Derivados, CTM:** 54 (ZF Aguascalientes)
- **Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Fundiciones, Maquinados, Manufactureros, Maquiladoras, Farmacéuticas y de Servicios Anexos y Conexos del Estado de Querétaro Fernando Amilpa, CTM:** 65 (Durr Querétaro)
- **Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Automotriz, Metálica, Autopartes,**

¹⁵ Se sabe que el Sindicato "Miguel Trujillo López" tiene un gran número de CCT (más de 100) y decenas de miles de afiliados. Sin embargo, en la última actualización del expediente de asociación que aparece en el repositorio laboral, el padrón de socios sólo aparece con 2978 miembros, al 27 de septiembre de 2020.

Servicios e Instalaciones Mecánicas y Electrónicas en General de la República Mexicana: 108 (Daimler Ciénega de Flores).

Se confirma en esta muestra de empresas que la CTM es la central mayoritaria en tanto 18 de los 26 sindicatos están afiliados a ella. Los restantes pertenecen a diferentes organizaciones: uno a la Federación de Sindicatos Independientes de Nuevo León (FNSI), creada en 1936; otro a la Confederación de Agrupaciones Sindicales Mexicanas (CONASIM) (creada el año 2000); dos más a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), creada en 1918; y finalmente, uno vinculado a la CATEM (Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México, creada en 2008). Tres de los sindicatos incluidos en el Anexo, titulares de CCT, no tienen vinculación con otra organización.

A pesar de que 18 sindicatos que negocian en las empresas estudiadas pertenecen a la CTM (así como 17 de 23 plantas armadoras), lo hacen de manera aislada e incluso no comparten información entre ellos acerca de sus logros, algo que podría verse subsanado con el acceso a la información de los CCT a través del repositorio laboral del CFCyRL. Hasta donde se sabe no hay ninguna estrategia conjunta ni un espacio dentro de la central para definir una política de negociación en el sector de la IAM, lo que se corresponde con la estrategia de las empresas de dividir en diferentes plantas sus actividades, con lo cual se debilita el poder de negociación sindical. Si bien existe un acuerdo en la central en el sentido de que los sindicatos afiliados no deben disputarse entre ellos la titularidad de los CCT, aun cuando haya diversidad de estilos de gestión y casos en donde el alejamiento de las bases abriría el paso a sustituciones, lo cierto es que en el nuevo contexto institucional puede debilitarse este tipo de acuerdos. De hecho, la fuerte disciplina que existía tradicionalmente dentro de la Central se estaría erosionando también por razones políticas ya que el debilitamiento del PRI – aliado de la CTM – resta incentivos para mantener la unidad a toda costa, favorecida por la posibilidad de hacer carreras políticas a través de estas alianzas (Bensusán et al., 2022).

En suma, aunque hay que destacar que sería un error suponer que los sindicatos afiliados a la CTM por este solo hecho son necesariamente antidemocráticos, corruptos o cómplices de las empresas, el problema es que la pertenencia a esta central fue vista a lo largo de la historia como garantía de paz laboral para los distintos gobiernos. Para las empresas fue una promesa de estabilidad y unilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo. Sin embargo, en el contexto actual, si las dirigencias sindicales de esta u otras centrales o incluso de los sindicatos que se reclaman independientes no se transforman y buscan nuevos recursos de poder (como el acceso al conocimiento o alianzas con otras organizaciones, renovando las estructuras sindicales) para defender los intereses de sus representados, el riesgo de sufrir cuestionamientos de las bases podría aumentar sustancialmente.

Cabe destacar que el estilo de “sindicalismo responsable” que supuestamente han venido ejerciendo algunos dirigentes de la CTM – al que se refirió en entrevista el líder del Sindicato “Miguel Trujillo” (Bensusán et al., 2022) – se adaptaría tal vez para operar en adelante como un tipo de sindicalismo de servicios como forma de legitimarse. Por tanto, no diferiría sustancialmente, por ejemplo, del estilo de la histórica FNSI (conocido como sindicalismo blanco), aunque esta federación nació en Monterrey para evitar la penetración de la CTM en las empresas de Nuevo León. En ambos casos, se trataría de arreglos micro-corporativos (alianzas entre sindicato y empresa, sin involucramiento del Estado) que pueden verse cuestionados ante la plena vigencia de la libertad sindical y de negociación colectiva en el país. La FNSI conserva características semejantes a lo que se conoce como sindicalismo de servicios, en donde se ofrece a los trabajadores algunas formas de protección en temas de previsión social que, a su vez, constituyen un negocio para la federación, por las cuotas tanto de los trabajadores como de los empleadores que reciben para ello. Ello puede corroborarse en el CCT que está bajo su control en las empresas seleccionadas.

Al menos hasta ahora, no se observan cambios sustanciales en la estructura sindical. De los 26 sindicatos, 14 reformaron sus estatutos en 2019, uno lo hizo en 2020, otro en 2023 para ajustarse a la nueva reglamentación en la LFT (por lo general a través de adendas). Se carece de información para los nueve restantes en el repositorio laboral del CFCyRL, lo que podría deberse a un problema de registro o a que se trate de sindicatos sin una vida activa, lo que constituye un riesgo de posibles cuestionamientos de los trabajadores.

Puesto que las altas de miembros sindicales incluidas en este repositorio no ofrecen de manera sistemática información por género respecto a los afiliados, no fue posible identificar si se cumple en estos sindicatos con la proporcionalidad de género exigida en la reforma 2019 para la integración de los comités directivos. Sin embargo, apenas como evidencia anecdótica, como se puede ver en el anexo 3, encontramos que en el sindicato de ZF Aguascalientes se tiene paridad de género en su Comité Directivo, otros seis sindicatos están cerca de tenerla y la gran mayoría (20) muy lejos de ello.

6.

