

La debida diligencia en la industria automotriz mexicana.

El caso de 5 empresas alemanas y sus proveedoras.

Estudio Completo

Graciela Bensusán
Alda González Velasco
Andrés Lucero Gil

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

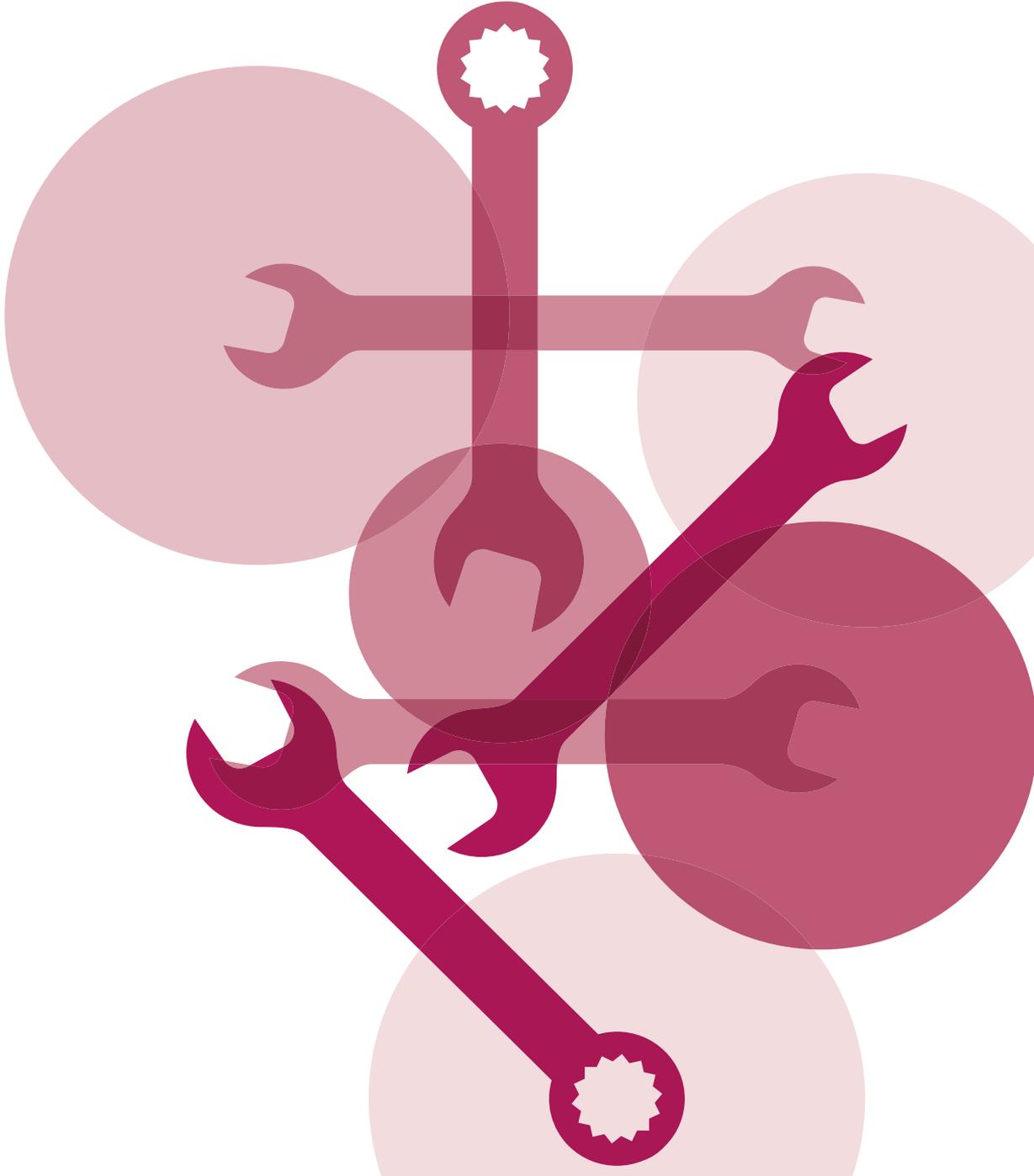


Tabla de contenido

1. Introducción	1
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	16
4. Situación laboral en la IAM	29
5. Los sindicatos y su vínculo a los CCT	38
6. Los CCT: armadoras y proveedoras	48
El CCT como unidad de observación de la situación laboral en las empresas.	49
El contenido de los CCT y el riesgo de demandas por violación a la libertad sindical y la negociación colectiva en el marco de la LDD y el Mecanismo de Quejas Interempresarial de la IAM	51
CCT de Armadoras	56
Los contratos verdaderamente negociados	56
CCT de empresas armadoras seleccionadas	65
Otros CCT de Daimler como centros vinculados a armadora Daimler	73
CCT de empresas TIER 1	78
ZF Friedrichshafen AG / TRW (Tier 1 de BMW Group y Mercedes Benz Group)	78
Brose (Tier 1 de BMW Group y Mercedes Benz Group)	89
Bosch (Tiers 1 de BMW Group y Mercedes Benz Group)	95
Otros CCT de empresas TIER 1.	100
TIER 1 Asociadas a BMW (Boysen, BorgWarner, Edscha y Seglo)	100
Otros TIER 1. Asociadas a MB/Daimler (SISAMEX, MERITOR)	107
CCT de empresas TIER 2	111
CONMET, EMERSON, OECHSLER, DURR (asociadas respectivamente a MB, Bosch, ZF y BMW). Unique Fabricating proveedora de BMW, Essex Furukawa (proveedor de Bosch), Teknia (proveedor de Bosch)	111

7. Una perspectiva comparativa: salarios y riesgos	119
8. Conclusiones	123
Referencias	129
Apéndice 1. Indicadores seleccionados del sector manufacturero y de la industria automotriz	136
Apéndice 2. Indicadores seleccionados del sector manufacturero y de la industria automotriz (Gráficos relevantes).	142
Apéndice 3. Cadenas de suministro de cinco empresas alemanas que participan en la industria automotriz	148
Apéndice 4. Relación entre los salarios contractuales y la media salarial. Categoría más baja y más alta de los tabuladores salariales	150
Apéndice 5. Empresas identificadas en nuestro mapeo inicial pero no incluidas en nuestro análisis	152

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.

Para cumplir con el propósito de la investigación, después de esta breve introducción, el documento se integra de la siguiente manera. En el segundo apartado se presenta el análisis de la Ley de diligencia debida (LDD) 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. Uno de los riesgos más importantes es el que se refiere a la existencia de CCT negociados a espaldas de los trabajadores y salarios que no superen los mínimos legales.

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 13 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 y de autopartes en México, incluyendo los indicadores más importantes de empleo y salarios. El quinto apartado trata la situación sindical y los siguientes apartados analizan en primer lugar la contratación colectiva en las empresas armadoras seleccionadas más otras dos de contraste, 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 séptimo 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. Cabe adelantar, como se advierte en el texto, que al ser una investigación de tipo documental, los resultados obtenidos deberían someterse en el futuro a una prueba a través del examen en campo de la situación sindical y laboral en las empresas seleccionadas.

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, tal como lo exige “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 nuevas obligaciones de la LDD se refieren al cumplimiento de las normas contenidas en los Pactos Sociales y Civiles de la ONU y, de la mayor importancia en el tema que nos ocupa, de las normas laborales contenidas en los ocho convenios fundamentales de la OIT. Cabe señalar que estas obligaciones quedan bajo la supervisión de la Oficina Federal de Economía y Control de las Exportaciones de ese país (BAFA; por sus siglas en alemán). Entre las facultades de esta instancia, se encuentran las de investigación de las supuestas violaciones, así como la imposición de multas que pueden alcanzar hasta ocho millones de euros o el dos por ciento del volumen anual de negocios (Grabosch, 2021).¹ En ese contexto, como ya se indicó, nos centraremos en el análisis de las condiciones de trabajo en las empresas seleccionadas y algunas de sus proveedoras de primer y segundo nivel, a la luz de los derechos y los salarios consignados en sus contratos colectivos. Asimismo, nos interesa analizar

4 1 Entre los antecedentes de esta legislación, que tiene carácter vinculante, cabe mencionar que, de acuerdo con una evaluación científica realizada respecto del cumplimiento de los requisitos establecidos en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, se encontró que solo entre el 13 y el 17% de las grandes empresas alemanas los cumplían. De ahí la decisión de pasar de los compromisos voluntarios a las obligaciones establecidas en una legislación, en este caso impulsada por los Ministros Federales de Cooperación Económica y Desarrollo y de Trabajo y Asuntos Sociales de la República Federal Alemana (Grabosch, 2021, p. 3).

algunas características de los sindicatos ya que, en conjunto, ambos aspectos dan cuenta hasta cierto punto de la vigencia y vitalidad de los principios de libertad sindical y negociación colectiva reconocidos en los convenios 87 y 98 de la OIT, el primero ratificado por México en 1950 y el segundo en septiembre de 2018.²

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 a los dos primeros:

- 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

2 Las violaciones a la libertad sindical y, en particular, por la existencia de contratos colectivos de protección al empleador y actos de discriminación antisindical, dieron lugar en México a quejas presentadas por IndustriALL ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, como es el caso de la 2694, de 2009. La última resolución de este caso se emitió en 2018. www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINTTEXT_ID:3964298

veremos en el análisis de los tabuladores de los CCT de las empresas seleccionadas, se cumple en todos los casos.

De acuerdo a la definición de riesgo, se entiende que cuenta como tal *“cualquier condición en la que debido a las circunstancias reales, existe una probabilidad suficiente de que se viole una de las prohibiciones”*. También se señala que las empresas deben dar prioridad a los riesgos que se consideren “probables, graves e influenciables” (artículo 5, apartado 2, *Ibid.*, p.5) y que su obligación se concreta en los esfuerzos “razonables” realizados para enfrentar dichos riesgos, más “no como deberes de éxito”. Además, se indica que la diligencia debida se aplica a las propias empresas y a sus proveedores directos, donde la posibilidad de influencia es mayor, por lo que la exigencia de “éxito” en el cese de una infracción se limitaría al ámbito empresarial propio [art. 7, párrafo 1, frase 3], (Grabosch, 2021, p. 5).

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).

Grabosch (2021, p. 6), con base en la exposición de motivos de la ley en cuestión, señala que puede existir una *“contribución causal a los riesgos por el solo hecho de que la empresa opere a través de su cadena de suministro en regiones donde son evidentes las violaciones a los derechos humanos”*, citando el ejemplo de aquellos lugares donde los sindicatos están prohibidos. Como veremos, el estudio realizado por la Consultora Ergon (2023) advierte que es un hecho conocido que en México

6 existe una extendida violación a los principios de libertad sindical y de negociación

colectiva, situación que prevalece en la industria automotriz, entre otras. De esta manera, las empresas alemanas instaladas en México no solamente están obligadas a prevenir este riesgo sino a corregirlo donde se comprueben las infracciones. De ahí la importancia de poner de manifiesto en este estudio cuál es la situación laboral en las empresas seleccionadas y algunas de sus proveedoras así como algunos posibles indicadores de riesgo que deberían ser tomados en cuenta.

Para precisar el alcance de la diligencia debida, según Grabosch, se deben tomar en cuenta dos definiciones. Por una parte, lo que se entiende por “ámbito empresarial”. Este incluye “todas las actividades en todo el mundo que la empresa realiza para lograr su objeto social e incluye las filiales en las que la empresa tiene una influencia determinada”, mientras que la cadena de suministro “abarca todos los productos y servicios de una empresa y todos los pasos en el país y en el extranjero que son necesarios para su producción o suministro, desde la extracción de las materias primas hasta la entrega del producto al cliente final” (Grabosch, 2021, p.6).

Se discute cuál es el alcance de la obligación de realizar análisis de riesgos periódicos, exigidos por el artículo 5 párrafo 1 de la Ley. De acuerdo a Grabosch, el análisis de riesgos debería limitarse al “ámbito empresarial propio y a los proveedores directos, es decir, con quienes la empresa tiene una relación contractual directa”. Los proveedores indirectos solo se vigilarían cuando se hayan “interpuesto indebidamente, para evitar obligaciones de diligencia debida”, como lo establece el artículo 5, párrafo 1, frase 2 (Ibid., p. 6. Nota1). Es decir, que se tratara de una subcontratación simulada.

Sin embargo, respecto del riesgo de una subcontratación simulada, cabe señalar que en México, desde la reforma a la LFT de 2021, el uso de la figura de la subcontratación solo está permitida cuando se trate de la realización de obras o servicios especializados y no se trate de la actividad principal de la empresa beneficiaria. Se estableció también que las empresas que realicen actividades especializadas solo podrían hacerlo si están registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (REPSE). De esta forma, a diferencia de otros países con normas muy flexibles y permisivas en materia de subcontratación laboral, el riesgo de este tipo de prácticas elusivas estaría siendo en parte reducido y controlado por la intervención de la autoridad, a lo que en adelante se sumaría, en el caso de las empresas alemanas, las obligaciones derivadas de la LDD. Como

veremos al analizar la situación laboral de las empresas seleccionadas, anticipándose a esta reforma, algunas ya dejaron atrás la simulación e hicieron convenios de sustitución patronal asumiendo en adelante la responsabilidad laboral directa frente a los trabajadores, con lo que redujeron el nivel de riesgo frente a las obligaciones de la LDD.

Frente a otros riesgos, el alcance de la obligación de analizarlos se extiende a toda la cadena de suministro, entre otros casos, cuando existe algún cambio o ampliación del riesgo derivado de la introducción de nuevos productos o áreas de negocios, o cuando la empresa toma “conocimiento fundado de las infracciones”, por ejemplo, por la presentación de quejas a través del Mecanismo de Reclamaciones Interempresariales, informes de los sindicatos, organizaciones no gubernamentales y autoridades competentes.

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 TMEC existe un capítulo laboral con compromisos trinacionales 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 TMEC (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 riesgoso 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).

En este contexto, las direcciones de las empresas alemanas cubiertas por la LDD tienen la obligación de asegurar que las medidas que se adopten cumplan con la misma y se apliquen adecuadamente, involucrando en su caso otras instancias como el “comité económico” e informando al “comité de empresa”, de forma tal que puedan incidir en todas las fases de implementación de las obligaciones de la LDD.

Como ya se dijo, la BAFA es quien se encarga en Alemania de la aplicación efectiva de la LDD a través de diversos tipos de medidas, tales como visitas a las instalaciones y revisión documental, incluyendo consultas al personal de la empresa, así como la adopción de medidas sectoriales o intersectoriales. Si la BAFA no actúa se puede recurrir al Tribunal Administrativo. Las multas pueden variar entre los 100 mil (infracciones formales), 500 mil (infracciones importantes) y hasta 800 mil euros (infracciones especialmente importantes) y se aplican también a los directivos a cargo de los derechos humanos que hayan descuidado sus funciones. En el caso de las empresas, las multas pueden llegar hasta entre cinco y ocho millones de euros, según la gravedad de la infracción y de los esfuerzos realizados para reparar los daños, tal como lo establece el artículo 24, frase cuatro, numeral 7 de la LDD, citada por Grabosch (2021, p.7).

Es importante señalar, siempre siguiendo a Grabosch, que los afectados por la violación a las normas protegidas por la LDD pueden ser representados en los tribunales civiles alemanes por sindicatos u organizaciones no gubernamentales para obtener

el resarcimiento de los daños, aunque el deber establecido en dicha ley limita el alcance de la obligación por parte de la empresa al cese de las infracciones legales, a la vez que considera como un criterio para fijar las multas los esfuerzos realizados por la empresa para reparar dichos daños (art. 24, párrafo 4). Las actividades de las empresas cubiertas por este mecanismo son tanto las directas como la cadena de valor hacia arriba – *upstream value chain* – pero con posibilidades de incluir más adelante la cadena hacia abajo – *downstream value chain* (Ibid., p. 8).

En suma, todo ello da una idea de la potencialidad de la LDD y el Mecanismo de Reclamaciones Interempresarial (UBM; por sus siglas en alemán) para proteger los derechos de los trabajadores de la IAM.

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) 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.³

Se destaca que la importancia del UBM es que ofrece un marco para la reparación de las violaciones que es “más amplio y flexible que los conceptos nacionales de obligación y responsabilidad” (Ergon, 2023, p. 6). En cuanto a los temas relevantes sobre derechos humanos en la IAM (Industria Automotriz de México), se muestra que el UBM tiene un amplio alcance en lo que se refiere a los titulares de derechos

3 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 TMEC 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).

cubiertos, como son los trabajadores, representantes de los sindicatos y defensores de derechos humanos, entre otros. En cuanto a los derechos protegidos, incluyen los derechos humanos, el medio ambiente, la corrupción y la integridad.

Por lo que se refiere al interés de nuestro estudio, es importante destacar que los temas vinculados a derechos laborales incluyen el acoso y la no discriminación, la seguridad y salud ocupacional, la libertad sindical y de negociación colectiva, las horas de trabajo y el derecho a un salario adecuado.

En cuanto a lo que puede ser observado, dados los alcances de nuestro estudio, centrado en la situación laboral de las empresas alemanas y sus proveedoras en México a la luz de las características de los sindicatos y las condiciones de trabajo incluidas en los contratos colectivos, cabe advertir que cuestiones relativas a la discriminación por género, raza, etnicidad u orientación sexual, o acoso y violencia basada en el género en el caso de las mujeres, requerirían realizar trabajo de campo con entrevistas en el centro de trabajo, lo que excede las posibilidades de esta investigación. En este sentido, lo que pudo observarse en relación a la posible existencia de discriminación, es la ausencia/ presencia de cláusulas en los CCT que eviten este tipo de riesgo, que de todas maneras están previstas en la Ley Federal del Trabajo y en el capítulo laboral del T-Mec (23).⁴ Cabe adelantar que en ninguno de los CCT estudiados se encontró este tipo de cláusulas, salvo en el caso de VWM (que no forma parte de la muestra de empresas seleccionadas, pero se incluyó solamente con fines ilustrativos), donde existe una Comisión Sindical de Equidad y No Discriminación.

En cuanto a los riesgos vinculados con la libertad sindical y de negociación colectiva, destacados en diferentes informes e investigaciones, el reporte Ergon (2023, p. 8) advierte la existencia en México de sindicatos controlados por los empleadores y los llamados “contratos de protección al empleador” (CCPE), con malas condiciones de trabajo, cuyo propósito es ayudar a que el empleador no tenga que asumir una verdadera bilateralidad en la fijación de dichas condiciones con un sindicato verdaderamente independiente. Estas prácticas se han encontrado particularmente en la IAM, pero es un fenómeno generalizado en tanto se había estimado en investigaciones previas que alcanzaría al 80% de los CCT del país (Bouzas et al., 2007). El resultado del proceso de legitimación de los CCT existentes al 1 de mayo de 2019,

4 Véase al respecto el artículo 3 de la LFT, que establece la prohibición de todo tipo de discriminación “por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria...”.

en el que los trabajadores debieron dar su voto mayoritario aprobatorio para que continúen vigentes, finalizado el 31 de julio de 2023, confirma en gran medida esta estimación en tanto de 139 mil expedientes de CCT, solo terminaron legitimándose alrededor de 30,552, como veremos más adelante. Justamente, los contratos seleccionados en esta investigación fueron consultados en la base de datos resultante del proceso de legitimación, incluida en el sitio web del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Sin embargo, el hecho de haber sido legitimados no implica automáticamente que estos CCT hayan sido negociados con el conocimiento y aprobación de los trabajadores, ni que sus salarios y condiciones de trabajo sean adecuadas a sus características y las de las empresas involucradas. De ahí la importancia de tener en cuenta el contenido de estos contratos, su relación con las disposiciones de la LFT y la medida en que mejoran esas disposiciones o crean nuevas prestaciones extralegales que beneficien a los trabajadores, como se hace en esta investigación, para valorar el nivel de riesgo de enfrentar conflictos por la existencia de CCPE. Tómese en cuenta que la función de un CCT es justamente mejorar las condiciones de trabajo garantizadas en la LFT y pactar salarios que mejoren los mínimos legales.

Otro riesgo señalado por Ergon (2023) es la existencia de jornadas laborales excesivas o el incumplimiento de las normas legales y contractuales, lo que también, en cuanto a esto último, ha sido estudiado en el país, ya que el nivel de protección legal es alto (aunque la jornada legal sigue siendo de ocho horas al igual que en 1917), pero existe una gran distancia entre las normas y los hechos.⁵ Sin embargo, puesto que en esta investigación la información disponible es la que proviene de los CCT, 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 (con pagos dobles o triples, según el número de horas). Como excepción,

5 Respecto al nivel de incumplimiento de las normas laborales en México véase Bensusán (2006), donde se analiza la lógica que está detrás de estas prácticas. Allí se muestra que el marco institucional impone un alto costo de cumplimiento a los empleadores, pero se acompaña de un bajo costo de incumplimiento, lo que lleva a una enorme brecha entre los derechos y la realidad. Para explicarlo se calcula el costo laboral promedio de cumplir, comparado con el de otros países, mostrando que se encuentra entre los más altos de la región, sin que se fiscalice su incumplimiento. Por ello se pone el énfasis en los problemas de implementación del marco normativo debido a la ausencia de una Inspección Laboral eficiente y dotada de los recursos necesarios, el control gubernamental de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la ausencia de un sindicalismo verdaderamente representativo. Cabe señalar que todos estos aspectos están en el centro de la reforma institucional realizada en el país a partir de 2019, uno de cuyos propósitos es garantizar la libertad sindical y de negociación colectiva, así como la democratización de los sindicatos y establecer un sistema de justicia laboral independiente del Poder Ejecutivo (Bensusán, 2023). Igualmente, la Inspección Federal del Trabajo ha emprendido un importante proceso de modernización (Coneval, 2022).

en algunos pocos CCT existen cuentas individuales de horas de trabajo, donde se compensan las jornadas prolongadas con las reducidas o días de paro, de forma tal que solo aquellas que superen un determinado número de horas dan lugar al pago de las horas extras. Por ese motivo, este es un tema por considerar en futuras investigaciones que incluyan trabajo de campo, para valorar si el manejo de estas cuentas individuales es solo un indicio de flexibilidad en el tiempo de trabajo desde el lado de la empresa o si también se utiliza para evitar el pago de horas extras o excederlas más allá de los límites legales, lo que depende en gran medida del poder del sindicato para hacer que se cumplan las previsiones legales y contractuales.

Finalmente, cabe señalar como uno de los más importantes el riesgo asociado con los salarios. Al respecto el reporte Ergon (2023) menciona dos tipos de riesgos. La falta de transparencia en los procesos de fijación salarial, con la falta de revisión oportuna y, por otra parte, la existencia de salarios estancados o su disminución, por diversas circunstancias económicas, como el proceso inflacionario. Esta problemática estaría afectando principalmente a las empresas proveedoras de autopartes. En cuanto al primer riesgo, cabe decir que 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. En cuanto al segundo riesgo, en esta investigación analizamos los tabuladores salariales incluidos en los CCT, su relación con el salario mínimo vigente (SM) así como el número de categorías salariales y la relación de la categoría más alta respecto del salario medio de cotización en el IMSS.

Cabe mencionar que los SM en México experimentaron una fuerte pérdida de poder adquisitivo desde los años ochenta, seguida por un estancamiento y una recuperación desde 2018, con mayor impacto desde 2019, de ahí que el SM haya ganado relevancia frente al salario medio de cotización en el IMSS. Sin embargo, al analizar la evolución de estos indicadores, 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. De hecho, la gran fragmentación de las negociaciones salariales a nivel de empresas que tienen,

por ejemplo, más de 10 mil trabajadores, en un número diverso de plantas con sus respectivos CCT puede ser vista como una estrategia empresarial que busca mantener bajo el costo laboral, vía reducidos salarios y prestaciones, como se mostrará en esta investigación.

Como bien señala el informe Ergon como resultado de las entrevistas realizadas a los involucrados en el tema de los derechos laborales existen en México algunos obstáculos a superar para un adecuado funcionamiento del UBM que sirven para brindar un contexto a esta investigación. Uno de ellos es la presencia de pequeñas empresas, muchas informales, dentro de la cadena de suministro lo que “puede permanecer invisible para la mayoría de los jugadores”. (Ergon, 2023, p.18). Tómese en cuenta que la economía mexicana se caracteriza por que un 60% de los ocupados es informal y por una marcada heterogeneidad productiva, con micro y pequeñas empresas de muy baja productividad vs grandes empresas con niveles tan altos como los de los países más desarrollados. Un segundo factor para considerar sería la posible, aunque muy mermada, influencia política de los líderes sindicales en el país, a la vez que su alineamiento con los empleadores. Sin embargo, como ya se señaló, México se encuentra en el camino de implementar un nuevo marco institucional que regula los procesos de democracia sindical, que en sucesivas etapas irá creando nuevos incentivos y presiones para el cambio de liderazgos y estilos de representación, cerrando el paso a aquellos que no tengan el respaldo de los trabajadores.