LOS CCT: ARMADORAS Y PROVEEDORAS

EL CCT COMO UNIDAD DE OBSERVACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS

Para caracterizar la situación laboral en las plantas de las empresas seleccionadas se ha analizado un total de 41 CCT, de los cuales cinco corresponden a empresas de la industria automotriz terminal, veintinueve son proveedoras de primer nivel de alguna de estas empresas ensambladoras y siete son proveedoras de segundo nivel (ver diagrama del Apéndice 1). Incluimos asimismo, como ya se dijo, dos CCT adicionales de dos armadoras alemanas con fines ilustrativos de lo que puede lograrse en una negociación auténtica a través de sindicatos con prácticas democráticas: Audi y VWM.

La mayoría de los contratos analizados cubren exclusivamente a una planta y contienen cláusulas relativas a los trabajadores de base cubiertos por el CCT (todos los que no son empleados de confianza), las prerrogativas sindicales y las condiciones de trabajo (prestaciones y salarios). Se indicará más adelante cuáles CCT cubren más de una instalación.

La revisión de los CCT fue realizada a partir de los contratos colectivos publicados por el CFCRL hasta el 31 de julio de 2023. Estos contratos son los que los sindicatos presentaron al momento de realizar la legitimación del CCT, por lo que están en una página web que se llama “Contratos Legitimados”. Sin embargo, al publicarse el 20 de septiembre de 2023 el repositorio laboral del CFCyRL se buscó actualizar la información por lo que se refiere a salarios y categorías salariales.¹⁶

Los CCT revisados pueden haber cambiado en algunos rubros (como salarios) por las revisiones salariales y contractuales posteriores a julio de 2023. Sin embargo, dan cuenta de la situación laboral reciente en las empresas seleccionadas y, en tanto no han experimentado cambios en el sindicato titular, no se esperaría que haya cambios sustanciales

de corto plazo en el nivel de riesgo del CCT, salvo en casos como los analizados anteriormente.¹⁷

El análisis del contenido de los contratos se realizó a partir de su agrupación según el nivel terminal de la industria y comparando su nivel de protección. Esto significa que primero se presentan las condiciones contractuales de las empresas armadoras, y en segundo lugar de las proveedoras, de acuerdo con su nivel. En el Anexo se presenta toda la información relevante de cada contrato colectivo, lo que permite tener un panorama más detallado de la situación de cada empresa.

EL CONTENIDO DE LOS CCT Y E LOS NIVELES DE RIESGO DE DEMANDAS POR VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El examen de las condiciones de trabajo y sobre todo, los salarios, permite diferenciar hasta cierto punto y de manera tentativa los niveles de riesgo. Así suponemos que el riesgo es más alto cuando: 1) el sindicato tiene escasas prerrogativas en la selección de personal, lo que posibilita que los trabajadores ignoren su existencia o se mantengan alejados de los mismos; 2) las condiciones de trabajo se encuentran a nivel de la LFT o son muy cercanas a este nivel, con escasas mejoras; 3) cuando no existen prestaciones adicionales que mejoren dichas condiciones y 4) cuando los salarios de la categoría más baja apenas superen los mínimos legales o estén más lejos de la mitad de la media salarial, como lo establece la OIT, lo que implicaría que son bajos e insuficientes (2022). Inclusive la misma Coparmex está reconociendo que el salario mínimo que paguen las empresas en el país, independientemente del que fije la CONASAMI, debería ser al menos el doble del actual para que sea digno.¹⁸ Sin embargo, es importante reconocer también que en el caso de México el nivel de protección ofrecido en la LFT y el costo no

16 Puesto que para esa fecha ya se había completado la información relativa a las demás condiciones de trabajo contenidas en los CCT, no fue posible volver a revisar la totalidad de dichas cláusulas por lo que la actualización se limitó al tema salarial con base en las revisiones que pudieron identificarse.

17 Solamente en un caso puede esperarse que las condiciones cambien a corto plazo dado que el sindicato fue sustituido por otro el año pasado, al perder la titularidad del contrato en el juicio correspondiente frente a otro sindicato que la ganó. Este caso es el de la joint venture de Mercedes-Benz en Aguascalientes (con Nissan), por lo que consideramos importante analizar el CCT en un futuro cercano cuando se vuelva a negociar o se revisen los salarios.

18 El monto a alcanzar sería de \$12400. Véase Hernández (2023a).

salarial (aunque se haya rezagado en algunos rubros, como en las vacaciones — antes de la reforma 2022 — la prima vacacional o el aguinaldo) es de por sí relativamente alto en comparación con el de otros países de la región, lo que deja márgenes más estrechos a la negociación entre trabajo y capital (Bensusán, 2006).

Con base en lo anterior, la selección de las cláusulas que se incluyen en el análisis de los CCT busca valorar principalmente cuáles son las ventajas que los trabajadores obtienen a través de la negociación colectiva, bajo los supuestos que se incluyen en las consideraciones sobre los CCT, puesto que el propósito de este instrumento es precisamente mejorar los derechos establecidos en la LFT. Es decir, un CCT que no ofrece ventajas es **disfuncional** y, estrictamente, no debería validarse, aunque la LFT solo pone como condición ineludible para el registro, en cuanto al contenido, que incluya un tabulador salarial.

Sin embargo, es difícil que se logren grandes mejoras cuando se trata de sindicatos con escaso poder por el aislamiento en que negocia con la empresa, que es la tendencia generalizada. El problema es que en esta investigación no se contó con información suficiente relativa a la empresa, los trabajadores o el sindicato, lo que pudiera dar lugar a errores de interpretación de la situación laboral en la empresa.

Por ejemplo, un CCT con condiciones a nivel de la LFT o escasas prestaciones adicionales o de poco valor, pudiera ser considerado como CCPE cuando en realidad se explica por el escaso poder de negociación a nivel de la planta de un sindicato real, el bajo nivel de calificación de los trabajadores o de productividad, o porque se trata de una empresa relativamente de menor tamaño y reciente. Estas empresas de nueva o reciente creación quieren partir y sostener bajos costos laborales para subsistir y despegar, como ilustraremos con el CCT de Audi. Por este motivo, se advierte que este estudio tiene un alcance principalmente exploratorio y que una confirmación de los hallazgos de esta investigación de tipo documental requeriría complementarse en el futuro con el trabajo de campo necesario para comprender la dinámica de las relaciones laborales.¹⁹

Cabe señalar que, con el propósito de tener al menos un parámetro aproximado de comparación de lo que sería un contrato colectivo real, firmado por un sindicato independiente del empleador y con autonomía del gobierno, con empresas dedicadas al ensamble final, tomamos como referencia dos contratos. En primer lugar, el contrato colectivo de Audi, firmado en 2014, revisado en años posteriores y legitimado en 2023. El Sindicato de Audi, al igual que el de VWM, el de Nissan Cuernavaca y, desde 2021, el de GM, Silao, Guanajuato — son los únicos reconocidos como sindicatos independientes dentro de las plantas armadoras, cuya mayoría pertenece a la CTM. El análisis del CCT de

Audi es relevante por ser una empresa de origen alemán (cubierta por la Ley de Diligencia Debida) y ser relativamente reciente (entró en operaciones en 2016 y cuenta con 4002 trabajadores sindicalizados en 2023).²⁰ En segundo lugar revisamos el CCT de VWM, empresa que data de 1960, a la vez que su CCT se reestructuró en 1992 y ha venido mejorando las condiciones de trabajo desde entonces. Si bien es lógico que ese contrato tenga un desarrollo y niveles de protección mayores que los de Daimler Manufactura (1999) o BMW (inicia operaciones en 2019, con 3500 empleados), es un buen ejemplo de cómo la antigüedad y la corresponsabilidad en el éxito productivo tendrían que traducirse en mejoras para los trabajadores.

El análisis del contenido de los 41 CCT confirma, como lo han registrado investigaciones previas, que los CCT de las plantas de las empresas armadoras (OEM) tienen mejores condiciones que los de las empresas proveedoras y un riesgo bajo o moderado de ser típicos contratos de protección al empleador. Por ejemplo, dos de las plantas Daimler (Santiago Tianguistenco y Ciénega de Flores) tienen CCT salarios y prestaciones cercanos a los de VWM y Audi, negociados con sindicatos democráticos afiliados a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Los CCT llegan a tener casi el doble de días de asueto, cinco veces el número mínimo de días de vacaciones de antes de la reforma a la LFT de 2022 y hasta seis veces la prima vacacional que la otorgada por la LFT. Además, permiten mejorar en forma sustancial el nivel de ingresos a lo largo de las distintas categorías. La excepción es el contrato de BMW que, si bien mejoró los salarios pactados inicialmente al comenzar a operar en 2014, tiene condiciones laborales apenas superiores a las de la LFT. Este es el único CCT de las armadoras considerado como de riesgo alto debido a su situación sindical, así como el de MB Aguascalientes (por la misma razón). En suma, dos CCT son de riesgo alto, uno de riesgo moderado, y cinco de riesgo bajo.²¹

Por su parte, en las plantas proveedoras de primer nivel están por debajo de las armadoras, es menor y dispar el nivel de las condiciones de trabajo y hay algunos CCT sin prestaciones extralegales. En suma, en esta categoría hay solamente ocho CCT de riesgo bajo, cinco de riesgo moderado y once de riesgo alto.²² Finalmente, en el caso de las proveedoras de segundo nivel, seis de siete contratos tienen riesgo alto y uno moderado. A continuación se

19 Para un análisis de la importancia de los problemas que caracterizan a la negociación colectiva en México véase Alcalde Justiniani (2020).

20 Audi realizó su primer proceso de democracia sindical al votar la propuesta de revisión salarial de su CCT en diciembre de 2022, cuando rechazó por mayoría el ofrecimiento. Una nueva negociación concluyó exitosamente, pero ya no fue sometida a votación. www.lajornada-deoriental.com.mx/puebla/rechazan-trabajadores-audi-dos-propuestas-de-alza-salarial/ y <https://www.jornada.com.mx/notas/2023/01/11/sociedad/conjuran-huelga-en-audi-de-mexico-acuerdan-9-4-de-aumento-salarial>

21 Cinco contratos colectivos están en manos de una familia y, en el caso de la planta de BMW, se celebró antes de que existan trabajadores con un salario equivalente a la mitad del promedio en la IAM en 2019 (1.10 dólares por hora vs 2.05 dólares en promedio). Véase Bensusán et al. (2023).

22 Uno de los CCT (Brose Puebla) no tiene tabulador salarial por lo que no pudo ser evaluado.

incluyen los niveles de riesgo para las plantas según sean armadoras, proveedoras de primer o segundo nivel.²³

A continuación se sintetiza la información más relevante de los CCT, considerando el tamaño de las plantas, las condiciones de trabajo y prestaciones extralegales y los salarios.

23 Los niveles de salarios, condiciones de trabajo y prestaciones extralegales de las 41 plantas se encuentran detallados en Bensusán et al. (2023).

RESUMEN DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CCT

Cuadro 2
Resumen del análisis de los CCT-OEM

Empresa	Planta	Tamaño	Salarios (salario mínimo)	Condiciones de trabajo	Prestaciones extralegales	Balace de riesgo
AUDI	San José de Chiapa (PUE)	4200	Más del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo
VOLKSWAGEN	Puebla (PUE)	6827	Más del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo
BMW	Villa de Reyes (SLP)	1, 351	Menos del doble	Cercanas a LFT	SÍ	Moderado
DAIMLER MERCEDES	Aguascalientes (AGS)	2,135	Menos del doble	Superiores a LFT	SÍ	Moderado
	García (NL)	148	Menos del doble	Cercanas a LFT	SÍ	Moderado
	Santiago Tianguistenco (QRO)	2,977	Más del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo
	Saltillo (COAH)	4,771	Menos del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo
	Toluca (EDOMEX)	333	Más del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo
	San Luis Potosí (SLP)	47	Menos del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo
	Ciénega de Flores / Tlalnepantla	22	Más del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo

Fuente: Elaboración propia con base en revisiones contractuales.