Como ya se indicó, uno de los sectores en donde el MLRR ha tenido mayor impacto y llevado a una renovación de los sindicatos y de los CCT es justamente la IAM, especialmente en el sector de autopartes. El carácter coactivo y la perentoriedad del mecanismo (MLRR), así como el efecto inmediato que tiene sobre la instalación afectada por la queja, además de las solidaridades y alianzas que se van forjando en estos procesos, tendrían al menos dos efectos por lo que se refiere a la LDD y al UBM. Por una parte, han generado la posibilidad de contagios de los procesos de inconformidad de las bases con sus directivas y CCT. Por otra la mayor visibilidad de estos conflictos hace que pueda extenderse la responsabilidad de las armadoras más allá de las proveedoras directas y podrá generar una mayor confianza entre los mismos trabajadores de conseguir el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva, lo que puede augurar mayores reclamaciones en el sector en el futuro inmediato.

En este contexto este estudio se centra, como se dijo en la introducción, en una descripción y análisis del estado actual de los empleos y los salarios en el sector, la estructura de la representación sindical y algunas características de las organizaciones (conforme lo que puede observarse en el repositorio laboral del CFCyRL y en fuentes secundarias) así como el contenido de los CCT. Se incluyen los CCT de las cinco empresas seleccionadas que participan en una primera etapa de la puesta a prueba del mecanismo conocido como “Reclamación interempresarial para la industria automotriz” (UBM) en México y algunas de sus proveedoras. Con las limitaciones del caso, la metodología seguida permitirá identificar algunos factores de riesgo derivados de la situación laboral en las empresas armadoras seleccionadas y algunas de sus proveedoras, a la luz de sus condiciones de trabajo y salarios, lo que ayudará a saber qué tan cerca o lejos están los CCT existentes de lo que se entiende por un CCPE.⁶ Cabe advertir que el hecho de que a partir de 2019 para negociar un CCT previamente se deba obtener el respaldo de los trabajadores (con el 30% de las firmas o el voto mayoritario, según el caso), y posteriormente se deba aprobar por el voto lo negociado, vuelve en parte obsoleto el concepto de CCPE. Sin embargo, estas exigencias no eliminan el riesgo de que por la debilidad sindical los CCT sean disfuncionales o que sigan existiendo las viejas prácticas de simulación.

Antes de analizar el contenido de los CCT, en el siguiente apartado se ofrece una perspectiva general del contexto institucional y la situación laboral de la IAM.

6 Para un recuento de los antecedentes y modalidades de los CCPE, véase González Nicolás (2006).

3. El contexto institucional mexicano en la IAM: un nuevo modelo laboral



Las reformas laborales⁷

Las brechas salariales de la IAM entre México y sus socios comerciales estuvieron en el centro de las exigencias laborales en la negociación del TMEC, 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).⁸

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 TMEC, 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.⁹

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, desde la perspectiva del cambio institucional puede verse como un caso de éxito. Especialmente, si se considera la oportunidad con que se fueron cumpliendo todos los pasos para la construcción de un nuevo andamiaje por el que transitarían esos procesos, en medio de la pandemia,

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

8 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).

9 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).

bajo una sistemática vigilancia desde los EEUU a través del Grupo de expertos independientes de aquel país, como se muestra en el siguiente cuadro.

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.

Cuadro 1. Principales hitos de la Reforma Laboral

Principales hitos (Reforma Constitucional, art. 123, 5 febrero de 2017 y Decreto Reforma LFT, 30 de abril de 2019)	Tarea Cumplida
Creación del Consejo de Coordinación Interinstitucional para la implementación del SJL	Junio 2019 (antes del plazo)
Ley Orgánica del CFCyRL	20 de enero 2019, dos meses de demora
Etapas de implementación: CFCyRL- CC y Tribunales laborales	CFCyRL inicia operaciones antes del plazo (18 noviembre 2020), primera sesión JG – 7 agosto 2020. Tercera etapa TL: octubre 2022 (prevista para mayo 2022).
Transferencia autoridad de registro al CFCyRL: migración de 173 mil registros de Sindicatos y CCT, equivalente a 18 millones de páginas digitalizadas	El CFCyRL comienza a operar a nivel nacional el 3 de noviembre de 2021. (Seis meses después del plazo)
Reformas a estatutos sindicales para incluir principios DS y género	Mayor cumplimiento a nivel federal, más del 96% (2160 registrados) que local, con alrededor del 40% (10676).
Entrada en vigor de nuevos PDS (constancia de representatividad, aprobación y revisión de CCT, elecciones) a través del voto secreto y directo.	1 de mayo 2020
Proceso de legitimación de CCT existentes	1 de mayo 2019- 31 julio 2023
Presupuesto (la mayor parte para el nuevo sistema de justicia laboral)	2020= 1,400 millones de pesos; 2021= 2800 millones de pesos; 2022= 10 mil millones de pesos y 500 millones para los estados

Por importante que sea, el cambio institucional no es suficiente para superar las inercias y prácticas viciadas del viejo modelo laboral ni, mucho menos, para conseguir un mayor poder de negociación frente a los empleadores. Sin duda, la agenda de transformación fue ambiciosa ya que se propuso terminar con la injerencia y discrecionalidad de la autoridad laboral y los empleadores en el proceso organizativo y reivindicativo, la simulación en la negociación colectiva (CCPE) y el limitado poder de negociación de los sindicatos. Para ello se requería evitar la concentración del poder en manos de las directivas sindicales, la ausencia de democracia, transparencia y rendición de cuentas, así como la corrupción sistémica en el seno de los sindicatos y su complicidad con los empleadores, prácticas arraigadas a lo largo de más de un siglo, pero expandidas en el sector de la nueva economía exportadora bajo el TLCAN.

De todos los procesos de democracia sindical, la exigencia incluida en el Artículo 11 transitorio del Decreto de Reforma de la LFT y en el Anexo 23 A del T-MEC, que imponía la obligación de legitimar los CCT vigentes al 1 de mayo de 2019, a través de la votación de los trabajadores, fue la que más interés y expectativas generó dentro y fuera del país. Sin embargo, este proceso fue de naturaleza temporal ya que finalizó el 1 de mayo de 2023, mientras el resto de los procedimientos será permanente: elección de directivas, solicitud de una constancia de representatividad como condición previa para la negociación colectiva (con dos modalidades, según haya una o más solicitudes), votación del CCT negociado por la directiva sindical y de las sucesivas revisiones contractuales. Algunos de estos procesos estuvieron involucrados en denuncias por violaciones a la libertad sindical y la negociación colectiva, en el marco del MLRR (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida), sobre el que volveremos más adelante.

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.¹⁰

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 donde igualmente los trabajadores siguen obteniendo salarios cercanos al mínimo y condiciones que apenas superan las de la LFT, como lo muestra esta investigación en el caso de dos armadoras alemanas y algunas de sus proveedoras, especialmente las de segundo nivel. Tampoco puede anticiparse si en el futuro 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. De hecho, estos cambios son una condición para aumentar el poder de los trabajadores y construir un terreno más simétrico con sus empleadores a la hora de determinar sus condiciones laborales, que es finalmente el propósito central de las reformas internas y de la inédita agenda laboral del TMEC así como de la LDD.

Implicaciones de la Legitimación de CCT y el carácter sistémico de la Reforma Laboral de 2019

La legitimación de los CCT generó expectativas que superaron las posibilidades reales de transformación de ese instrumento al no haberse advertido la complejidad del proceso en marcha: dejar atrás un régimen sindical corporativo estatista incrustado profundamente en la sociedad, lo que implicaba uno de los procesos más complejos del cambio social, en palabras de Schmitter (1992). La desilusión, al no haberse acabado por completo con los contratos heredados del viejo régimen, se debió tal vez a que no se visualizó el carácter sistémico de la RL19. Dentro de este

20 10 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).

nuevo arreglo interactúan en forma permanente varios procesos de democracia sindical, como ya se dijo. Incluso hay nuevas reglas en la LFT que se conocen poco, incluso por los empleadores, pero posibilitan que más temprano que tarde un sindicato no representativo o un contrato inactivo sea reemplazado sin las trabas anteriores que sostenían mayorías artificiales y ficticias. Así, conforme al artículo 923 de la LFT, si un CCT no se revisa en cuatro años, cualquier sindicato que cuente con el respaldo de los trabajadores puede emplazar a huelga para la firma de un nuevo CCT, sin necesidad de entablar un juicio por pérdida de titularidad, los que, en cualquier caso, en adelante se tramitarían en tribunales laborales independientes. En suma, por acción y repetición, todos y cada uno de estos puntos de inflexión en la vida sindical son los que, con el tiempo, deberían forjar una ciudadanía y una democracia efectiva en el seno de las organizaciones, lo que es evidente que no se puede gestar de la noche a la mañana ni por un solo proceso, salvo muy excepcionalmente. A su vez, hay que advertir que la repetición de estos procesos será una fuente de posible conflictividad laboral en la vida de las relaciones laborales en las empresas, lo que obliga a los responsables de manejar esas relaciones desde la empresa a una redefinición de sus estrategias de gestión y a adoptar medidas preventivas respetuosas de la legalidad.

Algunas cifras son ilustrativas. 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 había sido sometida al proceso de legitimación con éxito,¹¹ aunque otras fuentes sostienen que alrededor del 13% de estos CCT habían sido rechazados.¹² A su vez, como lo mostrará esta investigación sobre empresas armadoras alemanas y sus proveedoras, algunos de los CCT legitimados tienen salarios iniciales cercanos a los salarios mínimos, existe poca variación entre estos y la categoría más alta y apenas superan los mínimos legales en alguna o algunas de las condiciones de trabajo, con escasas prestaciones extralegales. Estos podrían ser indicios de que se trata de CCPE o simplemente, de sindicatos con muy bajo poder de negociación o, lo que es frecuente, presionados para ofrecer concesiones a las empresas como condición para preservar los empleos. En cualquier caso, la información que ofrece el repositorio de información

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

12 Véase Martínez (2023a).

laboral del CFCyRL permitirá realizar en el futuro inmediato un balance más extensivo y detallado de lo ocurrido en el sector. Así se podrá confirmar o descartar la hipótesis de que gran parte de los CCT legitimados están lejos de ofrecer ventajas a los trabajadores acordes con el éxito de las empresas y sobrevivieron por las viejas inercias, lo que parece demostrarse en el caso de una parte de las empresas analizadas en esta investigación.

En principio, podría esperarse que los CCT rechazados por los trabajadores o no presentados a la legitimación en la IAM, abran el paso a la búsqueda por parte de aquellos de una nueva representación y un nuevo CCT, pero no es seguro que ocurra, ya que muchos factores pueden jugar en contra. En primer lugar, por las estrategias de las mismas empresas para evitarlo – fuera del radar de las autoridades – así como por las inercias de décadas de desmovilización y derrotas de los trabajadores, entonces en un entorno económico, político y sindical desfavorable, aunque muy distinto al actual. Además, la terminación del CCT puede haber sido una estrategia del sindicato y la empresa para solicitar muy pronto una constancia de representatividad y volver a negociar con un menor respaldo (30% de firmas vs más de 50% de votos). Sin embargo, a la hora de aprobar el contrato o revisarlo, habría que tener la aprobación de la mayoría de los trabajadores cubiertos, lo que más temprano que tarde generará el interés de estos por mejorar realmente su contenido. Incluso si el empleador maniobró para que ello no suceda, bajo la expectativa de sostener relaciones individuales con sus trabajadores, las nuevas reglas otorgan garantías para que los trabajadores puedan organizarse sin represalias, aunque todavía hacen falta mayores capacidades de fiscalización de la autoridad para protegerlos con oportunidad y evitar los despidos durante la fase inicial de estos procesos.

Por lo pronto, se eliminaron más de 100 mil CCT que seguramente ofrecían poco a sus trabajadores pero que, en caso de incluir ventajas, formarán parte de los derechos adquiridos de los trabajadores y deberán respetarse por los empleadores, bajo la estricta vigilancia de la Inspección del Trabajo, que tiene entre sus objetivos para 2023 fiscalizar con tal propósito a los empleadores. 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 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.

Además de lo anterior, cabe señalar que 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 2023¹³ 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.

Resultados del MLRR

Como antecedente a considerar para la implementación del Mecanismos de Quejas interpempresarial (UBM) en la IAM, es importante tomar en cuenta lo acontecido en los últimos dos años al operar el MLRR. Como lo establece el capítulo 31, anexos 31 A y 31 B del TMEC, el MLRR incluido en el Protocolo firmado el 10 de diciembre de 2019 como condición para la aprobación de dicho acuerdo por el Poder Legislativo de EEUU y Canadá, es un instrumento coactivo, perentorio y bilateral de quejas que busca reparar y sancionar las violaciones a la libertad sindical (LS) y la negociación colectiva (NC) en las instalaciones cubiertas por dicho mecanismo, sectores prioritarios y empresas de productos o servicios que exportan o compiten con otras que sí lo hacen (Encinas, 2021).

La presión es inmediata y el proceso completo, incluyendo consultas y un posible panel para resolver la controversia es rápido y eficaz (alrededor de cuatro meses). Esto lo diferencia del proceso de inconformidad ante el CFCyRL, con base en los

13 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.

Lineamientos de los procesos de Democracia Sindical, en principio insuficiente, lento y tal vez ineficaz para disuadir, castigar y reparar oportunamente las violaciones a dichas libertades, por lo que sin duda debe ser fortalecido en el corto plazo.

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. 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 TMEC, 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.

Si bien se contó con 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, los 17 casos del MLRR confirman la persistencia de 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 otros casos, el rechazo de la empresa a negociar un nuevo cct con el sindicato titular de la Constancia de Representatividad (Manufacturas VU) y la firma de CCT a espaldas de los trabajadores, incumpliendo las nuevas reglas de la RL19 (Panasonic), o la coacción para que los trabajadores acepten la firma de un CCT son inercias del

pasado que se filtraron hacia lo que supuestamente debería ser un nuevo modelo laboral. Inclusive se ha dado el desconocimiento de competencias del nuevo CFyRL por parte de empresas y sindicatos aliados en procesos de democracia sindical, pretendiendo prolongar la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje a la vez que la injerencia patronal y los impedimentos para que prosperen los esfuerzos de organización independiente (Unique Fabricating). En el caso de Goodyear, la empresa se negó a aplicar un Contrato Ley vigente para e imponer un CCT negociado con un sindicato que aceptó menores condiciones de trabajo (Goodyear).

Finalmente, en la queja por el caso de la Mina San Martín, rechazada por México por extemporánea, los hechos muestran que se reanudaron labores durante la vigencia de una huelga que, por cierto, duraba más de 15 años (Mina San Martín), lo que constituye un derecho garantizado por la legislación laboral. Sin embargo en este caso, por su prolongada duración, la huelga ha resultado a todas luces dañina no solo para la empresa sino para los huelguistas y ha dado lugar a la formación del primer panel arbitral formado en el marco del MLRR.

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. Aunque han transcurrido ya dos años desde el primer caso, es muy pronto para saber si el MLRR tendrá un efecto preventivo y disuasivo más general, al menos en las empresas exportadoras en sectores prioritarios del TMEC, pero ha quedado clara la importancia de la organización previa de los trabajadores inconformes con el estatus quo y la disponibilidad de recursos y apoyo interno e internacional para la presentación y admisión de las quejas.

Como lo ha reconocido recientemente, el representante del CCE (Consejo Coordinador Empresarial) para evitar el uso de estos mecanismos de queja, las empresas podrían diseñar un protocolo que atienda los problemas de violación a las normas en materia de libertad sindical y negociación colectiva puestos de manifiesto en las 17 quejas, actuando de manera preventiva para evitar este tipo de denuncias.

Justamente, el análisis de riesgos que de manera tentativa y exploratoria se hace en este estudio, es un recurso a valorar en el marco de las nuevas obligaciones contraídas por las empresas alemanas.

En suma, la implementación del MLRR arroja importantes enseñanzas que deben aprovecharse en la puesta en práctica del mecanismo de reclamación empresarial para las empresas alemanas de la IAM (UBM).

La nueva política salarial y el bajo poder de negociación¹⁴

Los efectos más contundentes de la política laboral de la nueva administración¹⁵ se observan en la evolución del salario mínimo¹⁶ cuyo índice, tomando como base 100 el año de 2018, alcanzó al 196.6 en 2023. Sus incrementos anuales en términos reales, que beneficiaron en 2019 a 6.4 millones de trabajadores formales, hicieron que la relación entre el salario mínimo y la media salarial real de cotización al IMSS pasara de equivaler el 25% en 2018 al 32% en 2023 (Bensusán y Florez, 2023). La reducción de esta brecha es positiva pero aún no es suficiente, ya que como se manifiesta en una investigación de la OIT: “Un salario mínimo nacional fijado a menos de la mitad de la mediana o media salarial dejará a muchos trabajadores con una remuneración relativamente baja” (OIT, 2021, p. 114). Como veremos en esta investigación, si bien todos los tabuladores de los CCT en su categoría más baja logran superar el salario mínimo, algunos trabajadores obtienen remuneraciones por debajo de la mitad de la media salarial (expresada en el salario medio de cotización en el IMSS) y muy pocos se acercan al salario medio de cotización del IMSS o lo superan (generalmente, los que llegan a la categoría más alta en algunas empresas que los otorgan). Sin embargo, al considerar la estructura en el nivel de ingresos de los trabajadores subordinados y remunerados con base en salarios equivalentes (base enero de 2023) se encuentra una leve mejora, al reducirse población asalariada en el rango salarial más bajo y registrarse una

14 Esta sección se retoma de Bensusán y Florez, 2023.

15 La política de recuperación del salario mínimo inició entre 2015 y 2016. Una reseña detallada de los antecedentes de esta recuperación, como fue el caso del impulso proveniente del Gobierno de la Ciudad de México y de la reforma constitucional que creó la Unidad de Medida para la determinación de sanciones, multas y otros conceptos, que permitió la desvinculación del salario mínimo del resto de la economía, se encuentra en Esquivel (2023).

16 Según datos de 2018 México se encontraba muy por debajo de los niveles relativos de salarios mínimos a nivel mundial, que se fijan en alrededor del 55 por ciento de la mediana salarial en promedio en los países desarrollados y en alrededor del 67 por ciento de la mediana salarial en las economías en desarrollo y emergentes (OIT, 2021).

mayor redistribución en el resto de los niveles de ingresos. Incluso con esta mejora, aún tres de cada cuatro trabajadores asalariados perciben hasta dos salarios mínimos, lo que da idea de la persistente precariedad y desigualdad de los empleos por ingresos, si bien se ha reducido la pobreza laboral.¹⁷

El escaso poder de negociación de los sindicatos se refleja en la participación de los salarios en el PIB de México, con relación a otros países de la región. Así, entre 2000 y 2010 pasó en México de un 31.20% a un 28.02%, mientras aumentó en Argentina (37.17% a 39.04) y en Brasil (40.7% a 43.5%), según estimaciones de Alarco Tosoni (2014).¹⁸ Por su parte Capraro, (2015, pp. 79-80), muestra que este indicador cayó en 2012 al 27.5%, lo que sugiere que mientras las empresas lograron beneficiarse del incremento de la productividad, los trabajadores quedaron excluidos. Cabe advertir que esta caída no podría explicarse por la caída de la tasa de sindicalización en la industria manufacturera o en la industria de la fabricación de equipos de transporte (IAM), porque ésta se redujo menos que en el conjunto de asalariados formales y siguió siendo relativamente alta, alcanzando en la IAM al 35% en 2023, con un leve incremento respecto de 2018, cuando era de 34.2% (Bensusán y Florez, 2023).

Observando lo ocurrido en la industria manufacturera, con tasas un poco más altas de sindicalización que el promedio y mayor dinamismo económico, el incremento salarial contractual entre 2019 y 2022 fue de solo el 8.2% (en promedio 800 mil trabajadores) y en la industria automotriz (fabricación de equipo de transporte) del 10.0% (en promedio 300 mil trabajadores), que es el sector donde el éxito del modelo exportador fue mayor.¹⁹ De hecho, tanto el caso de la IAM como el de la industria maquiladora de exportación bajo el viejo modelo laboral pueden ser considerados como ejemplos de una política concertada entre el gobierno, los empleadores y los sindicatos aliados, encaminada al abatimiento artificial de los salarios, en contextos de mejoras de la inversión y aumentos de las exportaciones (Bensusán y Reygadas, 2000). Esta política ha sido fuertemente cuestionada por los socios comerciales de México y llevó a presionar por una reforma laboral a nivel constitucional y de la LFT (Bensusán, 2020) que

17 De acuerdo a la ENOE, entre 2019 y 2023 se observa que disminuyó el porcentaje de trabajadores asalariados que ganaba hasta un salario mínimo (39.4% a 34.2%), mientras creció los que ganaban más de uno y hasta dos SM (de 36.6% al 39.8%), más de dos y hasta tres salarios mínimos (6.9% a 9.1%) y más de tres hasta cinco salarios mínimos (2.6% a 3.5%) y, muy levemente, más de cinco salarios mínimos (0.8% a 1.0%); la tasa de condiciones críticas de ocupación en este periodo también se vio reducida al pasar de 35.8% al 33.3% (Bensusán y Florez, 2023).

18 Abeles et al. (2017, pp. 21-22) encuentran las mismas tendencias en esos años, siendo México, junto con Chile y Guatemala, países donde se produjo una menor participación de asalariada en la redistribución del valor agregado intrasectorial, a diferencia de Argentina y Brasil.

19 Sobre el éxito exportador de la industria automotriz véase Covarrubias (2020).

es justamente lo que la LDD y el UBM deben ayudar a fortalecer a partir de la defensa de los derechos de los trabajadores.

Lo que hemos mostrado en otros estudios (Bensusán y Florez, 2022; Bensusán y Florez, 2023) y se confirma al observar los bajos incrementos de las remuneraciones así como los salarios contractuales vigentes en las empresas seleccionadas de la IAM en esta investigación, es que esta situación todavía no se ha podido revertir, salvo en casos excepcionales (no incluidos en este estudio), donde se logró un recambio en las organizaciones sindicales y en los contratos colectivos en el marco de la reforma laboral (2017-2019).²⁰ Por ese motivo, con fines ilustrativos, se incluyó más adelante el análisis de dos CCT negociados con sindicatos independientes, el de VWM – de larga data y uno de los mejores de la IAM – y el de Audi, porque dan cuenta de cómo fue mejorando el contenido del CCT después de una negociación inicial con bajas condiciones laborales.

20 Un recuento de los principales casos en los que se logró el recambio sindical en la IAM a través de la utilización del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida y sus resultados positivos se encuentra en Bensusán (2023).

4. Situación laboral en la IAM



Contexto productivo de la industria automotriz mexicana

La industria automotriz a nivel mundial ha experimentado avances notables en su producción en los últimos años. En el año 2018, se marcó un hito al alcanzar la cifra récord de producción de vehículos a nivel global, llegando a un total de 98,869,020 unidades fabricadas. Sin embargo, en el año subsiguiente, en 2019, se observó una disminución en las ventas en todos los mercados automotrices alrededor del mundo (AMIA, 2023a).

El impacto de la pandemia de Covid-19 se hizo evidente en el año 2020, con una reducción significativa del 15.8% en la producción mundial de vehículos (AMIA, 2023a). Las restricciones y medidas impuestas para contener la propagación del virus generaron una desaceleración en la actividad manufacturera, afectando la cadena de suministros y la capacidad de producción en todo el sector automotriz.

El año 2021, aunque marcó una recuperación en términos de producción, mostró un crecimiento más moderado del 3.1%. Este crecimiento limitado se atribuye a diversos factores, especialmente a la debilidad en la cadena mundial de suministros, agravada por la escasez de semiconductores, componentes esenciales en la fabricación de vehículos. Estos factores han creado desafíos significativos para la industria, afectando su capacidad de aumentar la producción de manera más pronunciada (AMIA, 2023a).

Por su parte, la región del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC) desempeña un papel significativo en la producción global de vehículos, al representar conjuntamente una porción significativa de la producción total a nivel mundial. En el año 2000, la producción conjunta de los tres países del TMEC constituía el 30.4% de la producción mundial de vehículos. Sin embargo, debido a la crisis financiera, esta proporción se redujo de manera notable, llegando prácticamente a poco menos de la mitad (14.2%) en años subsiguientes. No obstante, se observó una gradual recuperación en la participación regional a partir de 2015, alcanzando el 19.8%. A partir de entonces, los factores estructurales y coyunturales de la economía global han influido en la disminución progresiva de la contribución de la región. Esta tendencia llevó a que para el año 2022, la producción conjunta de vehículos en el TMEC representara el 17.4% de la producción mundial (OICA, 2023).

A nivel nacional, la producción de vehículos ha sido un componente clave de la economía en las últimas décadas. A partir de 2020, México se ha consolidado como el séptimo mayor productor mundial de vehículos, manteniendo una presencia destacada en la industria global. Entre los tipos de vehículos producidos en México, los vehículos ligeros representan el mayor porcentaje de la producción. En 2018 representaron el 95.6% de la producción total, mientras que los vehículos pesados solo constituyeron el 4.4%. Esta tendencia persistió en 2021, con los vehículos ligeros manteniendo una posición preponderante al representar el 94.7%, mientras que los vehículos pesados alcanzaron el 5.3% restante.