Cuadro 3
Resumen del análisis de los CCT – Tier 1

Empresa	Planta	Tamaño	Salarios (salario mínimo)	Condiciones de trabajo	Prestaciones extralegales	Balace de riesgo
ZF	El Marqués I (QRO)	393	Menos del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo
	El Marqués II (QRO)	358	Menos del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo
	Santa Rosa Jáuregui (QRO)	1475	Menos del doble	Superiores a LFT	SÍ	Bajo
	Reynosa I (TAMPS)	3555	Menos del doble	Superiores a LFT	SÍ	Moderado
	Reynosa II (TAMPS)	42	Menos del doble	Superiores a LFT	SÍ	Moderado

Cuadro 3 (cont.)

Resumen del análisis de los CCT – Tier 1

Empresa	Planta	Tamaño	Salarios (salario mínimo)	Condiciones de trabajo	Prestaciones extralegales	Balance de riesgo
ZF	Aguascalientes (AGS)	42	Menos del doble	A nivel de LFT	No	Alto
	San Luis Potosí (SLP)	79	Menos del doble	A nivel de LFT	No	Alto
	Toluca (EDOMEX)	176	Menos del doble	Superiores a LFT	Sí	Bajo
	Gómez Palacio (DGO)	2973	Apenas superior	A nivel de LFT	Pocas	Alto
	Ramos Arizpe (COAH)	512	Menos del doble	Superiores a LFT	Sí	Bajo
	El Salto (JAL)	1660	Menos del doble	Superiores a LFT	Sí	Bajo
BROSE	Aeropuerto (QRO)	381	Menos del doble	A nivel de LFT	Pocas	Alto
	El Marqués (QRO)	331	Menos del doble	Superiores a LFT	Pocas	Alto
	Benito Juárez (QRO)	440	Menos del doble	Superiores a LFT	Sí	Moderado
	Cuatlancingo (PUE)	208		Superiores a LFT	Sí	Pendiente
BOSCH	Toluca (EDOMEX)	2650	Menos del doble	Mejoras sobre LFT	Sí	Bajo
	San Luis Potosí (SLP)	2429	Menos del doble	Mejoras sobre LFT	Mejores	Bajo
	Querétaro (QRO)	389	Menos del doble	Mejoras sobre LFT	Sí	Alto
	Apaseo el Grande (GTO)	210	El doble del SM	A nivel de LFT	Sí	Alto
	Hermosillo (SON)	60	Menos del doble	Mejoras sobre LFT	Sí	Bajo
BORGWAGNER	San Luis Potosí (SLP)	753	Menos del doble	Superiores a LFT	Bajas	Moderado
SEGLO	San Luis Potosí (SLP)	424	Más del doble	Cercanas a LFT	No	Alto
GESTAMP EDSCHA	San Luis Potosí (SLP)	246	Menos del doble	Cercanas a LFT	Bajas	Alto
BOYSEN	Villa de Reyes (SLP)	120	Menos del doble	Cercanas a LFT	No	Alto
SISAMEX	General Escobedo (NL)	603	Más del doble	Superiores a LFT	Sí	Moderado
MERITOR	General Zuazua (NL)	277	Menos del doble	Igual a LFT	Sí	Moderado

Fuente: Elaboración propia con base en revisiones contractuales.

Cuadro 4

Resumen del análisis de los CCT – Tier 2

Empresa	Planta	Tamaño	Salarios (salario mínimo)	Condiciones de trabajo	Prestaciones extralegales	Balance de riesgo
CONMET	Ciénega de Flores (NL)	1590	El doble del SM	Cercanas a LFT	Sí	Moderado
DURR	Querétaro (QRO)	183	Menos del doble	Igual a LFT	No	Alto
OECHSLER	Querétaro (QRO)	131	Menos del doble	Cercanas a LFT	Bajas	Alto
EMERSON	Arteaga (COAH)	19	Menos del doble	Igual a LFT	Bajas	Alto
ESSEX FURUKAWA	Torreón (COAH)	213	Menos del doble	Cercanas a LFT	Bajas	Alto
UNIQUE FABRICATING	Querétaro (QRO)	237	Menos del doble	Igual a LFT	No	Alto
TEKNIA	Ciudad de México	122	Menos del doble	Igual a LFT	No	Alto

Fuente: Elaboración propia con base en revisiones contractuales.

7.

SALARIOS Y RIESGOS

Los salarios son un importante predictor de riesgos y, como advierte el estudio de Ergon (2023) pueden ser de dos tipos: la falta de transparencia en los procesos de fijación salarial y que se trate de salarios estancados o disminuidos, por diversas circunstancias económicas. El procedimiento de fijación salarial en los CCT es bilateral y anual, lo que sin embargo no necesariamente supone que sea transparente. Mientras las revisiones contractuales deben ser aprobadas por el voto mayoritario de los trabajadores cubiertos por el CCT, las revisiones se pueden acordar directamente por el sindicato y la empresa. Si existe o no consulta por votación o de cualquier otra forma, dependería de los estatutos sindicales y de las prácticas más o menos democráticas en los sindicatos. Por ejemplo, es sabido que en Audi y VWM los acuerdos salariales se someten a votación, pero no es la regla en los demás casos.

En cuanto al monto de los salarios, a lo largo del análisis se ha utilizado como parámetro la relación del salario de la categoría más baja con el salario mínimo y la de la categoría más alta respecto del salario medio de cotización del IMSS. Cabe señalar que los tabuladores de los 40 CCT²⁴ revisados tienen salarios en la categoría inicial que superan los salarios mínimos, pero con una gran variación entre todos ellos. En consecuencia, en la gráfica incluida en el apéndice 2, se encuentra la comparación de la categoría inicial de los 40 CCT respecto a la mitad de la media salarial (medida que la OIT (2022), considerada como la mínima en los países en desarrollo para que los salarios no sean “bajos”) y de la más alta, respecto de la media salarial de cotización del IMSS. Para ello, la gráfica ordena los CCT según correspondan a las siete armadoras consideradas en este estudio (las cinco seleccionadas y otras dos con fines comparativos al tener sindicatos reconocidamente representativos), incluyendo entre ellas otras tres empresas vinculadas a una de las armadoras seleccionadas, seguidas por los CCT de proveedoras de primer y luego las de segundo nivel.

Como era de esperarse, los salarios de las armadoras son superiores a los de las proveedoras tanto en la categoría inicial como, sobre todo, en la categoría más alta. En el

caso de las armadoras, los salarios de VWM son los más remuneradores tanto en la categoría inicial como en la última categoría. La categoría más baja se acerca más al salario medio de cotización y la más alta, lo supera poco menos que tres veces. Muy cerca de estos niveles salariales se encuentra la empresa Daimler MB (Toluca, Edomex), seguida por Daimler MB Saltillo). La empresa Audi, tiene también la categoría más baja por encima de la mitad de la media salarial y como categoría más alta un salario que dobla el salario medio de cotización del IMSS, lo que se explica en parte por tratarse de una planta con menos de diez años de operación. Sin embargo, podría suponerse que, si la negociación se hiciera en forma conjunta por una organización que uniera tanto al sindicato de VWM como al de Audi, la brecha salarial entre ambas empresas tendería a reducirse más rápidamente.

Igualmente, se observa que los salarios de las tres empresas de Daimler – que no son armadoras – son más bajos, tanto en su categoría inicial como en la más alta. Nuevamente, se observa que la atomización en las negociaciones impide tener mínimos salariales comunes entre plantas de una misma empresa. Sin embargo, hay que observar que todas las empresas Daimler y la BMW superan la mitad de la media salarial en su categoría más baja.

Los salarios de las proveedoras de primer nivel son más bajos que los de las armadoras en ambas categorías. De los 24 CCT, en cuatro de ellos el primer nivel salarial no alcanza a cubrir la mitad de la media salarial (ZF Gómez Palacio y los tres de Brose). En el caso de ZF Gómez Palacio, el nivel salarial más bajo no alcanza siquiera la mitad del salario medio de cotización. Es, como ya se dijo, el CCT de mayor riesgo de todos los analizados, sobre todo considerando que se trata de un sindicato con cientos de CCT y decenas de miles de afiliados que ha sido cuestionado anteriormente y una empresa de más de 2 mil trabajadores. En 15 CCT de primer nivel el nivel salarial inicial supera ese indicador, pero solo en 9 CCT la categoría más alta supera el salario medio de cotización. El CCT de ZF (Ramos Arizpe) es el que tiene el salario más alto en el último nivel sin llegar al doble del salario medio de cotización.

En dos de los cuatro CCT de proveedoras de segundo nivel, la categoría salarial más baja no alcanza la mitad del salario medio de cotización del IMSS (Oechsler y Durr, Querétaro)

24 Uno de los CCT (Brose Puebla) no incluye tabulador salarial por lo que no fue incluido en el análisis salarial.

y solo en un caso (Emerson), la categoría más alta supera el salario medio de cotización.²⁵

Para poder comparar de manera sintética la situación de las empresas se elaboró una matriz de riesgo que considera tres dimensiones: el monto de los salarios inicia respecto de los mínimos (menos del doble, doble o más del doble), las condiciones de trabajo (superiores, cercanas o iguales a la LFT) y las prestaciones extralegales (altas, bajas o ausentes).²⁶ La información en que se basó la matriz fue expuesta de manera detallada al analizar los CCT de armadoras y proveedoras de primer y segundo nivel.

De esta forma, como se observa en la matriz incluida en el anexo 4, de las 40 plantas incluidas resultaron solo dos empresas armadoras con riesgo moderado (Daimler-MB AGS y BMW) mientras las otras tres tienen riesgo bajo, al igual que Audi y VWM. 13 empresas proveedoras de primer o segundo nivel tienen riesgo alto. Solo una de las cuatro empresas de segundo nivel es de riesgo moderado mientras las otras tres tienen riesgo alto. En suma, más allá de la diversidad de condiciones que se mostraron a lo largo del análisis de los CCT de las empresas seleccionadas y sus proveedoras y como era de esperarse, es a nivel de estas últimas donde se enfrentan los riesgos más altos debido a los bajos salarios, escasas posibilidades de mejoras y prestaciones muy cercanas a las de la LFT, todo lo cual daría indicios de que se trata de CCT disfuncionales y, posiblemente, resultado de obstáculos a la libertad sindical y la negociación colectiva.

25 Véase el Apéndice 2. Relación entre salarios contractuales y la media salarial.

26 Cabe señalar que en la matriz de riesgo no se incluyeron las prerrogativas sindicales, debido a que en la gran mayoría de los CCT son muy semejantes.

8.

CONCLUSIONES

Este estudio ha puesto de manifiesto el favorable contexto institucional en el que operan las cinco empresas alemanas seleccionadas y algunas de sus proveedoras y, más en general, la IAM. Como nunca en los 25 años del TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte, 1994-2020) el éxito exportador de la IAM y las oportunidades derivadas de la relocalización de las cadenas de suministro se conjuntaron a un marco institucional y una política laboral y de salarios mínimos propicios para que los trabajadores puedan beneficiarse, tanto por la cantidad como por la calidad de los empleos generados. Existe por tanto un contexto favorable para impulsar una negociación de los salarios contractuales que los vincule a la productividad de las empresas, lo que dejó de suceder desde mediados de los años setenta. Sin embargo, no pueden ignorarse los retos que suponen el proceso de reestructuración productiva y el cambio tecnológico en la IA y las fuertes presiones para reducir costos, ni puede esperarse que las mejoras provengan solamente de las condiciones generadas por la intervención estatal. La mejora de la calidad de la representación y el aumento del poder de negociación de los sindicatos son esenciales para asegurar la vinculación entre el éxito productivo y el progreso sociolaboral en la IAM. Esto supone garantizar plenamente la libertad sindical y de negociación colectiva de forma tal que la reestructuración sindical sea decidida por los trabajadores, superando divisiones y unidades artificiales impuestas exógenamente.