Las exportaciones también han desempeñado un papel fundamental en el sector automotriz mexicano. De acuerdo con datos de la AMIA (2023b), las exportaciones de vehículos ligeros han mantenido un crecimiento sostenido desde 2005. En ese año, representaron el 73.5% de todas las exportaciones del sector. Este porcentaje continuó incrementándose hasta alcanzar su punto máximo en 2021, cuando las exportaciones de vehículos ligeros representaron el 90.9% de la producción destinada al mercado externo.

La importancia de la industria automotriz en la economía mexicana se refleja también en otros indicadores clave. La contribución de la industria al Producto Interno Bruto (PIB) nacional y al PIB manufacturero ha ido creciendo gradualmente desde 2005 (en ese año representó el 1.9% y 11.7% respectivamente), con excepción del impacto de la crisis financiera internacional en 2009, cuando la participación nacional se redujo a 1.7% y la manufacturera a 10.6%. Tras la crisis, se registró una recuperación moderada y fue hasta 2018 cuando la participación alcanzó su nivel más alto, representando el 3.9% del PIB nacional y el 20.8% del manufacturero. Para 2022, estas cifras disminuyeron a 3.6 y 18% respectivamente (AMIA, 2023b).

Con relación al porcentaje de utilización de la capacidad de las plantas, este indicador se mantuvo relativamente estable desde 2013 hasta 2017, llegando a su punto máximo de 91.1% en este último año. Sin embargo, a partir de entonces, esta cifra comenzó a disminuir gradualmente, llegando a un mínimo histórico del 67.3% en 2020. Apenas en 2021 se ha registrado una recuperación modesta alcanzando el 70% (AMIA, 2023b).

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 emplear 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%.²¹ 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,²² 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, 2022).

21 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.

22 INEGI EMIM - Personal Ocupado Total (Número de Personas). Véase Apéndice 1 y 2. Indicadores seleccionados del sector manufacturero y de la industria automotriz.

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. 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.

A la par de las significativas reducciones en el empleo subcontratado, como es lógico, se vislumbra una tendencia positiva en la recuperación del índice del personal dependiente de la razón social, atribuible en primera instancia al levantamiento gradual de las restricciones impuestas por la pandemia y posteriormente a la incorporación de un

segmento de trabajadores que se encontraba subcontratado. Fue así como el personal ocupado dependiente comenzó su recuperación en 2021, avanzó 11.4% respecto al año base en el sector manufacturero total, 6.8% en las ensambladoras y 7.8% en las autopartistas. Durante 2023 el aumento se situó en 26%, 25% y 27.1% respectivamente.

Evolución de 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).²³

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% en el sector manufacturero 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

34 23 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).

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% 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%.²⁴

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. Aunque, como bien apuntan Bensusán y Flores (2023), la recuperación salarial en la industria

24 Véase el Cuadro 5 del Anexo 1. "Utilidades repartidas a los trabajadores (miles de pesos corrientes).

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.²⁵

Evolución de las horas trabajadas

De acuerdo con la EMIM, la evolución de las horas trabajadas en el sector manufacturero y la industria automotriz se puede resumir en dos aspectos fundamentales, en línea con las tendencias del personal ocupado. En primer lugar, se observa la incidencia de las restricciones sanitarias a raíz de la pandemia. En segundo lugar, resalta el impacto de la reforma en subcontratación implementada en 2021.

El impacto de la pandemia en las horas trabajadas se hizo evidente durante 2020, cuando las restricciones vinculadas al Covid-19 llevaron a una significativa reducción en la actividad laboral en la industria automotriz. Durante dicho año, el índice registró una caída de 6.4% en todo el sector manufacturero, 14% en el subsector de fabricación de equipo de transporte, 19.8% en las ensambladoras y 12.8% en las autopartistas. Fue hasta 2023 cuando se empezó a vislumbrar una recuperación parcial de las horas trabajadas en comparación con el año base. El sector manufacturero experimentó un aumento marginal del 1% y las ensambladoras observaron un alza del 1.4%, mientras que el sector de autopartes aún no ha logrado recobrar su nivel pre-pandémico, evidenciando una disminución del 1.1% con relación a 2018.

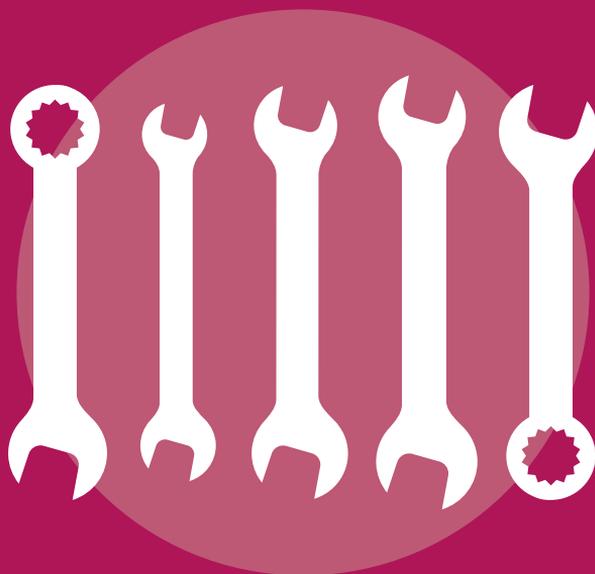
Resalta también la reducción de las horas trabajadas por el personal subcontratado. Si bien hasta 2019 se había registrado un leve incremento en este indicador, la irrupción de la pandemia en 2020 provocó una disminución importante, acentuada posteriormente por los efectos de la reforma sobre subcontratación. Fue así que en el año 2021 las horas trabajadas por personal subcontratado disminuyeron 38.2% en el sector manufacturero, 43.6% en el subsector de fabricación de equipo de transporte, 26.7% en las ensambladoras y 43.8% en las autopartistas. Para 2023, este indicador muestra una disminución aún más pronunciada respecto al año base, registrando caídas del 86.3% en el sector manufacturero, 94.1% en el subsector de equipo de transporte, 85% en las ensambladoras y un 95.8% en el sector de autopartes. Todo ello

36

25 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).

se corresponde con la drástica disminución de personal subcontratado que pasó a laborar en forma directa para la empresa beneficiaria.

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.²⁶

- 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)

En cuanto a sus características, 24 son sindicatos de industria (10 con alcance nacional y 14 a nivel estatal), lo que significa que pueden afiliar 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.

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

Por su tamaño, indicador que debería asociarse con mejores condiciones de negociación (salvo algunas excepciones), los cinco sindicatos más grandes²⁷ son los siguientes:

- 1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana – 20352 (Daimler Saltillo)**
- 2. Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras de Ciudad Reynosa Tamaulipas – 15564 (ZF Reynosa I y II)**
- 3. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares – 9598 (Daimler: Toluca y Tianguistenco; Bosch Toluca; ZF Toluca)**
- 4. Sindicato Industrial de Trabajadores del Estado de COAHUILA C.T.M. – 7955 (ZF Ramos Arizpe)**
- 5. Sindicato Industrial Estatal de Trabajadores de Producto de Acero, Cobre Manufacturas Metálicas, Conexos y Similares del Estado de San Luis Potosí, C.R.O.M. – 4416 (Borgwagner SLP)**

Los cinco sindicatos más pequeños son los siguientes:

- 1. Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Servicios de la Industria en General del Estado de San Luis Potosí, C.T.M. – 20 (Seglo SLP)**
- 2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Arnesera, Eléctrica, Automotriz y Aeronáutica de la República Mexicana – 30 (Brose, 3 plantas de QRO)**
- 3. Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Autopartes, Químicos, Plásticos, Resina y Derivados, C.T.M. – 54 (ZF Aguascalientes)**
- 4. Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Fundiciones, Maquinados, Manufactureros, Maquiladoras, Farmacéuticas y de Servicios Anexos y Conexos del Estado de Querétaro Fernando Amilpa, C.T.M. – 65 (Durr Querétaro)**
- 5. Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Automotriz, Metálica, Autopartes, Servicios e Instalaciones Mecánicas y Electrónicas en General de la República Mexicana – 108 (Daimler Ciénega de Flores)**

²⁷ 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.

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). Cuatro 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 se verá 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 y para las empresas como 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. Se debería, en parte, al efecto de contagio de los casos de éxito en los que otros trabajadores lograron formar nuevos sindicatos y negociar CCT más favorables a sus intereses, lo que no sucedía en el viejo modelo laboral.

Como lo hemos mostrado en otra investigación (Bensusán et al., 2022), bajo el nuevo marco institucional y la vigilancia externa, las posibilidades de sostener el estatus quo se estarían estrechando para todas las organizaciones, pero el costo del cambio podría ser mayor para aquellas que no tienen ninguna tradición democrática. Por tanto, los sindicatos deberían revitalizarse a través de la democracia interna, y, por su parte, las empresas prevenir los riesgos y tener nuevas estrategias relaciones laborales basadas, antes que nada, en el respeto a la libertad sindical y de negociación colectiva. De esta forma podrían prevenir y evitar los cuestionamientos vía el MLRR o el mecanismo de quejas interempresarial alemán (UBM) que, como sea, implican situaciones disruptivas que crean desconfianza, afectan la productividad y el buen clima laboral.

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 y se analiza más adelante.

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 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

también 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.

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.

Con el interés de mostrar algunas situaciones conflictivas en los sindicatos incluidos en este estudio (todos son titulares de algún CCT de las empresas seleccionadas o sus proveedoras), a continuación, se presentan los más relevantes con propósitos solamente ilustrativos de las posibles tensiones y riesgos que podrían enfrentarse en el futuro inmediato ante el debilitamiento de la CTM y de las demás centrales y sindicatos. Sin duda, para un diagnóstico más detallado de los 26 sindicatos incluidos en este estudio, haría falta una revisión exhaustiva de sus estatutos además de tener acercamientos con sus directivas y representados y con los responsables de las relaciones laborales en las empresas, lo que no fue posible en esta ocasión.

El conflicto del SUTIAEA²⁸ por las plantas de Nissan

El SUTIAEA-CTM tuvo que disputar con la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM) por segunda ocasión (la primera derrota fue en 2021) la titularidad del contrato colectivo de las plantas A 1 y 2 de Nissan Aguascalientes, siendo nuevamente vencida por esta organización en marzo de 2023, con una ventaja de cuatro a 1. El SUTIAEA-CTM solicitó el recuento de los votos, pero la Junta Federal Especial número 15 de Conciliación y Arbitraje emitió un laudo que ratificó la elección de la CATEM. Posteriormente la CTM solicitó un recurso de revisión y más tarde fue rechazado por la segunda sala de la SCJN. Se ratificó así una nueva derrota de la CTM en una empresa armadora de la IAM, después de la experimentada en GM, Silao, Guanajuato.²⁹ En consecuencia, el Sindicato de Trabajadores, Choferes en Transportes de Productos Manufacturados, Semifabricados, Similares y Conexos de la República Mexicana, afiliado a CATEM, tendrá en adelante la titularidad del contrato colectivo.³⁰

Caciques sindicales en San Luis Potosí

Cinco de los CCT incluidos en el estudio están en manos de una sola familia:

- a. Emilio de Jesús Ramírez Guerrero (Sindicato Industrial de Trabajadores en Partes Automotrices, Similares y Conexos del Estado de San Luis Potosí), dirigente de la CTM en SLP sobre el que pesan acusaciones de acordar contratos de protección y de malversar fondos,³¹ tiene el CCT de Daimler.
- b. Emilio Ramírez Konishi (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz y Servicios en General, Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos), tiene los CCT de BMW Villa de Reyes y dos de sus proveedores (Boysen y Gestamp Edscha).
- c. Gabriela Konishi Urbina (Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Servicios de la Industria en General del Estado de San Luis Potosí), tiene el CCT de Seglo.

28 Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Automotriz del Estado de Aguascalientes (SUTIAEA) – Daimler Aguascalientes. Ahora CATEM tiene la titularidad del CCT.

29 Véase Ortiz (2023); El Heraldo de Aguascalientes (2022).

30 Véase Clúster Industrial (2023).

31 Véase Rosas (2021).

En 2019, cuando BMW inauguró la planta de Villa de Reyes (SLP), la empresa acordó con el sindicato cetemista las condiciones del CCT antes de contratar a los trabajadores y de poner en marcha la instalación (el acuerdo se hizo con Emilio de Jesús Ramírez Guerrero), como era costumbre antes de la reforma. En el acuerdo BMW fijó el salario por hora en 1.10 dólares, casi la mitad del salario promedio por hora en la IAM (2.04 dólares) en aquel año.³²

Pese a lo anterior, en 2021, el sindicato tuvo un resultado favorable en el proceso de legitimación del CCT por lo que este instrumento se mantuvo vigente. También el sindicato de Emilio de Jesús Ramírez Guerrero legitimó el CCT en Cummings. Para 2023, la CTM de SLP afirmó haber legitimado el 96% de los contratos que tenía en la entidad. Sólo habían perdido los procesos de legitimación en 3M Purification, Goodyear y GM (sindicato “Miguel Trujillo”).³³

Conflicto en Fujikura (no incluida en este estudio), robo de cuotas sindicales y expulsión de la CTM

Trabajadores de Fujikura (planta de Puebla) iniciaron un paro de labores en 2022. Alegaron que, aunque el Sindicato Auténtico de Trabajadores Siglo XXI (afiliado a la CAT) ganó titularidad del CCT, la empresa seguía tomando en cuenta al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Arneses, Eléctrica, Automotriz y Aeronáutica de la República Mexicana,³⁴ afiliado a la CTM y a su líder (Juan Trinidad Hipólito Contreras) para resolver los asuntos laborales de la planta. Los trabajadores acusaron que el líder sindical fue colocado por la empresa y llevaba 14 años en el cargo; también señalaron conductas de abuso y acoso. El sindicato cetemista ya había sido expulsado de la central sindical por el robo de cuotas.³⁵

32 Véase Agenda Propia (2023) y Portal Automotriz (2017).

33 Véase Hernández (2023b); Rocha (2021); Tristán (2023a, 2023b); Martínez (2023b; 2023c).

34 Este sindicato tiene la titularidad de las tres plantas de Brose en Querétaro y de ZF en Santa Rosa Jauregui.

35 Véase Méndez (2022) y Gutiérrez Rodríguez (2022).

Las irregularidades en el proceso de legitimación en Silao

La STPS resolvió reponer el proceso de legitimación del CCT que se llevó a cabo en abril de 2021 en la planta de GM Silao debido a que el sindicato "Miguel Trujillo López"³⁶ cometió irregularidades graves en el proceso de votación. La situación en Silao deto-
nó que la USTR de EE. UU presentara la primera queja en el marco del MLRR debido a la denegación del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva. La USTR y la STPS acordaron un plan de remediación para reponer el proceso con todas las garantías necesarias para llevar a cabo la votación. En agosto se repitió el proceso y los trabajadores rechazaron el CCT. A partir de ello los trabajadores se afiliaron al SNITTIA (Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz), recién formado, y solicitaron una constancia de representatividad para negociar un nuevo CCT, misma que disputaron con otras dos organizaciones y finalmente ganaron. La negociación del CCT con la empresa logró mejoras para los trabajadores y estos aprobaron mayoritariamente lo acordado por lo que el nuevo CCT fue depositado en el CFCyRL con la titularidad del SNITTIA.³⁷

Injerencia patronal en ZF El Salto³⁸

Tras la herencia del liderazgo de Jorge Reyes (fundador del sindicato) a su hijo Erick Reyes, se inició una disputa por la dirigencia de la organización. La empresa destituyó a Erick Reyes y se organizaron nuevas elecciones sindicales, pero hubo enfrentamientos e irregularidades, por lo que ZF no reconoció a ningún líder, cerró el local sindical y siguió descontando cuotas sindicales, pero sin entregarlas a la organización. Enrique Valdez, uno de los trabajadores que se presentó a la elección, fue despedido. Todo lo anterior da indicios de violaciones importantes a la LDS y de NC que pueden detonar conflictos abiertos en el corto o mediano plazo.³⁹

36 Tiene la titularidad de los CCT de ZF en Gómez Palacio (DGO), evaluado como el peor de los seleccionados en este estudio, y Emerson en Arteaga (COAH).

37 Véase Giménez Cacho (2021); Laureles (2021); USTR (2021).

38 Sindicato Independiente de Trabajadores de ZF Suspension Technology Guadalajara y de las Empresas que llegaron a Instalarse Filiales al Mismo Grupo (lo que ya no es posible sin el aval de una constancia de representatividad, LFT, 390 Ter).

39 Véase Juárez (2022).

Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Automotriz, Metálica, Autopartes, Servicios e Instalaciones Mecánicas y Electrónicas en General de la República Mexicana⁴⁰

El 30 de julio de 2021, el sindicato perdió la titularidad del CCT en la planta de Coroplast Cable Tranding de México, ubicada en Celaya. Aunque el sindicato no está ligado a centrales obreras, su secretario general, Sergio Mendoza León y toda su familia estuvieron ligados a la CROC.⁴¹

Sindicato Nacional "Presidente Adolfo Lopez Mateos" de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana

Este sindicato ha sido señalado en diversas ocasiones por detentar contratos de protección. Alfonso Bouzas, coordinador del Observatorio Laboral (al comentar respecto a que detenta el CCT de Domino's empresa de Alsea);⁴² la organización Red de Solidaridad de la Maquila que vincula el nombre del dirigente a 107 CCTs (con este y otros sindicatos donde también es titular);⁴³ y el Centro de Investigación Laboral y Análisis Sindical que derivado de un análisis de legitimaciones encuentran al sindicato entre los tres primeros lugares de legitimaciones aprobadas.⁴⁴ Todos coinciden en la alta probabilidad de ser un Sindicato de Protección al Empleador. Esta calificación se sustenta en los hechos ya que al momento de la investigación este sindicato y la empresa que vimos fueron sujetos a una queja ante el MLRR. Como resultado perdió la titularidad del CCT ante el Sindicato Industrial de Trabajadores de la Transformación, Construcción, Automotriz, Agropecuaria, Plásticos y de la Industria en General, del Comercio y Servicios, Similares, Anexos y Conexos del Estado de Querétaro "Ángel Castillo Reséndiz". La empresa optó por declararse en quiebra, cerrar, y liquidar a todos sus empleados.

40 Tiene la titularidad de Daimler Ciénega de Flores/Tlalnepantla.

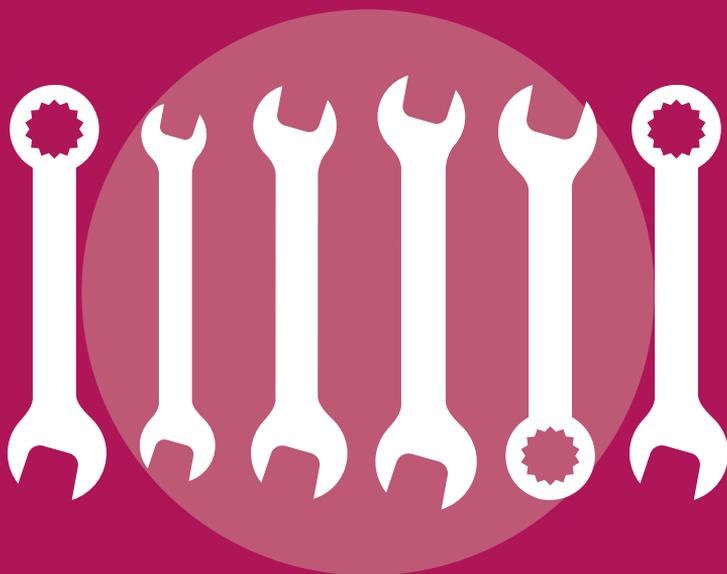
41 Véase Silva (2023); Flores (2018).

42 Véase Martínez (2020).

43 Véase Gascón (2022).

44 Véase Gascón (2023).

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 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 3). 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.⁴⁵

Como hemos visto anteriormente, la legitimación es un proceso obligatorio que se tuvo que realizar en el caso de los contratos colectivos existentes al 1 de mayo de 2019 y finalizó el 31 de julio de 2023, cuyo fundamento legal se encuentra en el artículo 11 transitorio del Decreto de Reforma como en el Anexo 23 A del capítulo 23 del T-MEC. Consiste en la validación de este instrumento a través de voto mayoritario de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo (en la práctica, mayoría de los que asistieron a la votación). Por esta razón, los contratos que pudimos analizar originalmente corresponden a años diversos (desde 2018 a 2023), es decir, son aquellos que estaban vigentes en el año en que lo legitimaron. Al momento de terminar la revisión de los CCT, esos fueron los únicos contratos de las empresas seleccionadas a los que

⁴⁵ 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.

se tuvo acceso, además que existen algunos documentos incompletos, como se señalará en su caso, tales como actas de votación y tabuladores salariales.

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.⁴⁶

El análisis del contenido de los contratos se realiza 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.

En cuanto a la relación entre la estructura de la empresa, la estructura sindical y el alcance de los CCT, es importante señalar que, como se vió al estudiar la presencia sindical en cada empresa armadora y sus distintas plantas, existe la tendencia a fragmentar la representación sindical en diferentes organizaciones y contratos colectivos de trabajo, correspondiendo en su mayoría cada uno a una sola planta, lo que lleva a un limitado poder de negociación por parte de la representación de los trabajadores. Por ejemplo, existe un CCT en un centro de trabajo de una misma empresa con solo 22 trabajadores u otro con 43 trabajadores cubiertos, diferentes a cada uno de los otros siete CCT de dicha empresa, como sucede en Daimler Ciénega de Flores, Nuevo León y en Tlalnepantla, Estado de México, respectivamente. Esta atomización, aparentemente justificada por que se trata de unidades económicas con diferentes actividades y tamaños, podría revelar más bien una estrategia empresarial orientada a evitar una concentración del poder sindical de negociación, lo que resultaría si existiera un solo CCT cubriendo a 10429 trabajadores, que son los que en conjunto ocupa Daimler Manufactura.⁴⁷ Esta estrategia expresaría un fenómeno

50 46 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.

47 Este número de trabajadores cubiertos por los respectivos CCT resulta de las actas de legitimación de dichos instrumentos.

típico del viejo modelo laboral, que es la existencia de divisiones o unidades artificiales impuestas exógenamente a los trabajadores, con propósitos de control del ejercicio de los derechos colectivos y reducción de los costos laborales, lo que más temprano que tarde podría irse modificando a medida que la implementación de la reforma laboral cree un entorno seguro para la disidencia de las organizaciones tradicionales aliadas a las empresas.

El contenido de los CCT y el riesgo de demandas por violación a la libertad sindical y la negociación colectiva en el marco de la LDD y el Mecanismo de Quejas Interempresarial de la IAM

El análisis de los CCT es la vía para dar cuenta en esta investigación de la situación laboral en las plantas y empresas. Con ese propósito se consideran las cláusulas que revelan de mejor manera qué tan cerca o lejos se encuentran las condiciones de trabajo de los CCT respecto a lo que se consideraba anteriormente como un “contrato de protección al empleador”. Es decir, de un contrato negociado a espaldas de los trabajadores con muy bajos niveles de protección y con el propósito de eludir una auténtica negociación (Bensusán, 2007). De acuerdo al estudio realizado por Ergon (2023) y con base en las quejas presentadas ante la OIT y a través de algunas de las trece quejas presentadas por EEUU hasta agosto de 2023 bajo el MLRR (más una presentada por Canadá) contra instalaciones cubiertas por este mecanismo, la existencia de CCPE es el principal riesgo que existe para las empresas instaladas en el país de enfrentar una demanda nacional o internacional porque son el resultado de la violación a la libertad sindical y contratación colectiva. Lo anterior incluye las conductas de injerencia patronal asociadas a la existencia de esta práctica destinada a eludir una auténtica bilateralidad en las condiciones de trabajo.

Si bien en el futuro inmediato, a medida que los CCT se revisen con el voto mayoritario de los trabajadores cubiertos, el margen para perpetuar los CCPE será menor, partimos del supuesto de que el riesgo de que un CCT heredado del pasado, incluso muchos de los legitimados, haya sido el resultado de un acuerdo entre sindicato y

empresa al margen de los trabajadores tiende a ser generalizado. Ello se debe a la histórica ausencia de democracia interna y participación en la vida de los sindicatos, cuestión que la reforma laboral se propone evitar. Como se dijo, entre los más de 30 mil CCT legitimados entre 2019-2023 pueden haber sobrevivido algunos CCPE o simplemente tratarse de CCT negociados por sindicatos con escaso poder de negociación. Sin embargo, 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.⁴⁸ Sin embargo, es importante reconocer también que en el caso de México el nivel de protección ofrecido en la LFT y el costo no salarial (aunque se haya rezagado en algunos rubros, como en las vacaciones, antes de la reforma, 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 el cuadro 2 al final de esta sección, 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, hay que advertir la dificultad que existe para comparar el nivel de protección de los contratos colectivos sin considerar información del contexto, como la antigüedad de la planta, su desempeño productivo, el número de trabajadores involucrados o las características del sindicato. Por ejemplo, se esperaría que un sindicato industrial con mayor presencia a nivel del sector a través de sus secciones, con un número alto de afiliados, que a su vez detente un número importante de contratos colectivos y por ende experiencia en la negociación con los empleadores, conseguiría un mayor logro en materia de prerrogativas y condiciones de trabajo para sus agremiados. Especialmente ello debería ocurrir si el CCT ha experimentado algunas revisiones contractuales y salariales desde la negociación inicial. Por el contrario, 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 reciente. Estas empresas de nueva o reciente creación requiere 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. Es decir, haría falta investigar de manera directa si existe una representación real o simulada por parte del sindicato con base en la dinámica real con las bases, si aquel tiene los recursos y condiciones para negociar favorablemente y cuál es el nivel de cumplimiento de los derechos y prestaciones establecidos en la LFT y el CCT.⁴⁹

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

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

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).⁵⁰ 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.