Todos los CCT de las empresas seleccionadas y sus proveedoras analizados en esta investigación pasaron por procesos de legitimación. Sin embargo, las lecciones del MLRR en cuanto a las inercias en el mundo sindical, permiten sospechar con fundamento que muchos de los CCT estudiados lo fueron a través de acuerdos entre las empresas y los sindicatos que favorecieron el estatus quo, ante el desconocimiento de los trabajadores de las implicaciones del proceso de legitimación, del contenido mismo del CCT. También pueden haber pesado los temores derivados de la difusión de información falsa acerca de la posible pérdida de derechos adquiridos. De ahí la importancia de analizar con detalle dicho contenido, aunque resulte insuficiente para detectar si existe o no una auténtica bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo.

Puesto que esta investigación tuvo como principal fuente la información disponible en las bases de datos sobre

sindicatos y CCT legitimados del CFCyRL, no se conoce cuál es la dinámica real entre sindicatos, empresas y trabajadores ni se puede conocer qué tanto estos han participado en las negociaciones de los CCT. Se sabe que esta participación ha sido históricamente la excepción por lo que, en principio, puede pensarse que todos los CCT heredados del viejo modelo tienen en alguna medida el riesgo de ser producto de la simulación o, al menos, de la negociación con sindicatos sin respaldo real en sus bases.

Para analizar los CCT y dar cuenta de qué tanto se alejan de los viejos contratos de protección al empleador, negociados a espaldas de los trabajadores y disfuncionales en tanto no cumplieran el propósito de mejorar las condiciones establecidas en la legislación, se tomaron en cuenta principalmente las condiciones de trabajo y las prestaciones extralegales. A nivel de los salarios se estudiaron en particular los niveles salariales iniciales y los de la categoría más alta, comparados con los salarios mínimos y medios vigentes en los años correspondientes a dichos tabuladores.

En cuanto a las prerrogativas sindicales, hubo algunas diferencias. Por ejemplo, algunos sindicatos lograron una mayor presencia en las plantas a través de delegados o estructuras de representación más complejas como en VWM. Sin embargo, en principio, debido a que prácticamente todos tienen la facultad de proponer a los trabajadores que ocupan las plazas, podría descartarse la presencia de "sindicatos fantasmas", totalmente desconocidos por los trabajadores. Por su parte, la gráfica salarial y la matriz de riesgos (incluye nivel de salarios, condiciones de trabajo y prestaciones extralegales) analizadas en el último apartado, dieron cuenta de cuáles son las empresas que enfrentan un mayor riesgo de dar lugar a conflictos laborales por parte de trabajadores.

Se confirma, como lo predice la literatura, que a medida que el análisis de riesgo de salarios y condiciones de trabajo se aleja de las armadoras, aumenta la probabilidad de encontrar empresas con riesgo alto, lo que se agrava en las proveedoras de segundo nivel (aunque el bajo número de empresas de segundo nivel incluidas limita de manera importante el alcance de este hallazgo). Otros riesgos, que aumentan la probabilidad de conflictos, son los que provienen de las características de los sindicatos, como es el caso de los antecedentes de cuestionamientos previos por


















violaciones a los principios democráticos y la libertad sindical. Sin embargo, para dar cuenta de ello de manera fehaciente, se debería realizar en siguientes investigaciones otro tipo de aproximación a los sindicatos y las empresas, para reunir evidencias que confirmen o rechacen la evaluación que de manera exploratoria se hace en este documento.

Finalmente, es importante destacar la existencia de un contexto interno e internacional de mayor exigencia de cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, resulta esencial que las propias empresas adopten protocolos y mecanismos internos para vigilar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos, para ellas y al menos sus proveedoras de primer nivel, como lo propone la LDD al referirse al análisis de riesgos.