En el siguiente recuadro se resumen las principales consideraciones atendidas en el análisis del CCT.

50 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.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/rechazan-trabajadores-audi-dos-propuestas-de-alza-salarial y www.jornada.com.mx/notas/2023/01/11/sociedad/conjuran-huelga-en-audi-de-mexico-acuerdan-9-4-de-aumento-salarial

Cuadro 2. Consideraciones sobre el análisis de CCT

Partimos del supuesto de que el riesgo de que un CCT sea el resultado de un acuerdo entre sindicato y empresa al margen de los trabajadores tiende a ser generalizado, por la histórica ausencia de democracia interna y participación en la vida de los sindicatos, cuestión que la reforma laboral se propone evitar. Sin embargo, el examen de las prerrogativas sindicales y las condiciones de trabajo (incluyendo salarios) permite diferenciar hasta cierto punto y de manera tentativa los niveles de riesgo.

Suponemos que el riesgo es más alto cuando: a) el sindicato tiene escasas prerrogativas en la selección de personal, en el descuento obligatorio de cuotas sindicales o en otros aspectos como permisos para liberar a los miembros de directivas del trabajo en la planta; b) las condiciones de trabajo se encuentran a nivel de la LFT o son muy cercanas a este nivel, con escasas mejoras y c) cuando no existen prestaciones adicionales (extralegales) que mejoren dichas condiciones; d) los salarios de la categoría inicial apenas superan al SM o están por debajo de la mitad de la media salarial.

Cuando los CCT tienen condiciones iguales o muy cercanas a la Ley, es decir, las empresas otorgan lo mínimo obligatorio establecido en la LFT (por lo que no sería necesario incluirlo en el CCT) y los sindicatos lo avalan, posiblemente sea resultado de una negociación simulada, aunque como ya se dijo también puede deberse a otros factores que inciden en el bajo poder de negociación, como la fragmentación sindical y de la negociación colectiva a nivel de plantas.

Es sabido que en todos los CCT se incluyen, con algunas diferencias, algunas prerrogativas para los sindicatos, se mejora levemente alguna de las prestaciones de ley y se consiguen alguna o algunas prestaciones ventajosas para los trabajadores. Comparar el contenido de los CCT permitirá establecer niveles de riesgo.

Se da una mayor importancia en este estudio al tabulador salarial al considerarlo un mejor predictor del riesgo, junto con los criterios anteriormente señalados. Hay variación a nivel de los salarios, pero cuando estos se ubican cerca de los salarios mínimos estaríamos ante un indicador de irrelevancia y disfuncionalidad del CCT.

Aunque pueda valorarse y compararse el nivel de protección de los CCT, no es posible explicar las diferencias a menos que se tengan datos del contexto, más allá de antigüedad de la planta/ empresa y del CCT; tamaño de la empresa/ cobertura del CCT; tipo de sindicato y afiliación, como es el caso de la dinámica real en la vida sindical y los procesos de negociación y aprobación, la que no pudo estudiarse en esta investigación.

Proceso de legitimación de CCT existentes

Presupuesto (la mayor parte para el nuevo sistema de justicia laboral)

CCT de Armadoras⁵¹

Las armadoras revisadas en este apartado son:

- AUDI – Puebla (como ejemplo de contrato relativamente reciente y verdaderamente negociado)
- Volkswagen – Puebla (como ejemplo de las condiciones laborales en una planta de larga data y un viejo CCT reestructurado en 1992, verdaderamente negociado)
- Mercedes-Benz. Cooperation Manufacturing Plant – Aguascalientes
- Daimler Truck – Santiago Tianguistenco, Edomex
- Daimler Truck – Saltillo, Coahuila
- Daimler Truck – García, Nuevo León
- BMW – San Luis Potosí

Los contratos verdaderamente negociados

AUDI – Puebla

Se inicia el análisis presentando las características del CCT de Audi ya que, como se dijo antes, representa el resultado de una negociación real con un sindicato independiente y servirá de ejemplo para valorar los demás CCT de armadoras. Cabe señalar que este Contrato se firmó en 2014, con un alcance multianual, ya que la empresa empezó a producir en 2016 con lo que fue mejorando las condiciones de trabajo iniciales (especialmente aguinaldo y salarios). En este sentido, el contrato inicial se caracteriza por ser un contrato muy flexible y de bajo costo (tanto en condiciones como prestaciones y salarios), que se pactó con una duración plurianual (la primera revisión fue en 2019), lo que tal vez podría explicar por qué inicialmente el Sindicato redujo sus expectativas para asegurar la creación de la planta, con miras a mejorar gradualmente las condiciones y su poder de negociación.

51 Cabe mencionar que el repositorio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fue recién habilitado el 20 de septiembre de 2023, por lo que al final del estudio se tuvo acceso a algunas revisiones salariales correspondientes a los CCT seleccionados que antes no se habían podido identificar. Sin embargo, no fue posible hacer la misma búsqueda sobre posibles revisiones contractuales, por lo que en algunos casos es posible que hayan mejorado algunas de las condiciones de trabajo previas.

Sin embargo, si bien por el bajo nivel de protección pudiera pensarse que este CCT solo favoreció a la empresa, otros aspectos del contrato muestran que el sindicato tiene participación en aspectos relativos a la organización del trabajo y posibilidades de mejoramiento a través del desempeño colectivo e individual de los trabajadores. Por tanto, debe considerarse como un contrato auténticamente negociado, proveniente de un sindicato independiente aunque débil a la hora de negociar su primer contrato. Por tanto, tiene marcadas diferencias con el resultado de las negociaciones en VWM, como hemos mostrado en otras investigaciones (Bensusán y Gómez, 2017).

Cabe señalar que, de acuerdo con el CCT, Audi es una empresa “marca premium de manufactura de automóviles que ha tomado la decisión de establecer una planta para la fabricación completa de automóviles completos en México”. En términos generales, el CCT de Audi se distingue por incluir cláusulas relativas a la forma de organización del trabajo (en especial al definir el APS, sistema de producción de Audi, sus bases y los objetivos de la colaboración entre los trabajadores y la empresa). Al estar integrados en el CCT estos aspectos, amplían hasta cierto punto el alcance de la bilateralidad.⁵²

El sindicato participa en el reclutamiento al proponer a quienes pueden ocupar las vacantes, pero la decisión final recae en la empresa. También es único entre los CCT porque se establece que como parte integral del “Audi *Onboarding Program*” (diseñado para integrar los trabajadores en la empresa y establecer la conexión con otros trabajadores) los trabajadores tendrán una cita con los representantes del sindicato, quienes les proporcionarán la información relativa a “la actividad sindical y a los beneficios de pertenecer al sindicato”. De esta forma si bien no se establece la obligación de sindicalizarse en forma expresa, de hecho, se logra indirectamente a través de esta vinculación inicial. Esta sola cláusula – si no se dispusiera de otra información sobre la dinámica laboral en Audi – junto con el papel del CCT al establecer los lineamientos para la organización en el trabajo- daría cuenta en alguna medida de que se trata de un sindicato real y conocido por todos sus afiliados.

Otra prerrogativa importante del CCT inicial fue otorgar permisos para el desempeño de labores sindicales. En el CCT de 2014 se fijó un número que aumentó con los años (dos, entre 2023 y 2014; 3 en 2015; 6 en 2016 y 10 al empezar a operar el tercer turno).

52 Habría que ver a través de estudios más profundos hasta qué punto el sindicato y sus representantes participan en estos aspectos, por ejemplo, a partir de las comisiones mixtas incluidas en el CCT.

Posteriormente se aprobaron cuatro representantes más y uno específicamente para el tema de Diversidad dentro del Sindicato. (2022), algo único entre los CCT revisados. Además, existen ocho comisiones mixtas (tres adicionales a las de ley: comida, transporte y Encuestas de ambiente laboral), lo que indica una presencia importante del sindicato en temas de relevancia para el día a día de los trabajadores.

Otro elemento distintivo del CCT de Audi es la importancia asignada a la capacitación de los trabajadores. En este sentido, a la par que la empresa quiere convertirse en un empleador “atractivo”, posibilitando carreras y salarios ascendentes para los trabajadores, también espera de los trabajadores un compromiso con los altos estándares de calidad con los que quiere distinguirse. Sin embargo, ni en el contrato colectivo inicial ni en las sucesivas revisiones se ha establecido de manera expresa (como ocurre en el CCT de VWM) las pautas de esta carrera laboral, sus etapas o requisitos para pasar de una a otra de las 13 categorías establecidas en la revisión de 2023, que al transitarse permitirían a los trabajadores triplicar el salario.

Una evidencia de la flexibilidad laboral en Audi es la existencia de cuentas individuales de las horas de trabajo, lo que permite atender las necesidades de la empresa, con algunas reglas que la obligan a considerar el pago de horas extras, en su monto, conforme a la LFT (más de dos horas diarias o seis semanales o más de 180 horas excedentes en cuentas individuales).

Otro aspecto para destacar es todo lo previsto en el CCT sobre las “funciones y desarrollo del salario y la remuneración” a partir de la evaluación del trabajo en equipo lo que, junto con la compensación variable, determinará incrementos importantes en la remuneración tabular.

Un rasgo importante del contrato es que, si bien se fijan salarios multianuales, desde el principio existió una cláusula que permitió ajustes vinculados a temas de inflación y otros ajustes que incidan sobre la posición de la empresa como “empleador atractivo” o en sus metas económicas. Estos ajustes se dieron, por ejemplo, en la revisión del CCT de 2023, considerando la inflación del año previo, con efectos retroactivos sobre salarios y aguinaldos a diciembre de 2022. En esa ocasión, el incremento fue de 9.4% cuando el salario de la categoría más baja se ubicó en \$339.00 y el más

alto en \$1.058. (Los aumentos de 2020, 2021 y 2022 fueron de 5.4%, por lo que en los últimos dos años habían quedado por debajo de la inflación). Cabe señalar que en un ejercicio de democracia sindical los trabajadores rechazaron previamente el incremento salarial acordado.

En general, las condiciones de trabajo (jornadas, vacaciones, prima de vacaciones, aguinaldo, días de descanso obligatorio) no registraron mejoras en el CCT inicial (2014) respecto de la LFT, aunque se fueron obteniendo con posterioridad. Se crearon prestaciones extralegales, como los vales de despensa con incrementos en las revisiones, además de que se mejoró el aguinaldo (22 días a partir de 2022), se incrementaron en dos los días festivos y se elevó la prima vacacional al doble (50%). También se aumentó el fondo de ahorro, aunque sigue siendo muy menor respecto a otros CCT (de 1.4% a 2% del salario tabular).

En cuanto a otras prestaciones adicionales, se incluyeron permisos para los trabajadores, compensaciones salariales a través de un bono que contempla el reparto de utilidades con base en la ley, más un bono colectivo por la participación en el éxito al cumplir objetivos de calidad y el bono individual por el mismo motivo con base en los criterios estipulados en el CCT (orden, calidad, desempeño, responsabilidad, éxito en la capacitación). Esto muestra que en Audi el salario tiene una parte fija y otra variable que depende de varios factores, incluyendo del trabajo en equipo.

Respecto a prestaciones en especie, se ofrecen chequeos médicos anuales, comida y transporte (aunque los trabajadores contribuyen en parte a sostener esta prestación) y tres equipos de ropa anuales (que en general se ofrecen en la mayoría de los CCT). Finalmente hay una compensación vinculada al retiro temprano de los trabajadores siendo mayor mientras más pronto ocurra (entre los 60 y 63 años).

En suma, encontramos en Audi un contrato colectivo inicial de bajo costo laboral, pero con clara presencia del sindicato en la representación de los intereses de los trabajadores y que mejora muy gradualmente a través de las revisiones salariales y contractuales, con la participación de las bases. Respecto de la situación salarial, véase más adelante la comparación entre todos los CCT estudiados.

Volkswagen México y el SITIAVWM

EL CCT de VWM (vigente para 2022-2024) nuevamente pone de manifiesto la importancia de la antigüedad y el compromiso del sindicato con la mejora de la calidad y la productividad en tanto tienden a asociarse a la mejora gradual de las condiciones de trabajo y de las prerrogativas sindicales. Con fines ilustrativos y para poner de manifiesto las grandes diferencias que pueden existir entre empresas del mismo sector industrial y origen del capital, así como la compatibilidad entre la democracia sindical, la interlocución verdadera y el éxito empresarial, se incluye a continuación un breve análisis de este CCT. Se trata de uno de los de mayor nivel de protección de los trabajadores en la IAM y, hasta cierto punto, un modelo a seguir en otras empresas, adaptándolo a sus características, que ha dejado atrás tempranamente las inercias del viejo modelo laboral, donde no se garantizaba la libertad sindical y de negociación colectiva y, por tanto, la bilateralidad en la determinación de los salarios y condiciones de trabajo.

Al igual que el de Audi, el CCT de VWM fue negociado por un sindicato independiente – el SITIAVWM (del que por cierto surgió el sindicato de Audi) y una empresa que ha promovido concepciones innovadoras sobre aspectos de organización del trabajo, uso de tecnologías, especialización y formación profesional, aunadas a mejoras en las condiciones de trabajo y en la relación entre el salario y la productividad.⁵³ Constituye también un caso ejemplar porque es también resultado de conflictos que desembocaron en huelgas, éxitos y derrotas para los trabajadores pero que encontraron en las instituciones, en la democracia interna del sindicato y en el reconocimiento de una verdadera interlocución sindical por parte de la empresa, un cauce para sostener un sistema de relaciones laborales alejado de la simulación. Así, es frecuente que las negociaciones se compliquen y las bases rechacen aquello que se negocia por las directivas sindicales, como también ocurrió en Audi (diciembre 2022). Inclusive este caso ofrece un importante antecedente y una excepción a las prácticas entonces dominantes, pero que bajo la reforma 2017-2019 se volvió la regla: la realización de una votación para determinar a quién corresponde la titularidad de un CCT previamente a su negociación, como ocurrió en el caso de la planta de motores de VWM instalada en Silao, Guanajuato, finalmente ganada por la CTM con el 70% de los votos de los trabajadores (Bensusán y Gómez, 2017, p. 221). En este sentido, cláusulas como las

53 Para un análisis detallado del sistema de relaciones laborales en VWM, el SITIAVWM y su CCT véase Bensusán y Gómez (2017).

que existían en el CCT de VWM y otras que se identificaron en los CCT revisados en esta investigación, donde se asignaba al sindicato titular del contrato de antemano los contratos de futuras plantas de la misma empresa, carecen de total valor. Eso se debe a que bajo las reformas a la LFT para negociar un CCT inicial el sindicato deberá contar previamente con una constancia de representatividad avalada por los trabajadores y otorgada por el CFCyRL, sea a través del 30% de firmas de apoyo o de la votación de la mayoría de los trabajadores cubiertos en caso de dos o más solicitudes (art. 390 ter, LFT).

Como se muestra en Bensusán y Gómez (2017), el CCT de VWM ha tenido una vida azarosa y experimentó una gran transformación en el marco de la reestructuración del modelo productivo de la empresa centrado en la flexibilidad, en tanto en 1992 se renegoció con pérdidas de derechos y presencia interna del sindicato, aunque a partir de la década del 2000 ha venido recuperándose. Como contexto, vale la pena advertir que el sistema de relaciones laborales de VWM puede caracterizarse como un caso ejemplificativo tanto de las posibilidades como de los límites de la articulación positiva entre innovación económica y progreso social, así como del carácter siempre inestable de las relaciones laborales en contextos de reestructuración y fuertes presiones competitivas. También se mostró que no todos los trabajadores se benefician de la misma manera por el CCT (división entre trabajadores permanentes y eventuales) y que se tendió a perder cobertura, a medida que avanzó la contratación de trabajadores de confianza y la subcontratación, estrategia que tendió a debilitar el poder de negociación sindical. Habría que ver en qué medida esta situación se modificó a partir de las reformas en materia de subcontratación a la LFT de 2021. Según se comentaba a mediados de la década pasada por uno de los directivos de VWM esta práctica había venido disminuyendo con el tiempo, una vez que se crearon en 2005 cinco nuevas categorías con salarios disminuidos para los técnicos de nuevo ingreso, que tendieron a acercarse a los que entonces se pagaban en las proveedoras de primer y segundo nivel. Además, a partir de 2008 existió un nuevo sistema de desarrollo salarial en el que la remuneración se vincula a los conocimientos, aptitudes, eficiencia y actitud en el trabajo, tal como sigue estableciéndose en el CCT vigente. Otro hecho a destacar es que se llegaron a acordar criterios de negociación salarial, al igual que en Audi, que incluyen como indicadores la inflación, la productividad y los incrementos en otras empresas

ensambladoras, fijándose así un piso y un techo en las negociaciones. Luego de las negociaciones constantes en el marco de la crisis 2008-2009, cuando resultaron afectados los trabajadores eventuales y de las proveedoras, se han logrado importantes mejoras en el CCT a través del diálogo constante entre la empresa y el sindicato, con ganancias importantes para los trabajadores en reparto de utilidades (que llegaron a triplicar las garantizadas en el CCT), la participación del sindicato en el Comité Internacional de la Empresa y gestiones conjuntas con VWM para atraer nuevos proyectos productivos.

Entre las prerrogativas más importantes logradas por el sindicato, más allá de las más comunes (como el que todos los trabajadores de base deben ser sindicalizados, el descuento de la cuota sindical o la facultad de proponer a quien deben cubrir las vacantes) se libera del trabajo a un número significativo de miembros entre los que se encuentran los 15 integrantes del Comité Ejecutivo, además de los Secretarios Auxiliares Divisionales, los comisionados de Relaciones Exteriores y los cuatro administradores de la tienda sindical, entre otros, como es el caso del Comisionado Especial de Equidad y Género y de la Academia Sindical. Todo ello permite una vida sindical activa, apoyada por los gastos de administración que les otorga la empresa. Dos aspectos resultan distintivos de este CCT por lo que se refiere al poder sindical. Uno es la existencia de una estructura interna de representación integrada por once Secretarios Auxiliares Divisionales y el otro es la regulación de la secuencia interna que debe seguirse para tratamiento de los casos (Bensusán y Gómez, 2017).

Como contrapartida, se reconoce a la empresa un amplio margen de flexibilidad laboral para contratar con terceros, funciones que sean ajenas a las de los trabajadores de base y, para labores de mantenimiento, bajo ciertas condiciones, especialmente cuando se produzca desplazamiento de trabajadores. Igualmente, la empresa dispone de una amplia flexibilidad en el manejo de los tiempos de trabajo

Las condiciones de trabajo son sin duda ventajosas para el personal, porque tienen una jornada laboral reducida (44, 42 y 40 horas), 17 días de asueto (casi el doble que la LFT), vacaciones que superan las de la LFT antes y después de la reforma (14 por el primer año que se incrementan gradualmente hasta llegar a 20 días cuando se tiene entre 14 y 18 años de antigüedad, y luego tres días cada cinco años) y una prima

vacacional que va de 16 a 33 días de salario. El aguinaldo es de 58 días al año y tienen anticipos de utilidades por un total de 32 días, pagados en dos etapas, que no están obligados a devolver si no hubiera tales utilidades y son mejorados si es que éstas superan ese número de días. Estas compensaciones se incrementan aún más al considerar los bonos de puntualidad (entre 19 y 25 días) y calidad (hasta 28 días según diversos criterios). Además, el fondo de ahorro equivale al 8% del salario y el vale de despensa es uno de los más altos de todos los CCT consultados al alcanzar los \$3,570.36 mensuales. Cabe destacar que, además de diversos permisos por razones familiares, del apoyo deportivo que ofrece la empresa sosteniendo diferentes equipos y del apoyo anual para útiles escolares (\$2,964.54), se prevé una indemnización que puede alcanzar a 200 días de salario de salario tabulado nivel A en caso de muerte del trabajador o trabajadora.

Este CCT asigna una importancia destacada a la comisión mixta de capacitación y adiestramiento, tanto para las actividades que desarrollan los trabajadores como para actividades o especialidades diversas (fuera de horas de trabajo) y asume la filosofía de “cliente-proveedor”, relativo a las responsabilidades de trabajadores y trabajadoras en diversos aspectos como la manufactura, la calidad, registros y controles, existencia de materiales, mejora de los procesos y la organización del trabajo, la seguridad, el orden y la limpieza, entre otros. A su vez, como complemento de un sistema que promueve la capacitación y corresponsabilidad del personal, se establece un esquema conjunto de desarrollo salarial para permitir el avance y pago con base en los conocimientos, habilidades, experiencia, aptitudes, eficiencia y actitud en el trabajo con el fin de alcanzar el último nivel salarial que corresponde a su área. El CCT define de manera precisa los requisitos para lograr los ascensos que combinan tiempos mínimos y certificaciones de habilidades técnicas y manuales, además de condiciones de desempeño y participación en el plan de oportunidades de rotación, aunados a un 99% de puntualidad y asistencia y a la realización de un plan de involucramiento por parte de la célula de trabajo para mejorar indicadores de calidad, entre otros.

Como resultado de la existencia de la escuela de capacitación de la empresa VWM, un factor esencial en su desarrollo, los egresados de los programas de especialistas ingresan en el puesto que corresponde a sus habilidades y categorías como

especialistas y, en el caso de los becarios contratados, lo hacen como trabajadores de planta. Cabe señalar que el sindicato propone al 75% de los candidatos a la Escuela de capacitación, y la empresa los selecciona entre los que fueron propuestos.

Finalmente, cabe mencionar que el tabulador salarial se integra por grupos de trabajo según las áreas. Por una parte, están los técnicos A de áreas de maquinados, con 11 niveles salariales que van desde \$343.50 a \$590.79, así como los de áreas de estampado, carrocería, pintura y montaje de vehículos, entre otros, con 15 niveles salariales, con salarios que van desde \$343.50 a \$732.22. Por otra parte, está el personal especialista con 12 niveles salariales, que van desde \$515.35 a \$988.41, el personal facilitador, con cuatro niveles salariales, que van desde \$761.69 a \$889.29; y el personal especialista facilitador con dos niveles salariales que van desde \$1,019.22 a \$1,116,99. Tomando en cuenta que el SM equivalía a \$172.87 en 2022, puede verse que la categoría más baja doblaba esta cantidad.

En conclusión, el CCT de VWM y su sistema de relaciones laborales basado en una auténtica bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo y salariales, por parte de un sindicato con una arraigada tradición democrática desde su independencia alcanzada en 1982 y una empresa dispuesta a tratar con un interlocutor verdadero, son ingredientes de un caso de éxito para ambas partes (lo que no implica que no deban mejorar las condiciones laborales en relación al desempeño de la empresa). Lo más importante es que confirma en este caso que el modelo laboral democrático y participativo que pretende impulsar la reforma laboral 17/19, afín a las exigencias que impone a las empresas alemanas la Ley de Diligencia Debida y en principio respetado en VWM, es no solamente compatible con el éxito empresarial sino un fuerte incentivo para la innovación tecnológica y el progreso socioeconómico.

CCT de empresas armadoras seleccionadas

Cuadro 3. Empresas armadoras seleccionadas

Empresa	Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad principal
Audi	San José Chiapa	4200	Sindicato Independiente de Trabajadores de Audi México	Armadora terminal de automóviles
VWM	Puebla	6827	Sindicato Independiente De Trabajadores De La Industria Automotriz, Similares Y Conexos "Volkswagen De México"	Armadora terminal de automóviles
BMW	SLP	1,351	Sindicato Nacional de Trabajadores de a Industria Automotriz y Servicios en General, Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos, CTM	Armadora terminal de automóviles
MB	Aguascalientes	2,135	Sindicato de Trabajadores, Choferes en Transportes de Productos Manufacturados, Semifabricados, Similares y Conexos de la República Mexicana, CATEM	Armadora terminal de automóviles
Daimler	Nuevo León	148	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz de la República Mexicana	Armadora terminal Mercedes-Benz Autobuses
Daimler	Edomex - Santiago Tianguistenco	2,977	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares CTM	Armadora terminal Truck - Freightliner
Daimler	Coahuila	4,771	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana	Armadora terminal Truck - Freightliner

Fuente: Elaboración propia

En el caso de Daimler, además de las plantas que realizan ensamble, incluimos al final de este apartado el análisis de las otras unidades de esa misma empresa (que no corresponden a la industria terminal) para mostrar las diferencias que existen entre contratos colectivos de una misma empresa.

Cabe destacar que todas las empresas contenidas en este apartado (salvo la de Daimler Nuevo León, que no llega a 250 trabajadores) son de gran tamaño. Daimler Coahuila es la que tiene más empleados de todas; Daimler Edomex en segundo lugar; MB Aguascalientes; en cuarto lugar, BMW SLP y al final Daimler NL (con solamente 148 trabajadores). Cabe señalar que cuatro de los cinco centros de trabajo han celebrado sus CCT con sindicatos pertenecientes a la CTM, pero la titularidad de uno de ellos (MB/Nissan Aguascalientes) ya no pertenece a un Sindicato afiliado a esa central sino de la CATEM.

A continuación, se presentan en forma comparativa las características más importantes a cada uno de los CCT.

1. Prerrogativas sindicales

En cuanto a las prerrogativas sindicales la de mayor importancia es la **cláusula de ingreso**. Que exista esta cláusula significa que es necesario que los trabajadores formen parte del sindicato una vez que son contratados. El sindicato tiene más fuerza si existe otra cláusula por la cual debe proponer al personal para llenar las vacantes y más aún si decide quién ocupa la vacante, es decir, la vacante se le ofrece al sindicato quien tiene un plazo para cubrirla. La importancia de esta cláusula está en la consideración del balance de fuerzas que tiene el sindicato al interior de la planta. Además, es obvio que si el sindicato propone y escoge a quien ocupa las plazas, puede suponerse que los trabajadores conocen al sindicato y por tanto que no es un “sindicato fantasma” desconocido por los trabajadores. Sin embargo se sabe que, en muchos casos de otras empresas, los trabajadores apenas se enteraron de la existencia del sindicato al ser convocados para participar en los procesos de legitimación del CCT.

Esta cláusula existe en MB-Ags, en Daimler-NL y en Daimler-Edomex. Por el contrario, **66** no existe en BMW ya que la empresa “toma la decisión de a quién contratar”.

En Daimler-NL el sindicato tiene un plazo de 24 hs para proponer quién ocupa la vacante, después de lo cual la empresa decide a quién contratar, modalidad que aparece en muchos de los CCT. En Daimler-Coahuila la empresa debe solicitar al sindicato personal para la vacante (en estos últimos dos contratos el sindicato tiene más fuerza en la decisión de quién ocupa las vacantes).

Encontramos la obligación de descontar las **cuotas sindicales** solamente en el CCT de Daimler-NL y en el de Daimler-Coah, donde además la empresa tiene la obligación de entregar distintos montos al sindicato por diversos motivos.

Es importante señalar que la empresa MB-Ags tiene el **control total de los puestos de trabajo y turnos**, y total libertad de modificarlos. Sin embargo, en algunos casos, se establece que la empresa deberá avisar previamente al sindicato este tipo de cambios. Por ejemplo, en Audi la empresa puede cambiar a los trabajadores de lugar, actividad, etc., lo que evidencia que la flexibilidad laboral es parte de las ventajas que las empresas han ganado en prácticamente todos los CCT, incluso frente a sindicatos independientes, pero no significa que por ello sea un CPE.

2. Condiciones de trabajo

Las **jornadas** de trabajo se establecen conforme al límite máximo permitido por la ley, por lo que no se ha logrado reducir su duración, salvo el caso de Daimler-Edomex, donde la jornada semanal es media hora más corta.

En MB-Ags, BMW, Daimler-Coahuila y Daimler-Edomex las **horas extra** son obligatorias y no hay referencia alguna a un máximo de horas a la semana por trabajador, lo que tampoco se limita en la LFT, salvo por lo que se refiere al pago. Por ejemplo, en el caso de Daimler-NL se siguen las disposiciones de ley al no haber mención al respecto. La LFT determina el pago de cada hora extra y es de cumplimiento obligatorio (tres horas diarias y no más de tres veces a la semana, con pago doble y pago triple al superar estos máximos, sin límite) (artículos 66, 67 y 68 LFT).

Los días de asueto con goce de sueldo muestran alguna variación en los CCT, considerando los días inhábiles oficiales o no oficiales (por diferentes motivos

como los culturales, como los días de semana santa o día de las madres). Estos días significan para el trabajador la oportunidad de tener un descanso adicional a las jornadas semanales. La LFT contempla 9 días inhábiles, mientras que los días otorgados por CCT se distribuyen de la siguiente manera: Mercedes-Benz Ags (16); Daimler-Edomex (16); Daimler-Coahuila (14); BMW (12); Daimler-NL, (8-un día menos que en la LFT al haberse eliminado el correspondiente a las elecciones locales, que de todas maneras es obligatorio por la LFT).

Las **vacaciones** se establecían en la ley, antes de la reforma de 2022, en seis días por el primer año (que aumentan con años de servicio) y así se reconocen en la mayoría de los CCT. Hay que señalar que esta reforma aumentó sustancialmente el número de días de vacaciones, partiendo de 12 días por el primer año.⁵⁴ Sin embargo, en ninguno de los CCT revisados se ha actualizado este derecho conforme a la mencionada reforma, cuyo cumplimiento de todas maneras es obligatorio.

El aguinaldo está estipulado por la LFT en 15 días de salario tabulado al año⁵⁵ mientras que la prima vacacional se fija en 25%. El aumento de estas prestaciones pueden ser un indicador de que el CCT se aleja de un típico CCPE, aunque ello debe examinarse en el conjunto de las condiciones de trabajo. Todas las empresas revisadas en este apartado superan las condiciones de LFT en cuanto al aguinaldo.

Los bonos de productividad y puntualidad representan una posibilidad más de aumento salarial. Solamente están contemplados en los CCT de Daimler-Coah y Daimler-Edomex.

68 54 La reforma a la LFT de 2022 establece que el periodo de vacaciones será de 12 días laborables y este derecho aumentará en dos días de vacaciones por cada año trabajado subsecuente, hasta llegar a veinte, mientras que, a partir del sexto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

55 De las empresas revisadas, la que otorga más días de aguinaldo es una de las plantas de ZF que otorga entre 43-52 días según antigüedad, lo que constituye una mejora significativa en el ingreso anual.

Cuadro 3.1. Resumen. Algunas condiciones laborales (armadoras)

	Días de asueto	Aguinaldo	Prima vacacional
Audi (Puebla)	11	15-22 días	25-50%
VW (Puebla)	17	58 días	16-33 días
MB – Ags	16	30 días	9.9-36 días
BMW	12	21-23	55%-65%
Daimler N.L.	8	26	80%
Daimler Edomex	16	30-38 días	60%
Daimler Coahuila	14	30 días	60%

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales

3. Prestaciones extralegales

Las prestaciones extralegales incrementan el salario diario, semanal o mensual. Los vales de despensa representan la oportunidad de adquirir bienes de consumo básicos, y, en general, la mayoría de los CCT tienen esta compensación salarial. Cuatro de las cinco armadoras tienen esta prestación (Daimler Edomex no los ofrece). Aunque los montos no son comparables entre sí: MB: \$1200 mensuales; BMW: 5-7% del salario diario (si consideramos la categoría inicial de \$292, tenemos \$438 mensuales, esta cifra se incrementa según antigüedad); Daimler NL \$1863 mensuales; Daimler Coah los estipula en función de UMAs.

Las becas escolares para estudios de trabajadores e hijos y ayudas para útiles escolares también son prestaciones que se encuentran en todas las armadoras seleccionadas (aunque con diferencias en montos y condiciones).

Las tres Daimler y MB proveen a sus trabajadores un seguro de vida. Esta prestación no se encuentra en BMW. En cambio, BMW otorga apoyo monetario para asuntos familiares de sus trabajadores, como son: fallecimiento, matrimonio y nacimientos.

Todas ofrecen un fondo de ahorro en términos de un porcentaje del salario mensual. Mercedes-Benz Ags, 11.5%; Daimler-Edomex 13%; Daimler-Coah 13%; BMW 6-7%; Daimler-NL, 6.25%

4. Categorías y Salarios

En cuanto a las categorías salariales conviene poner atención en que, aunque el número de categorías no son comparables, los rangos salariales iniciales y finales no se diferencian sustancialmente. Todos los tabuladores identificados son de años diversos: BMW 2022, Mercedes Benz – Ags 2020, Daimler NL-2021, Daimler Edomex-2019 y Daimler Coahuila-2023.⁵⁶ Sin embargo, es posible compararlos a partir de observar la distancia entre los salarios contractuales, los salarios mínimos y los salarios medios de cotización del año del tabulador de cada CCT.

Aunque BMW empieza con la categoría inicial de salario más alto, Daimler Edomex supera más veces el salario mínimo en la categoría más alta del CCT. La existencia de un número mayor de categorías en BWM (16 categorías) podría significar que los trabajadores tardarían más en llegar a la categoría más alta, con un ingreso de poco menos del doble que el inicial, que va de \$328-\$653.

En el caso de Daimler NL, hay siete categorías, de las cuales la más baja se ubicó en 2021 en \$ 232.03 mientras el salario mínimo fue de \$141.70 ese año. La más alta alcanzó a \$ 558.82, lo que significa que en la primera categoría apenas se obtenía alrededor de 50% más del salario mínimo, mientras que, de haber recorrido las siete categorías, se llegaría a percibir dos y medio salarios mínimos.

Daimler Edomex tiene el salario más alto en su categoría inicial, y también podemos decir que tiene el nivel salarial final más alto, en tanto que representa más veces el salario mínimo.

Los montos salariales de Daimler Coahuila también son altos, pero dado que son datos de 2023 la distancia respecto al salario mínimo es menor que en años anteriores, debido a la recuperación de este indicador. Sin embargo, existe una considerable distancia salarial entre categorías.

70

⁵⁶ En el caso de Daimler-Coahuila, el CCT analizado es de 2020, mientras el tabulador salarial es de 2023 debido a que en este contrato se realizó una negociación multianual. De igual manera, el CCT de BMW es 2020 y el tabulador analizado es 2022, debido a que es la última revisión salarial disponible en el repositorio del CFCRyL.

En suma, aunque con diferencias, todas las armadoras pagan un salario superior al mínimo. Las categorías más bajas no alcanzan el salario medio de cotización del IMSS, pero las más altas lo superan en todos los casos, en más del doble en Daimler Edomex y Daimler Coahuila. La información disponible en éste y los demás CCT consultados no permite saber cuántos trabajadores llegan a ubicarse en las categorías más altas ni cuánto tiempo transcurre entre el ingreso a la planta y los diferentes ascensos en la escala salarial. Una excepción es, como vimos, el CCT de VWM.

Cuadro 3.1.1. Resumen de categorías salariales (armadoras). Diferentes años

	Audi - Puebla	VWM - Puebla	BMW - SLP	MB - Ags	Daimler - NL	Daimler - Edomex	Daimler - Coahuila
Año de tabulador	2023	2020	2022	2020	2021	2019	2023
# de categorías	13	22	16	9	7	9	13
Categoría más baja	\$339	\$343.5	\$328	\$239.31	\$232.03	\$289.90	\$343.20
Categoría más alta	\$1058	\$1116.99	\$653	\$532.95	\$558.82	\$961.03	\$1159.50
Salario mínimo ese año	\$207.44	\$123.22	\$172.87	\$123.22	\$141.70	\$104.64	\$207.44
Salario medio de cotización en el IMSS	\$527.3	\$403.3	\$478.7	\$403.3	\$432.2	\$375.7	\$527.3
Categoría más baja/ SM	Más del doble	Más del doble	Menos del doble del SM	Menos del doble del SM	Menos del doble del SM	Más del doble del SM	Menos del doble del SM

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales y la CONASAMI; los salarios medios del IMSS se tomaron de Bensusán y Florez (2023).

5. Niveles de riesgo

Considerando los rubros analizados se encuentra que el centro de trabajo con mayor riesgo es BMW – SLP ya que las condiciones son comparativamente más bajas que las otras armadoras; las prestaciones, aunque existen, son bajas y solamente conceden algunas mejoras respecto a la LFT. Sin embargo, debe considerarse que esta empresa fue creada en 2019.

En segundo lugar, se ubica Mercedes-Benz Aguascalientes donde los salarios más bajos, como en los demás casos, no alcanzan a doblar el SM, las prestaciones y condiciones están cerca de la LFT y solamente presenta algunos rubros compensatorios. El riesgo de cuestionamientos por parte de los trabajadores en ese caso aumenta porque ya hubo un juicio por titularidad que perdió el sindicato de la CTM y ganó un sindicato afiliado a la CATEM, sin que todavía haya cambiado el clausulado del CCT por una revisión contractual.

Daimler NL, revela escaso poder sindical y parece ser un típico contrato paternalista con sindicato blanco afiliado a la FNSI (Federación Nacional de Sindicatos Independientes). Estos sindicatos suelen limitar su papel, como ya se dijo, a cuestiones de tipo social (como deportivas o conmemoraciones) y al ofrecimiento de servicios para los trabajadores, generalmente de tipo previsional. Sin embargo, tiene buenas condiciones laborales y en general, está ubicada en un estado con menor conflictividad por lo que el riesgo es considerado en principio como bajo. Finalmente, Daimler Coahuila y Edomex mejoran de manera importante las prestaciones y condiciones previstas por la LFT y el sindicato parece tener cierto poder de negociación por lo que el riesgo sería igualmente bajo.

Cuadro 3.1.2. Balance de riesgo en armadoras.

Planta	Empleados	Salarios categoría más baja	Condiciones Laborales	Prestaciones extralegales	Nivel de riesgo
Audi – Puebla	4200	Más del doble	Superiores a LFT	Sí	Bajo
VWM – Puebla	6827	Más del doble	Superiores a LFT	Sí	Bajo
Mercedes-Benz – Ags	2135	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Sí	Moderado
BMW – SLP	1,351	Menos del doble del SM	Cercanas a LFT	Sí	Moderado
Daimler – García, NL	148	Menos del doble del SM	Cercanas a LFT	Sí	Moderado
Daimler Truck – Saltillo, Coah	4771	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Sí	Bajo
Daimler Truck – Santiago Tianguistenco, Edomex	2977	Más del doble	Superiores a LFT	Sí	Bajo

Total de empleados en armadoras: 22,409

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales y la CONASAMI; los salarios medios del IMSS se tomaron de Bensusán y Florez (2023).

Otros CCT de Daimler como centros vinculados a armadora Daimler

Como se mencionó anteriormente, en este mismo apartado se incluye al resto de las plantas de Daimler que cuentan con Contratación Colectiva, las que difieren por sus actividades y tamaño. Las características son las siguientes:

Cuadro 3.2. Otros CCT de Daimler como centros vinculados a armadora Daimler

Empresa	Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad principal
Daimler	Toluca	333	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares*	Remanufactura de motores Diesel
	SLP	47	Sindicato Industrial de Trabajadores en Partes Automotrices, Similares y Conexos del Estado de San Luis Potosí, CTM	Centro logístico de autopartes de camiones y tractocamiones
	NL + EDOMEX**	22	Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Automotriz, Metálica, Autopartes, Servicios e Instalaciones Mecánicas y Electrónicas en General de la República Mexicana	Talleres de reparación de motores y almacenes

* El sindicato que detenta la titularidad de este CCT también negoció el de Daimler Santiago Tianguistenco, incluida en el apartado de armadoras

** En el mapeo inicial se contemplaba que el CCT de Daimler NL+Edomex cubría 3 plantas (y así era ya que incluía un centro de trabajo en Guadalajara, Jalisco); sin embargo, el CCT más reciente muestra la baja de dicho establecimiento, conservando los otros dos (Edomex y NL).

1. Prerrogativas sindicales

Daimler Toluca y Daimler SLP tienen cláusula de ingreso y además las vacantes deben ser cubiertas con personal que proponga el Sindicato. Daimler (NL+Mex) no tiene ninguna previsión al respecto.

En dos de las tres empresas, se estipula que la empresa debe descontar las **cuotas sindicales** y además de ello se indica la obligación de entregar al sindicato contribuciones económicas en ciertos momentos/eventos del año sin especificar los montos ni porcentajes; estas son Daimler-SLP, y Daimler (NL+Mex). En cambio, Daimler Toluca, la que tienen mayor tamaño de las tres, no tiene ninguna información al respecto.

Respecto a la flexibilidad laboral, Daimler-SLP y Daimler (NL+Mex) reconocen que la empresa es quien tiene absoluta libertad y facultad total para movilizar a los trabajadores y ajustar la jornada, es decir, la empresa posee control total de los puestos de

trabajo y turnos. Aparentemente en Daimler Toluca, el sindicato tiene algún poder de negociación al menos por lo que se refiere a la distribución de horas de la jornada que se realiza en conjunto entre empresa y sindicato.

2. Condiciones de trabajo

Las jornadas se establecen conforme al límite máximo permitido por la ley. En el caso de Daimler SLP no menciona la duración de la jornada, por lo que debe ajustarse a lo que estipula la LFT en el artículo 61. En todos los CCT las horas extras son obligatorias. El CCT de Daimler (NL+Mex) estipula que son a solicitud de la empresa y con pago al doble si es en fin de semana. Por su parte, Daimler Toluca establece que empresa y sindicato acuerdan la manera de repartir las horas de la jornada; pero menciona que ningún trabajador podrá negarse a dar servicios extraordinarios. Daimler SLP, solamente menciona los tiempos de descanso si la jornada es de 8hs hasta 12hs, por lo tanto, se puede suponer que están contemplados conforme a la ley, aunque no de manera explícita.

Los tres CCT superan el número de días de asueto que otorga la LFT ⁹; inclusive la planta de SLP supera todos los otros CCT revisados al otorgar 17 días. En segundo lugar, Daimler Toluca con 15 y finalmente (NL + Edomex), da 13 días, lo que sigue siendo una condición beneficiosa para los trabajadores. Los tres CCT cuentan también con bonos de puntualidad. Respecto a la productividad, se bonifica solamente en Daimler (NL+Edomex). En cambio, en el CCT de Daimler SLP existe un apartado que se llama “Misión y política de calidad” en donde en cinco cláusulas se establece que la productividad, los sistemas de trabajo y la competitividad son lo que mantiene las fuentes de empleo. De la misma manera, en Daimler Toluca se indica que se debe siempre trabajar a “esfuerzo máximo” en calidad e intensidad (aparentemente, sin ser bonificado de manera especial).

Como se observa en el siguiente cuadro, en las tres empresas el aguinaldo dobla o está cerca de doblar el que fija la LFT (15días) y la prima vacacional llega a ser en Daimler SLP seis veces mayor (LFT=25%).

Cuadro 3.2.1. Condiciones laborales (otros centros Daimler)

	Días de asueto	Aguinaldo	Prima vacacional
Daimler NL+Edomex	13	30 días	30%
Daimler Toluca	15	28 días	65%
Daimler SLP	17	26-33 días	135%

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones CCT

3. Prestaciones extralegales

Las tres empresas ofrecen compensaciones salariales como **vales de despensa** y son de 10% del salario para Daimler Toluca y también para Daimler SLP; mientras que en Daimler (NL+Edomex) son de 12%.

Ofrecen un fondo de ahorro muy distinto. Llama la atención la disparidad entre Daimler Toluca con 3.75% del salario diario y Daimler SLP con 13%. Por su parte, Daimler (NL+Edomex) ofrece 6% (cifra que se encuentra en la media de los CCT).

Otras compensaciones salariales pueden incluir apoyos económicos en sucesos familiares, becas y de otro tipo. Al respecto, Daimler SLP y Daimler (NL+Edomex) tienen seis prestaciones que compensan al salario de los trabajadores. En cambio, Toluca solamente tiene dos.

4. Categorías y Salarios

En cuanto a las categorías salariales, los tres CCT legitimados son de 2020, sin embargo, en el repositorio existe una revisión salarial de 2023 solamente para el caso de Daimler SLP. Daimler Toluca y Daimler SLP tienen siete y seis categorías respectivamente. Daimler (NL+Edomex) tiene 11, lo que resulta extraño ya que en total solo ocupa 22 trabajadores. Las categorías más altas en los tres CCT superan el salario medio de cotización del IMSS, por lo que son tabuladores competitivos en el mercado laboral.

La categoría inicial que representa mayor salario se encuentra en Daimler NL+Edomex. Llama la atención que el ascenso entre categorías no necesariamente aumenta el salario e incluso en llega a disminuir. Probablemente se explica porque las categorías obedecen a escalafones distintos, lo cual es imposible identificar revisando el CCT y el tabulador. También presenta el mayor salario en la categoría más alta con respecto a las otras dos Daimler. Daimler-Edomex con un salario inicial más bajo, alcanza en cambio a superar el salario medio de cotización del IMSS en la categoría más alta.

El menor salario, tanto en la categoría inicial como en la última, corresponde al CCT de Daimler SLP.

Cuadro 3.2.2. Resumen de categorías salariales (otros centros Daimler)

	Daimler NL y Edomex	Daimler Edomex (Toluca)	Daimler SLP
Año de tabulador	2020	2020	2023
# de categorías	11	7	6
Categoría más baja	\$ 311.13	\$249.87	\$273.34
Categoría más alta	\$ 679.90	\$673.55	\$686.50
Salario mínimo ese año	\$123.22	\$123.22	\$207.44
Salario medio de cotización en el IMSS	\$403.30	\$403.30	\$527.3
Categoría más baja/SM	Más del doble del SM	Más del doble del SM	Menos del doble del SM

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales y la CONASAMI; los salarios de cotización del IMSS se tomaron de Bensusán y Florez (2023).

5. Niveles de riesgo

En principio, las tres Daimler se encuentran en un nivel de riesgo bajo. A pesar de que SLP presenta salarios más bajos que en las otras dos, tiene condiciones de trabajo que superan en mayor medida la LFT. Daimler Toluca tiene igualmente condiciones

superiores a la LFT y salarios del doble del SM. Daimler NL+Edomex, aunque tiene los mejores salarios y las mejores prestaciones, es una planta de menor tamaño. Habría que disponer de mayor información para saber si en esta planta existe un número alto de trabajadores de confianza, dado que en general todos los CCT incluyen una definición de esta categoría más amplia que la de la LFT, o se utilizan trabajadores subcontratados no afiliados al Sindicato.

Cuadro 3.2.3. Evaluación de riesgo (Daimler)

Planta	Empleados	Salarios categoría más baja	Condiciones Laborales	Prestaciones extralegales	Nivel de riesgo
Daimler NL+Edomex	22	Más del doble del SM	Superiores a LFT	Sí	Bajo
Daimler Toluca	333	Más del doble del SM	Superiores a LFT	Sí	Bajo
Daimler SLP	47	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Sí	Bajo

Total de empleados en armadoras:402

Fuente: Elaboración propia

CCT de empresas TIER 1

ZF Friedrichshafen AG / TRW (Tier 1 de BMW Group y Mercedes Benz Group)

En este apartado se analizan los CCT de la empresa ZF, cuyos centros de trabajo aparecen con diferentes razones sociales (TRW o ZF). Considerando ambas razones sociales se identifican once unidades económicas con contratos colectivos legitimados.⁵⁷ Como se observa en el siguiente cuadro, además de que estos centros tienen diferentes sindicatos como titulares de los CCT (salvo el caso de dos centros de TRW de Querétaro y otros dos de TRW Reynosa, que comparten respectivamente un mismo sindicato), realizan diferentes actividades a la vez que tienen tamaños muy

78

57 Según la página web de la empresa, tienen 16 centros de trabajo distribuidos en todo el país: en El Salto - Jalisco; en Monterrey- Nuevo León; en Chihuahua; en Durango; en Coahuila; en San Luis Potosí; en Puebla; Tamaulipas; y Guanajuato. www.zf.com/mexico/es/home/home.html

diferentes. Estos van desde la más grande (TRW-TAMPS 1, con 3555 trabajadores) a las más pequeñas (ZF-AGS, 42 y ZF SLP, con 79). Del total, siete son empresas grandes (más de 250 trabajadores) y cuatro pequeñas y medianas (entre 42 y 176 trabajadores). Estas diferencias se corresponden también con el nivel de protección a los trabajadores en los CCT (a mayor tamaño, mejores condiciones laborales), si bien hay notorias excepciones.

Así, centros de trabajo como el de ZF Durango, con 2973 trabajadores, tiene el CCT (2020) con menores prestaciones y los más bajos salarios y es, por lejos, el de mayor riesgo de ser considerado como lo más cercano a un “contrato de protección al empleador”. El titular de este contrato es el 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”, organización afiliada a la CTM que ha experimentado ya votaciones adversas en procesos de democracia sindical, como fue el caso de la legitimación del CCT de GM Silao, Guanajuato.⁵⁸ Otro sindicato, titular del CCT de ZF Guadalajara (Salto, Jalisco), también ha tenido conflictos por supuesta injerencia de la empresa en el proceso de elección de la directiva sindical, así como por imposición, por parte de un anterior dirigente, de su sucesor en la secretaría general, quien posteriormente fue desconocido por la empresa. Este dirigente es quién representó al sindicato en la revisión del CCT (2021).⁵⁹

Cabe señalar que siete de los once centros de trabajo vinculados con ZF-TRW han celebrado su CCT con sindicatos pertenecientes a la CTM y uno más con un Sindicato que fue expulsado de la CTM y recientemente experimentó una derrota en un proceso de democracia sindical.⁶⁰ En suma, estas situaciones deben ser consideradas por sí mismas como un factor de riesgo ya que constituyen indicios de posibles violaciones a los principios de libertad sindical y negociación colectiva, independientemente de las condiciones laborales y los salarios incluidos en los CCT.