REFERENCIAS

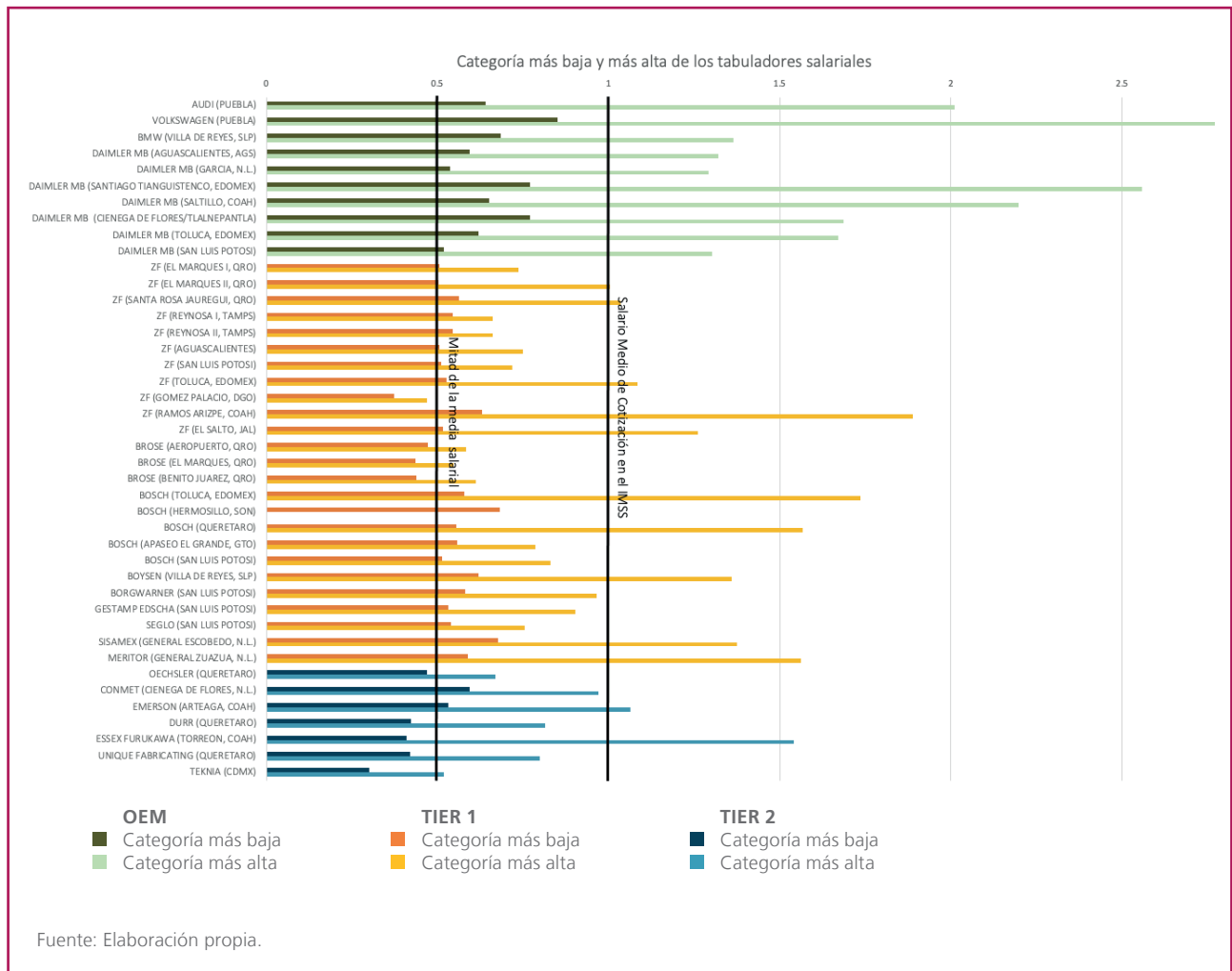
- Abramovich, Víctor y Pautassi, Laura.** (2009). El enfoque de derechos y la institucionalidad de las políticas sociales. En Abramovich, Víctor y Pautassi, Laura (Comp.). *La revisión judicial de las políticas sociales. Estudio de casos* (pp. 279 - 340). Editores del Puerto.
- Alcalde Justiniani, A.** (2020). *La contratación colectiva y su técnica de negociación* (1a ed.). Porrúa.
- Bensusán, G.** (2006). *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina* (1a ed.). Miguel Ángel Porrúa/UAM-X.
- Bensusán, G.** (2023). Labour reforms in Mexico and trade negotiations: From NAFTA to the USMCA. En M. Corley-Coulibaly & F. Ebert (Eds.), *Compendium of Trade and Decent Work on Labor reforms in Mexico and trade negotiations: From NAFTA to USMCA* (1st ed.). International Labour Office.
- Bensusán, G. & Florez, N.** (2022). La calidad de los empleos en el sector de exportación: Del TLCAN al T-MEC. En C. Alba & M. Rodríguez (Eds.), *Desigualdades laborales y urbanas en México* (1a ed., pp. 37–76). El Colegio de México.
- Bensusan, G. & Florez, N.** (2023). Salarios y poder de negociación sindical en México: Lo que la reforma y la política laboral pueden y no pueden resolver. En D. Gómez-Álvarez (Ed.), *Salario Digno: Cómo mejorar las condiciones laborales para una mayor productividad y bienestar de las y los trabajadores de México* (1a ed.). Random House.
- Bensusán, G. & Middlebrook, K. J.** (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro Internacional*, LX(3), 985–1039. doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670
- Bensusán, G. & Sánchez, L.** (2023). Segmentación, subcontratación y mercado de trabajo en México: Oportunidades abiertas por el cambio institucional. En A. Rodríguez, F. Vela, & C. García (Eds.), *Trabajo, Pobreza, Pobreza Laboral* (1a ed., pp. 55–91). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Bensusan, G. González, A. & Lucero Gil, A.** (2023). *Diagnóstico sindical de la industria automotriz y autopartes en México. El caso de 5 empresas alemanas* (Informe Completo). Friedrich Ebert Stiftung.
- Bensusan, G. Valdenebro, A. C. & González Nicolas, I.** (2022). The USMCA and the Mexican automobile industry: Towards a new labor model? *International Journal of Automotive Technology and Management*, 22(1), 128–144. doi.org/10.1504/IJATM.2022.122140
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI).** (2023). Efecto de la legitimación de contratos en el marco de la Reforma Laboral. www.gob.mx/conasami/articulos/efecto-de-la-legitimacion-de-contratos-en-el-marco-de-la-reforma-laboral
- Cortés Fernández, R.** (2023), Sindicato de GM en Silao acuerda alza salarial del 10% en 2023, 13 de marzo de 2023, *Excelsior*. www.excelsior.com.mx/dinero/general-motors-sindicato-planta-silao-guanajuato-acuerda-aumento-al-salario/1575427
- Covarrubias Valdenebro, A.** (2020). El T-MEC. Escenarios probables para el trabajo y la industria automotriz regional (Trabajo y justicia social, p. 24). Friedrich Ebert Stiftung.
- Covarrubias Valdenebro, A.** (2021). El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Los escenarios probables para el trabajo y la industria regional. *Norteamérica*, 16(1). doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470
- Ergon.** (2023). Interim Report UBM Mexico – prospects and process for establishment (p. 28) [Interim Report]. UBM Project Group and selected partners / GIZ.
- Escobar Toledo, S.** (2023). La reforma laboral y el sindicalismo mexicano en los años de la COVID-19: Situación actual y perspectivas. En R. Cordera Campos, A. Sánchez Vargas, & Provencio (Eds.), *El Mundo del trabajo y el ingreso* (1a ed., pp. 125–164). Coordinación de Humanidades UNAM.
- Esquivel, G.** (2023). La pobreza laboral en México, a la baja / Working poverty in Mexico, downwards. *EconomíaUNAM*, 20(59), Article 59. doi.org/10.22201/fe.24488143e.2023.59.795
- Grabosch, R.** (2021). Ley de Debita Diligencia. Alemania establece os estándares en la protección de derechos humanos (Trabajo y justicia social, p. 13). Friedrich Ebert Stiftung. library.fes.de/pdf-files/iez/18832.pdf
- Hernández, E.** (2023a). Coparmex sugiere un 'salario digno' de 12,400 pesos al mes. *Forbes México*. www.forbes.com.mx/coparmex-sugiere-un-salario-digno-de-12-mil-400-pesos-al-mes
- Hernández, N. L.** (2023b). Legítima CTM contrato colectivo de trabajo en BMW San Luis Potosí. *El Universal San Luis Potosí*. sanluis.eluniversal.com.mx/economia-y-negocios/legitima-ctm-contrato-colectivo-de-trabajo-en-bmw-san-luis-potosi
- Horta, F.** (2022) GM Silao acuerda revisión anual y recuperación salarial para 2023, *AM*, 13 de mayo de 2022, www.am.com.mx/industria-automotriz/2022/5/13/gm-silao-acuerda-revision-anual-recuperacion-salarial-para-2023-con-sindicato-602886.html
- Martínez, M. del P.** (2023a). En casi cuatro años hay 244 contratos colectivos de trabajo terminados. *El Economista*. www.economista.com.mx/empresas/En-casi-cuatro-anos-hay-244-contratos-colectivos-de-trabajo-terminados-20230416-0026.html
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).** (2021). Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19 (Informes de Referencia de la OIT, p. 218). Oficina Internacional del Trabajo. www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_789973/lang-es/index.htm