58 Secretaría Del Trabajo Y Previsión Social. NOTA INFORMATIVA 001/2021. gob.mx. www.gob.mx/stps/prensa/nota-informativa-001-2021?idiom=en

59 Sobre este conflicto, véase reformalaboralparatodos.org.mx/2022/05/03/sindicalismo-en-mexico-una-realidad-solo-para-14-de-las-personas-trabajadoras. En esta nota se denuncia que la nueva Sra. General María Elena Guevara fue impuesta por la gerencia de recursos humanos de la empresa (ver Expediente CG-132-1986-XII y CFCyRLo – Certificado – 20221207-49804-11533)

60 SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ARNESERA, ELÉCTRICA, AUTOMOTRIZ Y AERONÁUTICA DE LA REPÚBLICA MEXICANA, titular del CCT del centro de trabajo TRW-QRO, mismo que también es titular del CCT de Brose. Este sindicato recientemente perdió el CCT en la planta de Fujikura, de Querétaro, ante otro sindicato. puebla.lodehoy.com.mx/estado/2022/05/06/16346/gana-representacion-en-fujikura-el-sindicato-autentico-de-trabajadores

Cuadro 4. Localidades seleccionadas de ZF Friedrichshafen AG

Empresa	Identificador / Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad Principal
TRW FRENADO	TRW – QRO I / EL MARQUES	393	Sindicato Industrial De Trabajadores De Fabricación De Autopartes, Aeronáutica, Inyección De Plásticos, Fundición, Similares Y Conexos CTM	Sistemas de frenos
TRW DIRECCIÓN	TRW – QRO II / EL MARQUES II	358		Sistemas de direcciones
(TRW) FRENOS Y MECANISMOS	TRW – QRO III / SANTA ROSA DE JAUREGUI (QRO)	1475	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Arnesera, Eléctrica, Automotriz Y Aeronáutica De La República Mexicana (mismo Sindicato que Brose QRO)	Sistemas de seguridad y frenos
TRW VEHICLE SAFETY SYSTEMS DE MEXICO	TRW – TAMPS I / PLANTA REYNOSA	3555	Sindicato Industrial De Trabajadores En Plantas Maquiladoras De Ciudad Reynosa Tamaulipas	Cinturones de seguridad
TRW VEHICLE SAFETY SYSTEMS DE MEXICO	TRW – TAMPS II / PLANTA NORTE	42		Estructuras de asientos
ZF CAR CHASSIS TECHNOLOGY	ZF – AGS / AGS	42	Sindicato De Trabajadores De La Industria Metalmeccanica, Autopartes, Quimicos, Plasticos, Resina Y Derivados, CTM	Ensamble de dirección y suspensión
ZF CAR CHASSIS TECHNOLOGY	ZF – SLP / SAN LUIS POTOSÍ	79	Sindicato Unico De Trabajadores De Forjas Y Maquinas, Conexos Y Similares De La Republica Mexicana, C.T.M.	Sistemas de dirección y suspensión

Empresa	Identificador / Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad Principal
ZF CHASSIS TECHNOLOGY	ZF - EDOMEX / TOLUCA	176	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Metalurgica Y Similares C.T.M	Sistemas de dirección y suspensión
ZF OCCUPANT SAFETY SYSTEMS DE LA LAGUNA	ZF - DGO / DURANGO	2973	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Metal-Mecanica, Sidero-Metalurgica, Automotriz Y Proveedoras De Autopartes En General, De La Energia, Sus Derivados Y Similares De La Republica Mexicana, "Miguel Trujillo Lopez".	Bolsas de Aire. Componentes de Cinturones de Seguridad
ZF POWERTRAIN MODULES	ZF - COAH / SALTILLO, COAHUILA	512	Sindicato Industrial De Trabajadores Del Estado De Coahuila C.T.M.	Sistemas de transmisión
ZF SUSPENSIÓN TECHNOLOGY GUADALAJARA	ZF - GDL	1660	Sindicato Independiente De Trabajadores ZF Suspensión Technology Guadalajara Y De Las Empresas Que Llegaran A Instalarse Filiales Al Mismo Grupo	Amortiguadores

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones de CCT y actas de legitimación.

1. Prerrogativas sindicales

La revisión de las cláusulas de los CCT que contienen prerrogativas sindicales muestra que salvo el caso de ZF AGS y SLP (donde sucede, pero no se especifica expresamente), en todos los casos los trabajadores deben ser miembros del sindicato y estos tienen la facultad de proponer quién ocupa las vacantes. En tres de los CCT la empresa se compromete al cobro de las cuotas sindicales (práctica de todas

maneras generalizada) en cantidades que alcanzan al 3% del salario en TRW-TAMPS I y II y al 2% en ZF-GDL.

Solo en el caso de TRW TAMPS I se menciona la existencia de la figura de un delegado sindical con permiso sin goce de sueldo, más permisos por hasta dos semanas para realizar comisiones sindicales con goce de sueldo, lo que fortalece al sindicato. Cuando se hace referencia a la existencia de comisiones mixtas, en todo caso se refieren a las ya previstas en la LFT (Capacitación y Adiestramiento, Reparto de Utilidades, Escalafón y antigüedades, Reglamento Interior Higiene y Seguridad en el trabajo). Cabe señalar que en el caso de ZG AGS se otorga al sindicato una aportación de 365 días de salario mínimo general en forma anual para cumplir su función además de otras cantidades para gastos de administración del CCT (\$250 mensuales), además de descontar las cuotas sindicales.

Llama la atención el caso de ZF GDL porque el CCT abarca no solo ese centro sino también otras empresas filiales del mismo grupo que llegaron a instalarse (modalidad que ha dejado de incluirse en la gran mayoría de los CCT y no podría aplicarse en los hechos sin cumplir las nuevas exigencias de la LFT),⁶¹ incluye la cláusula por separación que obliga a la empresa a separar a los trabajadores que renuncien o sean expulsadas del sindicato (prohibida desde 2012 en la LFT), así como prerrogativas económicas que no se habían identificado en los demás. Por ejemplo, se deben entregar 20 despensas mensuales de \$1,869.6 destinadas a miembros de la directiva sindical (solo dos días de salario para los demás trabajadores) y se crearon cinco categorías salariales para los miembros del comité directivo, la última solamente destinada al Secretario General con un salario que equivale a nueve veces el salario de la categoría más baja. Si bien este CCT tiene condiciones de trabajo superiores a la LFT y prestaciones extralegales favorables, semejantes privilegios para las directivas pueden llegar a generar inconformidad en los trabajadores y cuestionamientos, como parece ya estar sucediendo en esa empresa.

Independientemente de las prerrogativas sindicales, los centros de trabajo han obtenido en los CCT amplios márgenes de flexibilidad laboral, se trate de horarios, turnos u ocupación de categorías y puestos, como es el caso de TRW QRO II y III,

61 Al crearse un nuevo centro de trabajo, los trabajadores deberían dar su apoyo al sindicato que solicitara ante el CFCyRL una constancia de representatividad cumplimiento (con la firma del 30% de los trabajadores cubiertos o, en caso de disputa entre dos o más sindicatos, con el voto de la mayoría), además de que el CCT negociado con la empresa deberá ser aprobado igualmente por el voto de la mayoría de los trabajadores cubiertos. (arts. 390 Bis y 390 Ter, LFT).

TRW TAMPS I Y II; ZF AGS; DGO Y COAH. En los otros contratos no hay disposiciones al respecto.

2. Condiciones de trabajo

Como en la mayor parte de los CCT revisados, la duración de la jornada máxima semanal es la establecida en la LFT (48hs). Sin embargo, encontramos jornadas reducidas en TRW-TAMPS I (45hs diurna/ 9 horas diarias y 41 hs la nocturna/8.2 horas diarias); en TRW-TAMPS II (45, 43 y 42hs) y en ZF GDL (47.30hs, 40: 30hs y 40 hs semanales). En todos los CCT se establece como obligatorias las horas extras, pero en el caso de TRW-TAMPS solamente lo son las primeras 9 horas extras semanales. En todos los casos se pagan doble o triple como lo señala la LFT. En general, donde se prevé, el tiempo de descanso en la jornada diaria es por lo menos de 30 minutos con derecho a salir del centro de trabajo, por lo que no se considera tiempo de trabajo efectivo, siguiendo las normas de la LFT. Excepcionalmente, se otorga un tiempo extra adicional de descanso durante la jornada, considerado como tiempo efectivo por que no se permite salir de las instalaciones.

Todos los CCT de ZF-TRW tienen más días de asueto que los que establece la LFT, salvo AGS y SLP y DGO. En cuanto al aguinaldo, ocho CCT superan lo previsto en dicho instrumento al igual que ofrecen primas vacacionales superiores en siete de los CCT. Tanto los CCT de ZF AGS y SLP (42 y 79 trabajadores) como el de ZF Durango (2973 trabajadores) solo garantizan el aguinaldo y la prima de vacaciones establecida en la LFT. El siguiente cuadro (4.1) resume estas condiciones de trabajo.

Entre los 11 centros de trabajo, el de ZF GDL es el que ofrece mejores condiciones en estos tres rubros seguido por TRW QRO II y III, en el primer caso con aguinaldos de más del doble y primas vacacionales que equivalen a cuatro veces de lo establecido en la LFT. Cabe señalar que en el caso de ZF COAH, se encontró un incremento en el número de días de vacaciones previsto hasta entonces por la LFT al incrementarse a nueve días por el primer año (en lugar de seis) y mejorar en los siguientes años (hasta llegar a 23 días a los 20 o más años).

Cuadro 4.1. Algunas condiciones laborales (TRW/ZF)

CCT	Días de asueto (9 días)	Aguinaldo (15 días)	Prima vacacional (25%)
TRW – QRO I	10	24	53-60%
TRW – QRO II	13	31	110%
TRW – QRO III	14	26-42	80-158%
TRW – TAMPS I	11	18-21	53-65%
TRW – TAMPS II	12	16-21	58-65%
ZF – AGS		15	25%
ZF – SLP		15	25%
ZF – EDOMEX	14	30-32	50%
ZF – DGO		15	25%
ZF – COAH	11	23-34	87%
ZF – GDL	15	43-52	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones de CCT

3. Prestaciones extralegales

Salvo en ZF AGS y SLP, en todos los CCT existen prestaciones que incrementan el salario diario. En cuanto a las despesas, éstas van desde el 8% del salario en ZF DGO, TRW QRO I – entre 8% y 15% según antigüedad –, en ZF COAH, 12%; ZF EDOMEX, 10%; y el 16.75% en TRW QRO II. En otros casos se fija en días de salario (ZF GDL, dos días y TRW TAMPS I y II, \$ 16-17 pesos diarios más entre 75 y 80 pesos por semana).

En cuanto a los fondos de ahorro, el porcentaje más alto sobre el salario se otorga en TRW QRO II (17%), seguido por ZF COAH (16%), ZF GDL (13%); ZF EDOMEX (10%);

TRW QRO (9-9.5%), ZF DGO (8%), TRW QRO III (6-13%), TRW TAMP I (6%), TRW TAMP II (5.5-7.5%).

Igualmente, en todos los CCT (salvo en ZF AGS y SLP) se otorgan diversas prestaciones extralegales en forma de ayudas económicas por situaciones como fallecimientos, nacimientos, matrimonios, apoyos para estudios de los trabajadores y sus hijos, así como permisos con o sin goce de sueldo, según el caso. TRW- QRO I, II y III tienen el mayor número de ayudas (entre 6 y 7), seguidos por TRW- TAMP I y II ZF EDOMEX, COAH y GDL 2) y ZF DGO.

4. Categorías y Salarios

Como se muestra en el siguiente cuadro, donde se incluye el número de categorías salariales en los CCT, la comparación entre los centros de trabajo es solamente indicativa dado que los CCT legitimados corresponden a fechas distintas: 2020-2023. Sin embargo, en todos los casos se incluyen los salarios mínimos y los salarios promedio de cotización al IMSS correspondientes al año del tabulador del CCT como parámetros para evaluar los salarios contractuales. El número de categorías salariales varía entre una (TRW TAMP I y II) hasta 23 en ZF Coahuila. En este caso, se trata en realidad de tres tipos de categorías (general, con nueve niveles), técnicos (con seis niveles más otros dos de técnico especializado y técnico coordinador) y especialistas (seis niveles).

Hay que recordar que uno de los criterios de la LDD comentada al inicio de este documento es que las empresas alemanas y sus asociadas deberían pagar más que el salario mínimo vigente, lo que hasta ahora se cumple en todos los CCT revisados, aunque con marcadas diferencias. El CCT con el salario más bajo es el de ZF Durango, al punto que la categoría más baja supera por solo 30% el SM y la más alta llega apenas a la mitad del salario promedio de cotización en el IMSS. ZF AGS y SLP tampoco superan el salario promedio. El salario más alto se paga en ZF GDL, pero es una categoría que solo se puede otorgar al Secretario General del Sindicato. De hecho, las cuatro últimas categorías están reservadas a miembros del comité sindical, salvo en la 6, donde también se puede otorgar a un puesto de logística. El siguiente salario más alto en la última categoría es el de ZF COAH y corresponde al Técnico Coordinador, equivalente a tres veces y media la categoría más baja en ese centro.

Cuadro 4.1.1. Resumen de categorías salariales (TRW/ZF)

Planta	Año de tabulador	Num. de categorías	Categoría más baja	Categoría más alta	Salario mínimo ese año	Salario medio de cotización en el IMSS	Categoría más baja / SM
TRW – QRO I	2023	8	\$266.34	\$388.21	\$207.44	\$527.30	Menos del doble SM
TRW – QRO II	2021	9	\$217.72	\$433.89	\$141.70	\$432.20	Menos del Doble del SM
TRW – QRO III	2021	10	\$243.17	\$447.70	\$141.70	\$432.20	Menos del Doble del SM
TRW – TAMPS I	2022	1	\$260.35	\$316.13	\$172.87	\$478.70	Menos del Doble del SM
TRW – TAMPS II	2022	1	\$260.35	\$317.00	\$172.87	\$478.70	Menos del Doble del SM
ZF – AGS	2021	5	\$218.40	\$324.13	\$141.70	\$432.20	Menos del Doble del SM
ZF – SLP	2020	4	\$206.22	\$290.00	\$123.22	\$403.30	Menos del Doble del SM
ZF – EDOMEX	2022	5	\$252.04	\$519.39	\$172.87	\$478.70	Menos del Doble del SM
ZF – DGO	2021	5	\$162.01	\$203.20	\$141.70	\$432.20	Menos del doble del SM
ZF - COAH	2023	23	\$333.07	\$995.98	\$207.44	\$527.30	Menos del doble del SM
ZF – GDL	2021	10 (6-10 sindicato)	\$208.75	\$507.18 (6ª categoría)	\$141.70	\$403.30	Menos del Doble del SM

86 Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales y la CONASAMI; los salarios medios del IMSS se tomaron de Bensusán y Florez (2023).

5. Niveles de riesgo

Considerando los rubros analizados anteriormente, incluidos en el siguiente cuadro, desde la perspectiva del contenido de los CCT, se encuentra que el de mayor riesgo es el de ZF- Durango, por tratarse de una empresa de gran tamaño que tiene el salario más bajo, apenas por encima del mínimo, sin alcanzar en la categoría más alta el salario promedio de cotización del IMSS, puesto que apenas supera el monto de la categoría más baja, lo que revela que no existe ninguna mejora posible en los ingresos de los trabajadores de dicha empresa. Además, las condiciones de trabajo se encuentran a nivel de la LFT y solo tiene como prestación extralegal un fondo de ahorro y una ayuda económica. Podría considerarse como uno de los CCT que cumple con los criterios que suelen utilizarse para considerarlo como un contrato de protección al empleador, cuyo titular paradójicamente es un poderoso sindicato con cientos de CCT y presencia en diversos estados del país.

Los otros CCT de riesgo alto corresponden a ZF AGS y SLP, pero se trata de empresas de menor tamaño, lo que suele asociarse con un menor poder de negociación sindical.

Finalmente, cabe señalar que el caso de ZF-TRW se asemeja al de Daimler, analizado en un apartado anterior, por lo que se refiere a la existencia de centros de trabajo que se vinculan a una misma razón social (a dos en este caso) pero que negocian con sindicatos diferentes, lo que los debilita en su capacidad de obtener mejoras sustanciales para sus representados. Aun así, las condiciones de trabajo analizadas, principalmente aguinaldos, primas vacacionales y prestaciones extralegales, dan cuenta de ventajas para los trabajadores superiores a las que disfrutaban trabajadores sin representación sindical.

Cuadro 4.1.2. Balance de riesgos (TRW/ZF)

Planta	Empleados	Salarios categoría más baja	Condiciones Laborales	Prestaciones Extralegales	Nivel de riesgo
TRW – QRO I	393	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Si	Bajo
TRW – QRO II	358	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Si	Bajo
TRW – QRO III	1475	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Si	Bajo
TRW – TAMPS I	3555	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Si	Moderado
TRW – TAMPS II	42	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Si	Moderado
ZF – AGS	42	Menos del doble del SM	A nivel LFT	No	Alto
ZF – SLP	79	Menos del doble del SM	A nivel LFT	No	Alto
ZF – EDOMEX	176	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Si	Bajo
ZF – DGO	2973	Poco más que el SM	A nivel LFT	Solo fondo de ahorro y una ayuda económica	Alto
ZF - COAH	512	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Si	Bajo
ZF – GDL	1660	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Si	Bajo

Total de trabajadores: 11,265

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones salariales y CCT

Brose (Tier 1 de BMW Group y Mercedes Benz Group)

Este apartado incluye cuatro plantas de Brose, incluyendo la de Puebla con tres centros de trabajo.⁶²

Cuadro 5. Localidades seleccionadas de Brose

Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad principal
Querétaro / Aeropuerto	381	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Artesera, Eléctrica, Automotriz Y Aeronáutica De La República Mexicana	Estructuras de asientos
Querétaro / Benito Juárez	331		Reguladores de ventanas y sistemas de puertas.
Querétaro / El Marqués	440		Reguladores de ventanas, sopladores HVAC, motores de ventiladores de refrigeración, motores de dirección, accionamientos de sistemas de frenos, electrónicos, etc.
Puebla -Cuautlancingo - Cholula - Edomex	208	Union Mexicana De Trabajadores Y Empleados De La Industria Automotriz, Autopartes Y Agencias De La Republica Mexicana	Sistemas de puertas, elevadores, ajustadores de asientos, sistemas de cierre y módulos de ventiladores de refrigeración.

Fuente: Elaboración propia

El número de trabajadores se obtuvo, como en los demás contratos analizados, a partir de los trabajadores con derecho a votar estipulados en las actas de legitimación de CCT. Esto excluye al personal de confianza, personal de dirección, seguridad, etc. En total, en estos 6 centros de trabajo laboran 1362 trabajadores.

Los tres CCT de Querétaro son negociados por el mismo sindicato con prestaciones y salarios diferentes lo que refleja una dispersión del poder de negociación sindical que beneficia a la empresa, atomización que permite considerar las características particulares de cada una. En cambio, en Puebla existe un solo CCT para los tres centros de trabajo., lo que podría ser resultado de una mayor capacidad del sindicato para negociar, lo que como veremos se traduce en mejores condiciones de trabajo.

⁶² Inicialmente se identificaron cuatro unidades económicas correspondientes a la empresa Brose: tres de estas en Querétaro, y una más en Puebla. Sin embargo, al hacer la revisión del CCT de Puebla se encontró que comprende tres centros de trabajo (con la misma razón social).

Sin embargo, en tanto en este caso no se tuvo acceso al tabulador salarial, no se puede valorar adecuadamente el riesgo de que surjan conflictos motivados por la inconformidad de los trabajadores.

1. Prerrogativas Sindicales

En Brose Puebla los contratados deben pertenecer al sindicato, pero el CCT no menciona que el sindicato deba proponer al personal. En cambio, el CCT de la planta Qro-Benito Juárez indica que es el sindicato quien debe proponer al personal necesario para cubrir las vacantes disponibles. Qro-Aeropuerto y Qro-Marqués no tienen previsiones al respecto, pero más adelante se puede ver que se reconoce a la empresa con poder y derecho total de administrar los puestos de trabajo, la contratación y los cambios, lo que indica una alta flexibilidad laboral en estas dos plantas. En este mismo sentido, Brose-Puebla indica que el calendario de puentes y asuetos tratará de ajustarse al calendario de Volkswagen. Qro-Benito Juárez no tiene cláusulas en ese sentido.

El origen de los recursos con los cuales se financia el sindicato permite dar una idea de la relación que pueden tener con la empresa. Solamente en el CCT de Brose Puebla se hace referencia a las deducciones que estipula el Art 110, fracción VI, de la LFT (que incluye la deducción de cuotas sindicales, si bien a partir de la reforma laboral de 2019 el trabajador puede pedir por escrito que no se le descuente la cuota sindical, por lo que el patrón no podrá descontarla). Además, la empresa contribuye con algunos gastos sindicales en actividades administrativas, de gestión y deportivas sin especificar su monto.

2. Condiciones de trabajo

Las jornadas se establecen en todos los casos conforme al límite máximo permitido por la ley, ya sea porque lo estipulan en el CCT, como el caso de Brose Puebla, o simplemente remiten a los artículos de la LFT correspondientes, como es el caso de las tres plantas de Querétaro. En todos los CCT las horas extras son obligatorias de acuerdo con la LFT. Solamente Puebla tiene la información en el CCT, ya que indica que no deben exceder 3hs diarias ni 3 veces por semana, como lo establece la ley.

El número de días de asueto que otorga cada planta se distribuye de la siguiente manera. Qro-Aeropuerto: 9 días (es el mínimo de ley) y Qro-El Marqués: 10 días (muy cerca al mínimo de la LFT), en cambio los CCT de Benito Juárez y Puebla mejoran en este aspecto con 14 y 12 días respectivamente.

La prima vacacional en todos los CCT supera la prevista por la LFT (donde es de 25%). Qro-Benito Juárez contempla 45%; Puebla, 42%; Qro-Aeropuerto, 35% y Qro-El Marqués, 35%.

En cuanto al aguinaldo, Qro-Aeropuerto solamente otorga 15 días de aguinaldo, como lo establece la LFT, mientras las demás la superan, siendo el más alto el de Puebla con el doble de lo estipulado por la Ley, es decir, 30 días.

Cuadro 5.1. Algunas condiciones laborales (Brose)

Planta	Días de asueto	Aguinaldo	Prima vacacional
Querétaro / Aeropuerto	9	15 días	35%
Querétaro / Benito Juárez	10	21 días	35%
Querétaro / El Marqués	14	28 días	45%
Puebla -Cautlancingo - Cholula - Edomex	12	30 días	42%

Fuente: Elaboración propia

3. Prestaciones extralegales

El CCT de Puebla otorga incentivos de carácter económico por concepto de productividad, pero el CCT no especifica condiciones ni montos. Por su parte, el CCT de Qro-Benito Juárez se limita a declarar que a partir de una Comisión Mixta se

implementarán las condiciones de los programas para la productividad, sin hacer referencia a un bono.

Los montos de los vales de despensa se distribuyen de la siguiente manera: Puebla con 20% (que es el porcentaje más alto que se encontró en esta revisión); Qro-Benito Juárez con 14.23%; El Marqués con 10.5% y Aeropuerto con 10%. Llama la atención que Puebla duplica las condiciones de El Marqués y Querétaro.

La distribución del fondo de ahorro sigue una tendencia de distribución similar: Puebla y Qro-Benito Juárez con 13% mientras que Qro-Aeropuerto y Qro-El Marqués con 6 y 7% respectivamente.

En cuanto a otras compensaciones salariales que se pueden encontrar en los CCT, Querétaro-BJ tiene seis prestaciones (paternidad, matrimonio, fallecimiento, hijos estudiantes y bono de día de las madres). El Marqués tiene solamente seguro de vida, y nuevamente Aeropuerto no tiene ninguna. Puebla, por su parte tiene casi las mismas prestaciones que Querétaro-BJ (excepto el bono de 10 de mayo).

Finalmente, los permisos con goce de sueldo ante situaciones familiares Qro-BJ ofrece, al igual que la LFT en su artículo 132 (fracción XXVII Bis), cinco días por paternidad. Además, se otorgan tres días por matrimonio y tres por fallecimiento; Qro-Aeropuerto solamente tiene cinco días por paternidad al igual que Qro-BJ. Tanto Qro- Marqués, como Puebla carecen de previsiones al respecto.

4. Categorías y salarios

En cuanto a las categorías salariales y el tabulador, los tres CCT de Querétaro corresponden al año 2021; sin embargo, en el repositorio del CFCyRL se encuentran los convenios salariales de 2022. Llama la atención que los tabuladores se componen solamente de tres categorías salariales. Aunque en todos los casos la categoría más baja supera el salario mínimo de ese año, en ningún caso la categoría más alta alcanza el salario medio de cotización en el IMSS y se diferencia muy poco respecto al salario de la categoría más baja. El CCT de Puebla al que se tuvo acceso no incluye su tabulador salarial.

Cuando un tabulador tiene pocas categorías salariales, es indicativo de una gran flexibilidad funcional para la empresa, así como una limitada movilidad entre puestos por lo que refleja pocas posibilidades de desarrollo profesional. En los cuatro casos, como se ve en el siguiente cuadro, el máximo salario al que pueden aspirar no llega a alcanzar las categorías más bajas de las armadoras que se revisaron en un apartado anterior.

Cuadro 5.1.1. Resumen de categorías salariales (Brose)

	Querétaro / Aeropuerto	Querétaro / Benito Juárez	Querétaro / El Marqués
Año de tabulador	2022	2022	2022
Número de categorías	3	3	3
Categoría más baja	\$ 225.65	\$209.11	\$210.00
Categoría más alta	\$ 279.88	\$262.52	\$293.40
Salario mínimo ese año	\$172.87	\$172.87	\$172.87
Salario medio de cotización en el IMSS	\$478.7	\$478.7	\$478.7
Categoría más baja / SM	Menos del doble	Menos del doble del SM	Menos del doble del SM

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales y la CONASAMI; los salarios de cotización del IMSS se tomaron de Bensusán y Florez (2023).

5. Niveles de riesgo

El CCT de Brose Puebla contiene condiciones laborales que son muy apreciadas por los trabajadores (como aguinaldo o prima vacacional) por encima de la LFT, lo cual hace pensar que el riesgo es bajo, aunque no se dispone de su tabulador salarial.⁶³ Además, el hecho de que un mismo CCT y sindicato cubra tres centros de trabajo hace pensar que la capacidad de negociación es mayor que en otros casos. Para las otras plantas de Querétaro, el riesgo es alto, sobre todo en los casos de Aeropuerto y El Marqués ya que los salarios son comparativamente bajos, las condiciones están

63 No se encontró el último convenio salarial en el Repositorio del CFCyRL.

muy cercanas al mínimo de la LFT y las prestaciones extralegales son bajas, por lo que podría pensarse que se acercan a lo que suele considerarse como un CCPE. Qro Benito Juárez tiene mejores condiciones y más prestaciones compensatorias del salario, por lo que el riesgo es moderado.

Cuadro 5.1.2. Balance de riesgos (Brose)

Planta	Empleados	Salarios categoría más baja	Condiciones Laborales	Prestaciones Extralegales	Nivel de riesgo
Querétaro / Aeropuerto	381	Menos del doble	A nivel de LFT	Sí, bajas	Alto
Querétaro / Benito Juárez	440	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Sí, bajas	Alto
Querétaro / El Marqués	331	Menos del doble del SM	Superiores a LFT	Sí, mejores	Moderado
Puebla - Cuautlancingo - Cholula - Edomex	208	-	Superiores a LFT	Sí, mejores	Pendiente al no disponerse del tabulador salarial

Total de empleados en Brose: 1360

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión de CCT

Bosch (Tiers 1 de BMW Group y Mercedes Benz Group)

En este apartado se presenta la información laboral sobre las cinco plantas Bosch.⁶⁴ El número de trabajadores, como en los demás contratos analizados, se obtuvo a partir de los trabajadores con derecho a votar contemplados en las actas de legitimación de CCT. Esto excluye al personal de confianza, personal de dirección, seguridad, etc. En total, en estos cinco centros de trabajo tenemos 5738 trabajadores. Las plantas son las siguientes:

⁶⁴ Inicialmente se identificaron cuatro unidades económicas de la empresa Bosch cuya producción está relacionada con el sector automotriz y se tiene acceso al CCT. Finalmente se identificó una unidad más con contrato colectivo.

Cuadro 6. Localidades seleccionadas de Bosch

Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad principal
TOLUCA (EDOMEX)	2650	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Metalurgica Y Similares CTM	Motores limpiaparabrisas, motores para frenos ABS, sensores de presión y bombas de gasolina
SAN LUIS POTOSI (SLP)	2429	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Robert Bosch México Sistemas Automotrices, S.A. DE C.V., CTM	Produce bobinas de ignición, rieles de alta y baja presión, solenoides para transmisiones y sensores de velocidad
QUERETARO (QRO)	389	Sindicato Industrial De Trabajadores De Fabricación De Autopartes, Aeronáutica, Inyección De Plásticos, Fundición, Similares Y Conexos CTM	Sistemas de dirección: electrónica asistida: EPSdp, EPSapa
APASEO EL GRANDE (GTO)	210	Sindicato De Trabajadores De La Industria Automotriz Y Autopartes	Módulos electrónicos, asistencia de conducción y tableros de instrumentos.
HERMOSILLO (SON)	60	Sindicato De Trabajadores Industriales, Construcción, Comercio En General, Choferes, Mecánicos Y Carroceros Del Estado De Sonora, CTM	Equipo de sonido profesional, telecomunicaciones y sistemas de alarmas

Fuente: Elaboración propia

1. Prerrogativas sindicales

Todos los CCT tienen cláusula de ingreso; solamente el de Bosch-Guanajuato otorga facultad y libertad total a la empresa para contratar (sin exigir la afiliación al sindicato). Querétaro lo especifica indirectamente ya que dice que la empresa puede contratar a alguien externo, pero que después debe sindicalizarse. San Luis Potosí y Sonora deben solicitar al sindicato al personal que requieran para cubrir vacantes.

Solamente el CCT de Bosch Sonora y el de SLP indican que la empresa debe aportar dinero al sindicato en varios momentos del año, para gastos administrativos

sindicales, así como para eventos que sirvan al desarrollo de los trabajadores. Bosch Sonora indica que la empresa puede descontar las cuotas sindicales.

Respecto a la flexibilidad laboral, en los CCT de Querétaro y SLP se indica que la empresa tiene la libertad total para modificar y suprimir puestos de trabajo, solamente el de SLP necesita avisar al Sindicato con cinco días de anticipación tales cambios

2. Condiciones de trabajo

Las jornadas laborales reflejan lo que es común en casi todos los CCT, es decir, el máximo previsto en la LFT. Bosch Edomex es la única de estas empresas que tiene una jornada semanal más corta ya que la jornada diurna en lugar de 48h tiene 45; la mixta tiene 42.5h en lugar de 45 hs y la nocturna tiene 35 hs en lugar de 42hs. Los demás CCT se ajustan a la Ley. En los cinco CCT **las horas extras son obligatorias**.

El **número de días de asueto** es más alto en el Edomex (16 días, de los más altos que se revisaron); mientras Guanajuato solo tiene 9 días (mínimo en LFT), como se muestra en el siguiente cuadro. En cuanto a **la prima vacacional**, destaca el hecho de que Guanajuato está muy cerca del mínimo de la Ley que es de 25% ya que ofrece 30%, mientras los demás ofrecen porcentajes mucho más altos: Qro 50%; Sonora 70%, Edomex 115%; y San Luis Potosí 130%.

EL CCT de Guanajuato se encuentra muy cerca del mínimo de ley también en este cuanto al aguinaldo ya que ofrece 18 días (15 por LFT). En siguiente lugar Sonora que, aunque también ofrece 18 días, solamente es para los trabajadores de nuevo ingreso, ya que, conforme a antigüedad, se puede llegar a obtener hasta 32 días de aguinaldo. Qro contempla 21 días y SLP empieza en 20 días y por antigüedad se puede llegar hasta 46 días. Edomex ofrece 33 días por igual.

Solamente Guanajuato carece de cualquiera de bonos por desempeño, en cambio las demás plantas cuentan al menos uno, ya sea de productividad o de puntualidad. SLP tiene dos tipos de bonos de productividad: el primero es del 15% y se aplica solamente a las primeras siete categorías del tabulador (por la función laboral que

cumplen), el segundo bono aplica a todos y es por cumplir con objetivos de una matriz de calidad y eficiencia por lo que el monto es variable (y acumulable) y va del 2% al 4%. Querétaro, Edomex y Sonora tienen bonos de puntualidad/asistencia.

En esta empresa encontramos dos contratos que garantizan a los trabajadores un **reparto mínimo de utilidades**. Esto significa que cuentan con un mecanismo de protección a los trabajadores en caso de que la empresa declare que no hay utilidades para repartir. No es una cláusula que se presente en los demás CCT revisados, salvo en el de VWM. Estos casos son los de las plantas de Edomex (con una garantía mínima de 20 días de salario) y Sonora (que presenta un tabulador de utilidades a repartir en función de la antigüedad, estas pueden ir desde \$1500 a \$4000).

Cuadro 6.1. Algunas condiciones laborales (Bosch)

Planta	Días de asueto	Aguinaldo	Prima vacacional
Edomex	16	33 días	115%
Sonora	12	18-32 días	70%
Querétaro	11	21 días	50%
Guanajuato	9	18 días	30%
San Luis Potosí	14	20-46 días	130%

Fuente: Elaboración propia

3. Prestaciones extralegales

Todas las plantas de Bosch cuentan con la prestación de vales de despensa, sin embargo, hay que señalar que la forma de calcularlos no es comparable: Edomex \$645 mensuales; Sonora \$148 semanales; Querétaro 10% del salario; Guanajuato 8% del salario y San Luis Potosí 10% en vale semanal + la prestación de que el sindicato vende productos de consumo básico a un precio sin fines de ganancia.

Querétaro (8%) y SLP (13%) tienen los mejores fondos de ahorro para sus trabajadores; en cambio Edomex (4.4%) ofrece fondos de ahorro más bajos mientras Sonora (5.5%) y Guanajuato (5%) apenas lo superan.

Las mayores compensaciones económicas que comprenden apoyos para eventos civiles (como fallecimientos), becas para estudios, y seguro de vida, las ofrecen los CCT de Sonora y SLP, ambos centros de trabajo las otorgan en seis rubros. Edomex tiene dos, Querétaro una, y Guanajuato no tiene ninguna.

Finalmente, en cuanto a los permisos con goce de sueldo ante eventos familiares SLP otorga 11 + 4 si el trabajador debe ir a “congresos” (probablemente esta última opción sea para aquellos trabajadores que forman parte del comité ejecutivo). Por su parte, Sonora contempla 13 días, pero distribuidos en permisos por matrimonio y defunciones (con condiciones). Edomex da 10 días; Guanajuato 9 días; y por último Querétaro, que no señala ninguno, por lo que se ajustan a los mínimos previstos por la LFT.

4. Categorías y salarios

El CCT de Bosch Sonora solamente tiene una categoría salarial/laboral y no da indicios (como capacitación) de que se pueda mejorar la remuneración, salvo en caso de pasar a un puesto de confianza. Este es un indicio de amplia flexibilidad laboral, especialmente de tipo funcional. Los demás contratos tienen un número significativo y variable de categorías salariales y funcionales. En cambio, el CCT de Edomex está dividido en dos grandes áreas laborales (producción y servicios). Además de ello tiene indicaciones para subir de categoría (el tiempo a esperar y los exámenes a presentar).

Edomex y Querétaro superan el salario medio de cotización del IMSS en su categoría más alta.

Cuadro 6.1.1. Resumen de categorías salariales (Bosch)

	Edomex	Sonora	Querétaro	Guanajuato	San Luis Potosí
Año de tabulador	2023	2022	2021	2019	2023
Número de categorías	14	1	9	16	15
Categoría más baja	\$ 305.15	\$326.05	\$ 240.0	\$ 209.52	\$271.07
Categoría más alta	\$ 914.68	-	\$ 677.0	\$295.73	\$437.33
Salario mínimo ese año	\$207.44	\$ 172.87	\$141.70	\$102.68	\$207.44
Salario medio de cotización en el IMSS	\$527.3	\$478.7	\$432.2	\$375.7	\$527.3
Categoría más baja / SM	Menos del doble del SM	Menos del doble del SM	Menos del doble del SM	El doble del SM	Menos del doble del SM

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales y la CONASAMI; los salarios de cotización del IMSS se tomaron de Bensusán y Florez (2023).

5. Niveles de riesgo

En el siguiente cuadro se sintetizan los rubros analizados anteriormente. Las plantas de Bosch que presentan mayor riesgo son la de Querétaro y Guanajuato, ya que no superan las condiciones previstas por la LFT, ni otorgan mejoras mínimas además de que los rubros compensatorios son bajos o inexistentes y los salarios de la categoría más baja son reducidos y en la última planta existe escasa diferencia entre la primera y la última categoría. Así en el caso particular de Guanajuato se observa que ni en la categoría más alta se alcanza el salario medio de cotización del IMSS. Las otras tres plantas Bosch, aunque con diferencias, se encuentran en un riesgo menor: Sonora a pesar de que tiene amplia flexibilidad y pocas oportunidades de desarrollo profesional,

complementa en parte los salarios y tiene condiciones superiores respecto a la LFT. Edomex tiene pocos rubros compensatorios, pero condiciones superiores a la LFT; junto con la planta de SLP es la que, considerando salarios, prestaciones extralegales y condiciones laborales, tienen el menor de riesgo.

Cuadro 6.1.2. Balance de riesgos (Bosch)

Planta	Empleados	Salarios categoría más baja	Condiciones Laborales	Prestaciones Extralegales	Nivel de riesgo
Edomex	2650	Menos del doble del SM	Mejoras sobre LFT	Prestaciones adicionales	Bajo
Sonora	60	Menos del doble del SM	Mejoras sobre LFT	Prestaciones adicionales	Bajo
Querétaro	389	Menos del doble del SM	Mejoras sobre LFT	Prestaciones adicionales	Alto
Guanajuato	210	El doble del SM	Casi a nivel de LFT	Prestaciones adicionales	Alto
San Luis Potosí	2429	Menos del doble del SM	Mejoras sobre LFT	Mejores prestaciones	Bajo

Total de empleados: 5738

Fuente: Elaboración propia

Otros CCT de empresas TIER 1

TIER 1 Asociadas a BMW (Boysen, BorgWarner, Edscha y Seglo)

En este apartado se analizan las condiciones laborales en los CCT de algunas proveedoras Tier 1 de la empresa BMW, seleccionadas con base en la disponibilidad

de información, mientras los casos de Brose, Bosch y ZF fueron analizados en un apartado anterior.

Cuadro 7. Localidades seleccionadas de Tier 1 asociadas a BMW

Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad principal
BorgWarner (8años) / San Luis Potosí	753	Sindicato Industrial Estatal De Trabajadores De Producto De Acero, Cobre Manufacturas Metalicas, Conexos Y Similares Del Estado De San Luis Potosí, C.R.OM	Fabricación de motores eléctricos y sus componentes
Seglo (Schnellecke Group) / San Luis Potosí	424	Asociación Sindical de trabajadores, Empleados y Servicios de la Industria en General del Estado de San Luis Potosí, CTM, Registro 653 en Junta Local de San Luis Potosí	Sub-ensamble y logística
Edscha / San Luis Potosí	246	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Automotriz Y Servicios En General, Similares Y Conexos De Los Estados Unidos Mexicanos,CTM	Componentes y sistemas de puertas, así como sus componentes eléctricos
Boysen / San Luis Potosí	120		Sistemas de escape

Total de empleados: 1543

Fuente: Elaboración propia

1. Prerrogativas sindicales

Tres de las cuatro empresas mencionadas tienen cláusula de ingreso. Los sindicatos de Edscha y Seglo proponen el personal para las vacantes disponibles. En cambio, el CCT de BorgWarner señala que es la empresa quien tiene facultad y discreción total para cubrir las vacantes. En los cuatro CCT, los recursos sindicales están garantizados, ya que indica que la empresa debe hacer los descuentos de las cuotas sindicales y aportar recursos al sindicato.

En los cuatro CCT se reconoce la libertad de la empresa para modificar turnos y horarios, lo que indica la presencia de flexibilidad laboral en el manejo de los tiempos de trabajo, sin la intervención sindical.

2. Condiciones de trabajo

La duración de las jornadas máximas es la prevista por la LFT, sin que el CCT de Edscha lo mencione expresamente.

Las horas extras se ajustan a lo que dispone la LFT al no haber cláusulas al respecto, por lo que la jornada podrá prolongarse al menos por nueve horas y no más de tres horas diarias. El contrato de Seglo establece lo que se conoce como banco de horas cuyo cálculo es anual (en el CCT se denomina “cuenta de trabajo Individual” o WTA para “documentar, gestionar, y compensar las horas de trabajo adicionales o la reducción de horas de trabajo”) para lo cual se establece un conjunto de reglas. Solo si se supera un número de 300 horas se pagan horas extras. Cabe señalar que, ante la debilidad sindical, esta modalidad puede dar lugar a jornadas excesivamente prolongadas sin la compensación correspondiente.

El número de días de asueto que otorga cada planta se distribuye de la siguiente manera: Boysen ☉ y Seglo ☉. A nivel de la LFT; Edscha (10) y BorgWarner (12).

La prima vacacional presenta mejoras ante la LFT en las cuatro empresas, y aunque Seglo ofrece la prima vacacional más baja -35%- sigue siendo ligeramente superior a la LFT (25%). Edscha y BorgWarner proporcionan una prima de 40%.

Seglo ofrece 16 días de aguinaldo, lo mismo que BorgWarner para los trabajadores de nuevo ingreso (aunque esta última ofrece hasta 30 días para trabajadores de mayor antigüedad). Boysen y Edscha, otorgan 20 días.

Las cuatro empresas manejan distintos esquemas de bonos de productividad y asistencia. Boysen es la única que cuenta con dos bonos de productividad, uno en función de la eficiencia (\$180-\$450) y otro con base en la calidad de monto fijo. Las otras tres empresas otorgan un bono a la constancia presencial de los trabajadores.

BorgWarner tiene un bono de asistencia perfecta de forma catorcenal, mensual y semestral. Edscha ofrece una bonificación de 5% del salario por asistencia y Seglo \$70 semanales por asistencia y \$70 semanales por puntualidad.

Cuadro 7.1. Algunas condiciones laborales (Tier 1 asociadas a BMW)

Planta	Días de asueto	Aguinaldo	Prima vacacional
Boysen	9	20 días	40%
BorgWarner	12	16-30 días	55-115%
Edscha	10	20 días	40%
Seglo	9	16 días	35%

Fuente: Elaboración propia

3. Prestaciones extralegales

En general estas empresas ofrecen muy pocas prestaciones extralegales a sus trabajadores, y las que se ofrecen son en montos bajos (comparativamente con las otras empresas revisadas hasta ahora).

Los vales de despensa estipulan sumas fijas (salvo en Edscha que es un porcentaje del salario). Sin embargo, en tanto los CCT son de años distintos no son estrictamente comparables, pero se ubican entre \$500 y \$ 600 mensuales. Así, Boysen otorga \$600 mensuales; BorgWarner: \$350-\$600 (no especifica periodicidad, pero seguramente son mensuales); Edscha: 8% del salario (aproximadamente \$620 mensuales); Seglo: \$125 semanales (aproximadamente 500 mensuales).

El fondo de ahorro varía entre 4% y 7.5% del salario. En Seglo es el más bajo (4%); BorgWarner 4.5% - 7.5% lo otorga en función de la antigüedad y en Boysen y Edscha es de 6%.

En cuanto a otras compensaciones económicas, Boysen prácticamente no las otorga ya que el CCT señala únicamente que la empresa sorteará una ① beca de estudios (ya sea para trabajadores o para los hijos de estos) entre todos los empleados, siempre y cuando tenga contratados entre 100 y 1000 trabajadores. BorgWarner incluye en su contrato colectivo tres compensaciones (nacimiento, defunción y matrimonio). Edscha solo una (como ayuda a defunción) al igual que Seglo (seguro de vida).

Finalmente, los días de permiso con goce de sueldo ante eventos familiares son los siguientes: Boysen: 5; BorgWarner: 10; Edscha: 7; y Seglo: 5.

4. Categorías y salarios

El tabulador de Boysen incluye dos grandes escalafones, uno para “operadores técnicos” y el otro para “operadores de producción”, ambos con posibilidad de ascender de categoría dentro de este. La categoría inicial representa menos del doble del Salario Mínimo, pero mejora sustancialmente al llegar a la categoría alta donde se alcanza a percibir más del doble de la categoría inicial y hasta poco más de tres veces el SM. Este tabulador supera el salario medio de cotización del IMSS en su categoría más alta.

El tabulador salarial de BorgWarner se compone de dos categorías laborales: operador y montacarguista, con cinco y tres categorías salariales respectivamente. Al ingresar en la categoría más baja, se gana menos del doble del salario mínimo (aunque se acerca) y al alcanzar la categoría más alta se obtiene tres veces el salario mínimo. Cabe mencionar que ninguna categoría alcanza el salario medio de cotización del IMSS.

El tabulador de Edscha representa menos del doble del salario mínimo al ingresar en la categoría más baja. En la categoría alta existe una mejora que representa más del doble del salario mínimo, pero sin llegar a alcanzar el salario medio de cotización del IMSS.

El tabulador de Seglo en su categoría inicial ofrece el doble del salario mínimo de ese año, pero tampoco alcanza el salario medio de cotización del IMSS ni en la categoría

más alta. En tanto el CCT analizado es de 2018 (no identificó uno más reciente en el repositorio), cuando apenas iniciaba la recuperación del SM, habría que ver si en los siguientes años realmente se mantuvo la relación entre el salario contractual más bajo y el mínimo, si es que se realizaron con posterioridad revisiones salariales.

Cuadro 7.1.1. Resumen de categorías salariales (Tier 1 asociadas a BMW)

	Boysen	BorgWarner	Edscha	Seglo
Año de tabulador	2022	2020	2023	2018
Número de categorías	12	8	8	5
Categoría más baja	\$ 297.11	\$234.56	\$ 280	\$ 190.35
Categoría más alta	\$ 650.68	\$388.96	\$ 476	\$265.98
Salario mínimo ese año	\$172.87	\$123.22	\$207.44	\$88.40
Salario medio de cotización en el IMSS	\$478.7	\$403.3	\$527.3	\$352.2
Categoría más baja / SM	Menos del doble	Menos del doble	Menos del doble	Más del doble

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales y la CONASAMI; los salarios de cotización del IMSS se tomaron de Bensusán y Florez (2023).

5. Niveles de riesgo

Las empresas de este apartado en general se encuentran en riesgo alto. Presentan CCT con salarios a poca distancia del mínimo de cada año, pocas mejoras sobre la LFT y pocas y bajas prestaciones extralegales. Además, si fuera el caso de que los contratos no fueron revisados con posterioridad a la fecha en la que se presentaron a la legitimación, el nivel de riesgo aumentaría en el caso de Seglo (2018) y el de

BorgWarner (2020), ya que, al transcurrir cuatro años sin revisión, cualquier sindicato puede emplazar a huelga para celebrar un nuevo contrato colectivo (previa obtención de la constancia de representatividad) sin necesidad de un juicio de titularidad (art.923 LFT). De esta manera, la suma de un CCT cercano a la figura de los CCPE o simplemente sin ventajas relevantes para los trabajadores y sin que haya sido oportunamente revisado, abre la oportunidad de un reemplazo de la interlocución sindical en la empresa para demandar una auténtica bilateralidad en la determinación de los salarios y condiciones de trabajo.

Cuadro 7.1.2. Balance de riesgos (Tier 1 asociadas a BMW)

Planta	Empleados	Salarios categoría más baja	Condiciones Laborales	Prestaciones Extralegales	Nivel de riesgo
Boysen	120	Menos del doble	Cercanas a LFT	No	Alto
BorgWarner	753	Menos del doble	Por encima de LFT	Sí, bajas	Moderado
Edscha	246	Menos del doble	Cercanas a LFT	Sí, bajas	Alto
Seglo	424	Más del doble	Cercanas a LFT	No	Alto

Total de empleados en proveedoras BMW: 1726

Fuente: Elaboración propia

Otros TIER 1. Asociadas a MB/Daimler (SISAMEX, MERITOR)

Cuadro 8. Localidades seleccionadas de Tier 1 asociadas a MB/Daimler

Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad principal
Sistemas Automotrices de México ^a Nuevo León	603	Sindicato Industrial De Trabajadores Y Trabajadoras De La Rama Metal-Mecánica Del Estado De Nuevo León, CTM	Ejes, frenos, componentes relacionados y ensambles para camiones y tracto camiones
Meritor (2008) Nuevo León	277	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Automotriz, Similares Y Conexos De La República Mexicana "7 De Octubre" ^b	Ejes y engranajes

a. SISAMEX es una coinversión 50-50% de Quimmco y Meritor, Inc

b. Adherido a la Confederación de agrupaciones sindicales mexicanas (CONASIM)

Fuente: Elaboración propia

1. Prerrogativas sindicales

La cláusula de ingreso en Meritor existe ya que ser parte del sindicato es requisito para ser contratado, aunque la empresa cubre las vacantes a su entera discreción. En SISAMEX la empresa es quien selecciona para la contratación, pero el trabajador se debe sindicalizar en las primeras 24h después de su contratación y antes de iniciar labores, mientras el Sindicato se reserva el derecho de admisión. En SISAMEX la empresa efectúa los descuentos por concepto de cuota sindical a la vez que otorga montos obligatorios mensuales para el sindicato y sus gastos. En Meritor no hay información al respecto

El CCT de Meritor reconoce la facultad total de la empresa de cambiar a sus trabajadores de lugar, puesto, turno y horario de trabajo, además establece que el esquema de trabajo es de amplia flexibilidad y competitividad según se requiera. En SISAMEX no se especifica nada al respecto, lo que supone esta misma flexibilidad en los hechos al no haber restricciones a la libertad de la empresa.