APÉNDICE 1. EMPRESAS SELECCIONADAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO

OEM	TIER 1	TIER 2
 4 armadoras + 3 unidades de menor tamaño	Proveedores de Daimler Mercedes  	Proveedor de Daimler Mercedes 
	Proveedor de Daimler MB y BMW  5 plantas	Proveedores Bosch   
	Proveedor de Daimler MB y BMW  4 plantas	
	Proveedor de Daimler MB y BMW  11 plantas	Proveedor ZF  
 1 armadora	Proveedores de BMW    	Proveedores de BMW 

Fuente: Elaboración propia.

APÉNDICE 2. RELACIÓN ENTRE LOS SALARIOS CONTRACTUALES Y LA MEDIA SALARIAL



APÉNDICE 3. RESUMEN DE LA MATRIZ DE RIESGO DE CCT

TIPO DE EMPRESA	Riesgo bajo	Riesgo moderado	Riesgo alto
OEM	7	3	
TIER 1	9	6	10
TIER 2		1	6

Fuente: Elaboración propia.

AUTORA

Graciela Bensusán Areous es Profesora de Tiempo Completo en la UAM Xochimilco, Tiempo Parcial en la Flacso-México e Investigadora Emérita del Sistema Nacional de Investigadores. Es Doctora en Ciencia Política por la UNAM y especialista en instituciones, organizaciones y políticas laborales desde una perspectiva comparativa. Sus últimas publicaciones se centran en los cambios en las instituciones laborales vinculados a las reformas internas y al T-MEC, la situación laboral y sindical en la industria automotriz instalada en México y la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Sur Global.

Alda González Velasco es economista por la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Maestra en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-México). Sus áreas de investigación se centran en la evolución de la industria manufacturera, las relaciones laborales y la influencia de las instituciones y sus cambios. Actualmente, se desempeña como profesora adjunta en la UNAM en las clases de Economía Política y como consultora independiente en temas laborales e industriales.

Andrés Lucero Gil es politólogo egresado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Sus intereses de investigación abarcan la política laboral, la calidad del empleo en la industria automotriz y la regulación del trabajo en plataformas digitales. Ha colaborado como asistente de investigación en proyectos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y como consultor en la Fundación Friedrich Ebert.

PIE DE IMPRENTA

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

Responsable
Yesko Quiroga | Representante en México

Coordinador de proyectos
Angel Pazos

Teléfono +52 (55) 5553 5302

Fax +52 (55) 5254 1554

mexico.fes.de

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita.

La debida diligencia en la industria automotriz mexicana. El caso de 5 empresas alemanas y sus proveedoras.

Resumen Ejecutivo



La Ley de Debida Diligencia corporativa de Alemania, que entró en vigor en 2023, brindó un marco institucional justo para los procesos de subcontratación internacional en países con estándares laborales o salarios bajos, lo que tiene gran relevancia para los trabajadores mexicanos.

En el marco de dicha legislación y la puesta en práctica de la prueba piloto del Mecanismo de Reclamación Interempresarial (denominado posteriormente como Mecanismo de Reclamación de Derechos Humanos) en empresas alemanas correspondientes a la industria automotriz instalada en el país, se realizó un primer diagnóstico de la situación laboral y sindical de tres empresas (originalmente había participado cinco empresas alemanas) y algunas de sus proveedoras (Tier 1 y Tier 2).



Bajo diversos criterios, se incluyó un total de 41 unidades económicas, cubriendo un total de 45,703 trabajadores. Todas estas unidades tenían celebrados Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) que habían pasado exitosamente el proceso de legitimación entre 2019 y 2023.

El propósito de este diagnóstico exploratorio fue identificar el nivel de riesgo en dichas unidades económicas por lo que se refiere a la autenticidad de la negociación colectiva. Ésta estuvo dominada en el país por una extendida simulación y complicidad entre sindicatos y empleadores, con el interés de eludir la bilateralidad en la determinación de salarios y condiciones de trabajo, dando lugar a los conocidos "contratos de protección al empleador" (CPE).

La investigación partió de un conjunto de supuestos que permitió identificar tres niveles de riesgo (alto, moderado y bajo) comparando las condiciones de trabajo incluidas en la Ley Federal del Trabajo y las de los respectivos contratos colectivos, la existencia de prestaciones extra-legales y la relación entre los salarios mínimos, los medios de cotización en el IMSS y los consignados en la categoría inicial y terminal del CCT.



El estudio incluyó la elaboración de una matriz de riesgo que permitió sistematizar la información recogida de los contratos colectivos de trabajo y valorar si un CCT corría el riesgo de ser un CPE o, al menos "disfuncional", al no ofrecer ventajas relevantes a sus supuestos beneficiarios.

El resultado de esta matriz, detallado en este documento, confirmó que existen menores niveles de riesgo en las empresas armadoras, mientras que estos van aumentando en las proveedoras Tier 1 y Tier 2. Así, del total de las unidades directamente vinculadas a las armadoras predominaron las de riesgo bajo, mientras en el caso de las Tier 1 las de riesgo alto y moderado y, finalmente, en el caso de las Tier 2, las de riesgo alto.