2. Condiciones de trabajo

Las jornadas son las máximas permitidas por la ley en ambos CCT. En el caso de Meritor, las horas extras son obligatorias, siempre y cuando haya una “orden escrita”. El número de días de asueto que otorga cada planta es el establecido en la LFT en el caso de Meritor y 8 en SISAMEX. La prima vacacional en SISAMEX es de 80% mientras el CCT de Meritor ofrece tres niveles en esta prestación: 25%, 35%, y 50%, en función de las asistencias (y no de la antigüedad, como se vio en otros CCT). El aguinaldo puede llegar a ser superior al de la LFT. En el CCT de Meritor, también depende de las asistencias y puede ir desde 15 a 23 días. En SISAMEX es de 25 días para todos los trabajadores.

El CCT de Meritor tiene un **bono de productividad** del 15% del salario (que se compone de cinco partes), y uno adicional de 10% para los líderes de equipo. En SISAMEX el bono consiste en uno a tres días de salario considerando tres objetivos a cumplir (un día de salario por cada objetivo): **a)** asistencias y cero accidentes, **b)** calidad y esmero, **c)** productividad, calidad y entrega a tiempo con los clientes.

Cuadro 8.1. Algunas condiciones laborales (Tier 1 asociadas a MB/Daimler)

	Días de asueto	Aguinaldo	Prima vacacional
SISAMEX	8	25 días	80%
Meritor	9	15-23 días	25%, 35%, 50%

Fuente: Elaboración propia

3. Prestaciones extralegales

No hay vales de despensa en SISAMEX, en cambio en Meritor se ofrece un 4% y 8.5% según asistencias, pero puede llegar a cancelarse esta prestación.

La distribución del fondo de ahorro es entre 3% y 6% en Meritor (y como en el caso del vale de despensa, puede cancelarse por las inasistencias). En SISAMEX es de 7.5% para todos los trabajadores. En el CCT de Meritor hay ocho compensaciones económicas

(defunción, paternidad, matrimonio, seguro de vida, ayuda escolar, apoyo a comedor, bonos de antigüedad, lentes graduados) mientras SISAMEX otorga tres (\$10 diarios como ayuda para comida, seguro de vida, becas que se sortean para hijos estudiantes).

Finalmente, los permisos con goce de sueldo ante eventos familiares alcanzan los 9 días, tanto en Meritor como en SISAMEX.

4. Categorías y salarios

Como se señaló en el apartado anterior, dado que el CCT de Meritor legitimado fue el de 2018, se eleva el riesgo de que otro sindicato emplace a huelga para celebrar un nuevo CCT, sin necesidad de entablar un juicio por pérdida de titularidad. Este caso es especial porque en el repositorio del CFCyRL se encuentra registrado un convenio salarial de Meritor para 2023, pero no se encontró una revisión contractual posterior a la de 2018.

Para el caso de SISAMEX, se observa que el salario equivale al doble o más del salario mínimo en la categoría más baja, pero para el caso de Meritor representa menos del doble (la negociación anterior que se tenía registrada sí representaba más del doble, lo que significa que el aumento del Salario Mínimo acortó la ventaja que suponían los salarios de esta empresa). En la categoría más alta, ambas superan el salario medio de cotización del IMSS.

Cuadro 8.1.1. Resumen de categorías salariales (Tier 1 asociadas a MB/Daimler)

	SISAMEX	Meritor
Año de tabulador	2021	2023
Número de categorías	9	18
Categoría más baja	\$293.20	\$310.28
Categoría más alta	\$594.73	\$823.92

	SISAMEX	Meritor
Salario mínimo ese año	\$141.70	\$207.44
Salario medio de cotización en el IMSS	\$432.2	\$527.3
Categoría más baja / SM	Más del doble	Menos del doble

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales y la CONASAMI; los salarios de cotización del IMSS se tomaron de Bensusán y Florez (2023).

5. Nivel de riesgo

Aunque el riesgo de ambas empresas podría considerarse como “moderado”, el de Meritor aumenta dado que su CCT es de 2018, por las mismas razones expuestas en el caso de Seglo. Otro punto a señalar es que condicionar las prestaciones a la ausencia de faltas injustificadas puede bajar el monto de estas y llegar a eliminarlas.

Cuadro 8.1.2. Balance de riesgos (Tier 1 asociadas a MB/Daimler)

Planta	Empleados	Salarios categoría más baja	Condiciones Laborales	Prestaciones Extralegales	Nivel de riesgo
SISAMEX	603	Más del doble	Por encima de LFT	Prestaciones adicionales	Moderado
Meritor	277	Menos del doble	Iguales a LFT	Prestaciones adicionales	Moderado, con mayor riesgo en caso de que el CCT no haya sido revisado en los últimos cuatro años

Total de empleados en proveedoras: 880

Fuente: Elaboración propia

CCT de empresas TIER 2

CONMET, EMERSON, OECHSLER, DURR (asociadas respectivamente a MB, Bosch, ZF y BMW). Unique Fabricating proveedora de BMW, Essex Furukawa (proveedor de Bosch), Teknia (proveedor de Bosch)

Cuadro 9. Localidades seleccionadas de Tier 1

Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad principal
CONMET de México / Nuevo León MB / DAIMLER	1590	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz de la República Mexicana/ FENSI	Mazas, piezas de fundición y componentes de plástico para camiones pesados
DURR de México / Querétaro (2013) BMW	183	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	Piezas para sistemas de pintura automotriz
OECHSLER de México / Querétaro (2012) ZF	131	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Fundiciones, Maquinados, Manufactureros, Maquiladoras y de Servicio. Anexos y Conexos del Estado de Querétaro, CTM	Fabricación de equipo eléctrico para los frenos de automóviles, sensores y bombas de vacío ABS
EMERSON FLUID CONTROL & PNEUMATICS / Coahuila BOSCH	19	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Metal Mecánica. Siderometalurgica. Automotriz Y Proveedoras De Autopartes En General, De La Energia, Sus Derivados Y Similares De La República Mexicana, "Miguel López Trujillo"	Fabricación de motores interiores de los compresores de equipos de aire acondicionado.

Planta	Trabajadores	Sindicato	Actividad principal
UNIQUE FABRICATING / Querétaro BMW	237	Sindicato Industrial De Trabajadores De La Transformación, Construcción, Automotriz, Agropecuaria, Plásticos Y De La Industria En General, Del Comercio Y Servicios, Similares, Anexos Y Conexos Del Estado De Querétaro "Ángel Castillo Reséndiz"***	Piezas foam y tela para sector automotriz para aplicaciones acústicas, de sellado aire/agua.
TEKNIA MEXICO CITY S.A. DE C.V. / Bosch	122	Sindicato Circulo De Trabajadores De La Industria Metalica, Acero Y Sus Similares Conexos En La Ciudad De México	Componentes metálicos y plásticos para partes automotrices.
ESSEX FURUKAWA / Bosch	213	Sindicato Industrial De Trabajadores Y Empleadas En General De Torreón – CROM	Alambre magnético para la IA, que se usa en motores, alternadores, frenos y botones eléctricos.

*** Este sindicato es el que ganó la titularidad después del conflicto activado por el MLRR. El anterior estaba en los primeros lugares de número de legitimación de CCT. Véase Gascón (2023).

Fuente: Elaboración propia

1. Prerrogativas sindicales

En OECHSLER existe la cláusula de ingreso y la de separación porque si renuncian o son expulsados del sindicato quedan fuera de la empresa (aunque la última está prohibida desde 2012 no deja de ser amenazante para el trabajador lo que inhibiría cualquier disidencia) También sigue en el CCT la cláusula de exclusión por separación en Essex Furukawa, aunque en este caso no hay cláusula de ingreso ya que la empresa puede contratar a quien decida, la única condición al respecto es que se sindicalice en los primeros 8 días. Algo similar sucede en Unique Fabricating pueden contratar agentes libres pero deben sindicalizarse para permanecer en el trabajo (en este caso no establece periodo). En DURR el sindicato propone al trabajador⁶⁵ al igual que en Teknia (donde incluso las vacantes temporales deben cubrirse con personal del sindicato y este cuenta con 48h para proponer al trabajador).

65 El CCT disponible de CONMET no está completo y faltan esas cláusulas.

En Emerson los trabajadores son sindicalizados, pero en nuevas contrataciones por tiempo indeterminado o determinado se los deja en libertad para sindicalizarse (la LFT ya permite que renuncien al Sindicato y sigan trabajando).

En OECHSLER, DURR, CONMET, Teknia y Unique Fabricating la empresa hace los descuentos por concepto de cuota sindical. El CCT de ESSEX no tiene información al respecto.

En OECHSLER la empresa maneja el número de puestos. En DURR no hay previsiones. En CONMET también hay flexibilidad, pero el sindicato participa con la empresa en planes y programas de capacitación. Una particularidad de este CCT es que el tiempo trabajado se computa en horas y no en días a efectos de prestaciones. En EMERSON y en ESSEX hay flexibilidad total respecto de horarios, cambios, e incluso subcontratación, aunque se deben respetar en cualquier caso las normas de la Ley Federal del Trabajo. Los CCT de UNIQUE FABRICATING y de TEKNIA carecen de esta información.

2. Condiciones de trabajo

Las jornadas son las máximas permitidas por la ley en todos los CCT (OECHSLER, DURR, CONMET EMERSON, ESSEX FURUKAWA, UNIQUE FABRICATING Y TEKNIA). De la misma manera, las horas extra son obligatorias y se consideran conforme a la LFT, salvo un particularidad de UNIQUE FABRICATING en donde se menciona que el trabajador no puede retirarse de su lugar de trabajo hasta que termine su trabajo y que para ser consideradas horas extras, debe autorizarlo el patrón. El número de días de asueto que otorga cada planta es cercano y por debajo de la LFT. EMERSON y OECHSLER prevén 10; por su parte, DURR y CONMET 9, ESSEX FURUKAWA, UNIQUE FABRICATING Y TEKNIA 8.

DURR, UNIQUE FABRICATING Y TEKNIA ofrece una prima vacacional a nivel de la LFT mientras en OECHSLER es de 45%, en EMERSON y ESSEX FURUKAWA el 50%, y en CONMET alcanza el 60%. Nuevamente, DURR, UNIQUE FABRICATING Y TEKNIA ofrecen el aguinaldo a nivel de la LFT mientras en los demás CCT es mayor (entre dos y diez días adicionales).

OECHSLER tiene un bono de productividad relacionado con las categorías salariales que va de \$500 hasta \$835 mensuales. Además, tiene un bono de puntualidad de \$225 semanales. Ni DURR, ni CONMET tienen este tipo de bonos. Emerson tiene un bono de puntualidad y asistencia que consiste en \$100 semanales.

Cuadro 9.1. Algunas condiciones laborales (Tier2)

	Días de asueto	Aguinaldo	Prima vacacional
OECHSLER	10	18-20 días	45%
DURR	9	15 días	25%
CONMET	9	22-25 días	60%
EMERSON	10	20 días	50%
ESSEX FURUKAWA	8	18-22 días	50%
UNIQUE FABRICATING	8	15 días	25%
TEKNIA	8	15 días	25%

Fuente: Elaboración propia

3. Prestaciones extralegales

DURR, UNIQUE FABRICATING Y TEKNIA carecen de prestaciones extralegales en su CCT. Los vales de despensa en OECHSLER son de 12% del salario. En CONMET se ofrecen \$221.11 y \$231.11, en función del tabulador al que pertenecen. En EMERSON se otorgan \$200 semanales. ESSEX ofrece \$180 semanales por este concepto.

En OECHSLER el fondo de ahorro es de 7% y en EMERSON es 8%. Respecto a DURR, CONMET, ESSEX, UNIQUE FABRICATING y TEKNIA ninguna tiene fondo de ahorro. En OECHSLER se incluye una compensación económica Y en CONMET tres mientras que no incluye ninguna: EMERSON, DURR, ESSEX FURUKAWA, UNIQUE FABRICATING Y TEKNIA.

Finalmente, los permisos con goce de sueldo ante eventos familiares se fijan en la mayoría de las empresas de esta categoría a nivel de la LFT (cinco días por paternidad), tal es el caso de OECHSLER, CONMET, DURR y TEKNIA. EMERSON ofrece en cambio hasta 16 días. UNIQUE FABRICATING Y ESSEX no especifican nada pero de cualquier manera deben ajustarse a lo que indica la Ley.

4. Categorías y salarios

El tabulador de OESCHER solamente tiene cuatro categorías y, como se dijo, los bonos de productividad están en función de estas.

El tabulador de DURR, en su categoría inicial fija un salario apenas mayor que el salario mínimo (poco menos del 30%) a la vez que la categoría más alta no alcanza el salario medio de cotización del IMSS. De la misma manera TEKNIA que apenas supera en \$10 el Salario Mínimo para ese año.

Las 15 categorías del tabulador de CONMET se dividen en dos grupos: siete categorías para fundición y ocho para plásticos, aunque la categoría más alta es la misma para los dos tabuladores y está muy cerca del salario medio de cotización del IMSS.

El CCT de EMERSON establece, lo que no se dice en ningún otro CCT, que los “salarios se han fijado tomando en cuenta las necesidades actuales de la vida y por tanto ya se encuentran debidamente compensados”.

El tabulador de ESSEX tiene 12 categorías, cada categoría tiene tres opciones a mejora según antigüedad, y la categoría más alta llega a superar el salario medio de cotización del IMSS, pero la categoría inicial es apenas 25% más alto que el SM de ese año. No queda clara la forma de pasar entre categorías (salvo la antigüedad).

El tabulador de Teknia, no llega al doble del salario mínimo, ni siquiera en la categoría más alta.

Cuadro 9.1.1. Resumen de categorías salariales (Tier2)

	OECHSLER	CONMET	EMERSON	DURR	ESSEX	UNIQUE F.	TEKNIA
Año de tabulador	2021	2020	2021	2021	2021	2019	2019
Número de categorías	4	15	4	5	12	7	5
Categoría más baja	\$203.41	\$240.04	\$230	\$182.31	\$178.07	\$157.50	\$114.28
Categoría más alta	\$289.75	\$391.24	\$460	\$351.75	\$664.43	\$300.02	\$195.45
Salario mínimo ese año	\$141.70	\$123.22	\$141.70	\$141.70	\$141.7	\$104.64	\$104.64
Salario medio de cotización en el IMSS	\$432.2	\$403.3	\$432.2	\$432.2	\$432.2	\$375.7	\$375.7
Categoría más baja / SM	Menos del doble	El doble	Menos del doble, apenas supera				

Fuente: Elaboración propia a partir de revisiones contractuales y la CONASAMI; los salarios de cotización del IMSS se tomaron de Bensusán y Florez (2023).

5. Análisis de riesgo

En el caso de OECHSLER, donde se dio una sustitución patronal, existía previamente una relación de subcontratación entre el ahora sustituto (beneficiario) y el sustituido (contratista), quien prestaba el servicio de asignación de trabajadores al beneficiario, por lo que el personal ejecutaba labores conforme al objeto social del beneficiario. EL CCT no experimentó cambios al realizarse la sustitución patronal. Por lo anterior, puede pensarse que se trata de un caso de previa simulación entre ambas empresas consentido por el Sindicato, en tanto el personal a la empresa contratista los proporcionaba el sindicato y ambas correspondían a un mismo grupo empresarial bajo distintas razones sociales. Este antecedente puede considerarse por sí mismo un

factor de riesgo, independientemente del contenido del CCT, con escasas mejoras en condiciones de trabajo y prestaciones extralegales, siendo el bono de productividad y asistencia perfecta lo más relevante. Además, como se indicó, este CCT sigue incluyendo la cláusula de exclusión por separación, eliminada de la LFT en 2012, por lo que puede considerarse un indicio de que no es el resultado de una negociación respetuosa de la legalidad y que va en contra del propósito de la reforma laboral de 2019, a favor de la libertad sindical y el respeto del convenio 87 y 98 de la OIT. El CCT de DURR es otro, junto al de ZF Durango, de los que más se asemeja en esta investigación a un típico CCT protección al empleador. Incluye prerrogativas sindicales promedio con las cláusulas de ingreso presentes en la mayoría de CCT; condiciones de trabajo igual a la LFT, sin prestaciones extralegales y salarios muy bajos que tampoco llegan al salario promedio de cotización del IMSS en la categoría más alta.

A su vez, el CCT de CONMET parece corresponder a un típico contrato acordado por un sindicato blanco, característico del Estado de Nuevo León, adherido a la FNSI (fundada en Nuevo León) y propio del sistema de relaciones laborales que ha prevalecido en ese estado para evitar la penetración de sindicatos de corte corporativo, como los de la CTM, aun cuando en la actualidad existan pocas diferencias entre aquellos sindicatos y los de este central. Este CCT se caracteriza por tener condiciones de trabajo favorables a los trabajadores en algunas prestaciones (prima y aguinaldo) y algunas prestaciones extralegales. En cualquier caso, para ser una empresa grande, es muy poco lo que ha ofrecido a sus trabajadores. Aunque tiene condiciones laborales cercanas a la LFT (salvo dos) y mejores prestaciones extralegales, el riesgo ha crecido en los últimos años porque el fuerte control patronal y la cultura laboral de este estado pudiera erosionarse bajo los nuevos procesos de democracia sindical derivados de la reforma (votación de las revisiones contractuales, elección de directivas por voto secreto) y la visibilidad de casos del MLRR en estados vecinos donde los trabajadores han logrado una nueva representación sindical y mejoras en la contratación colectiva (nuevos CCT o revisiones).

Por último, se considera que el CCT de Emerson es un contrato de riesgo alto, aunque involucra a solo 19 trabajadores, con prerrogativas sindicales que pueden anularse discrecionalmente, flexibilidad laboral, condiciones laborales a nivel de la LFT con escasas mejoras, escasas prestaciones extralegales y bajos salarios.

Los CCT UNIQUE FABRICATING Y TEKNIA, son de riesgo alto, ofrecen las condiciones y prestaciones mínimas de ley y no compensan el salario de ninguna manera. Los salarios son bajos en sus categorías iniciales, y aunque TEKNIA estipula previsiones sindicales, el sindicato no parece aprovecharlas para negociar en beneficio de los trabajadores.

La valoración que realizamos de UNIQUE FABRICATING se sostiene, además, con el hecho de que le fue disputada la titularidad de su CCT e incluso se hizo uso del MLRR para tales efectos.

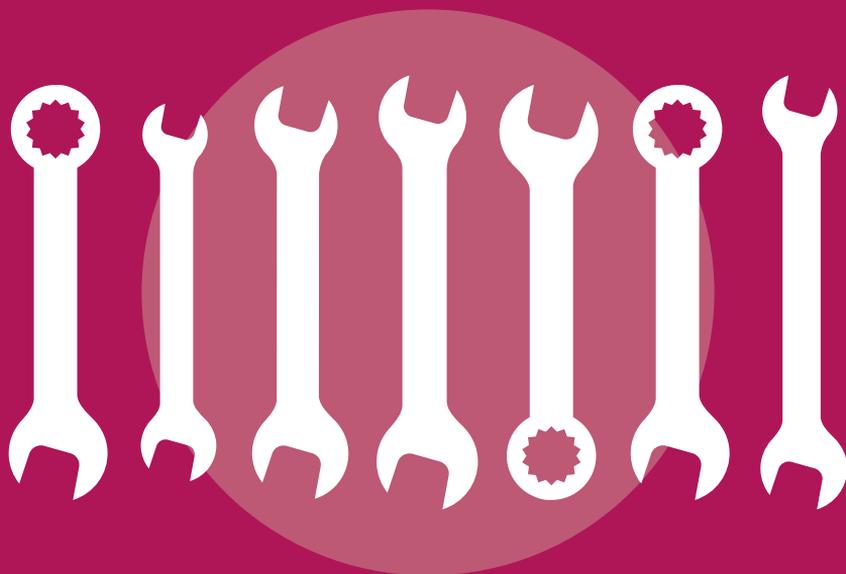
Cuadro 9.1.2. Balance de riesgos (Tier2)

Planta	Empleados	Salarios categoría más baja	Condiciones Laborales	Prestaciones Extralegales	Nivel de riesgo
Conmet	1590	El doble	Cercanas a LFT	Superiores	Moderado
Emerson	19	Menos del doble	Iguales a LFT	Sí, bajas	Alto
Oechsler	131	Menos del doble	Cercanas a LFT	Sí, bajas	Alto por el tipo de sindicato
Durr	183	Menos del doble	Iguales a LFT	No	Alto. Típico CCT de protección
ESSEX FURUKAWA	237	Menos del doble	Cercanas a LFT	Prácticamente nulas	Alto
UNIQUE FABRICATING	122	Menos del doble	Iguales a LFT	No	Alto. Típico CCT de protección y por el sindicato
TEKNIA	213	Menos del doble	Iguales a LFT	No	Alto. Típico CCT de protección

Total de empleados en TIER 2: 2,495

Fuente: Elaboración propia

7. Una perspectiva comparativa: 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 CCT 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 4, 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) y solo en un caso (Emerson), la categoría más alta supera el salario medio de cotización.⁶⁶

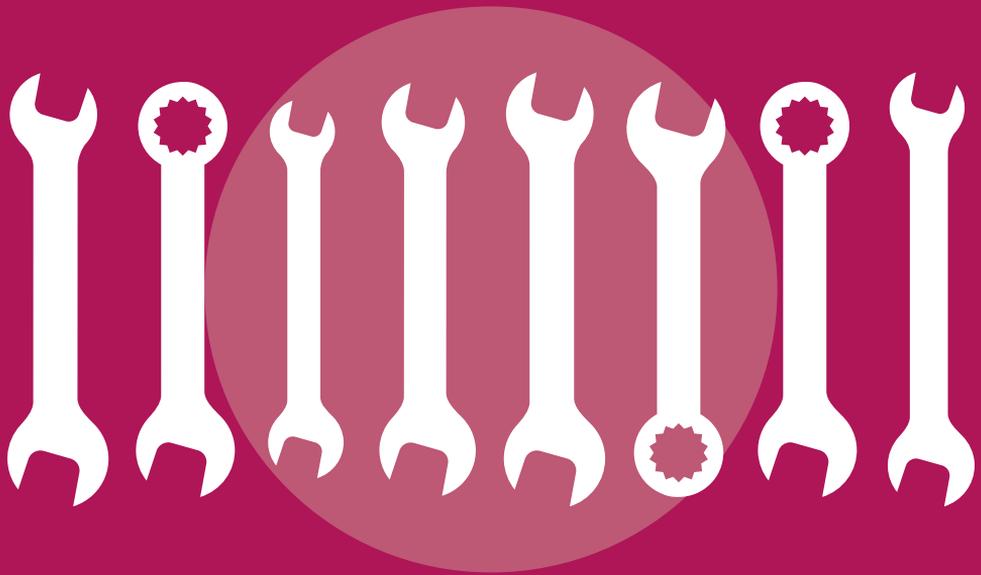
66 Véase el Apéndice 4. Relación entre salarios contractuales y la media salarial.

A lo largo del documento se vieron las diferencias dentro de cada grupo de empresas estudiado respecto de las prerrogativas sindicales, las condiciones de trabajo y las prestaciones extralegales, destacando a su vez los niveles de riesgo de cada empresa. 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 más bajos 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).⁶⁷ 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 empresas 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.

67 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 económico, así como 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 propicios para que los trabajadores puedan beneficiarse, tanto por la cantidad como por la calidad de los empleos generados. Por una parte, las reformas constitucionales y en la LFT, tanto por lo que se refiere a los procesos de democracia sindical, el sistema de justicia laboral independiente y los cambios en materia de subcontratación y vacaciones y, por otra, una política de salarios mínimos que llevó a la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo justifican en gran medida esta expectativa. Todos estos cambios crearon 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.

En este contexto, con el propósito de identificar la situación sindical y laboral en dichas empresas, en el marco de las obligaciones derivadas de la Ley de Diligencia Debida por lo que se refiere al respeto de los derechos humanos y laborales fundamentales, se ha realizado un diagnóstico de la situación sindical y laboral en las cinco empresas alemanas armadoras y sus proveedoras seleccionadas, integrando un total de 26 sindicatos y 41 plantas (incluyendo Audi y VWM). Las cinco armadoras seleccionadas son las que participan en una primera etapa de la puesta a prueba del mecanismo conocido como “Reclamación interempresarial para la industria automotriz” en México. En conjunto, los CCT analizados cubren a un total de 45,703 trabajadores

y dan indicios de cuáles son las condiciones de trabajo que prevalecen en la IAM, sus semejanzas y diferencias.

Tomando en cuenta las nuevas obligaciones adquiridas por estas cinco empresas, que alcanzan a las proveedoras directas y, en situaciones especiales, a las de segundo nivel, así como los principales problemas en el respeto de los derechos colectivos en México detectados en diversas investigaciones así como en el estudio realizado por Ergon (2023), se colocó como principal objetivo del diagnóstico la detección de los riesgos que podrían derivarse de la violación de los principios de libertad sindical y negociación colectiva. Estos riesgos fueron vistos a la luz de las características de los sindicatos y de la estructura y el contenido de la negociación colectiva.

Todos los CCT de las empresas seleccionadas y sus proveedoras pasaron por procesos de legitimación que, en principio, deberían dar cuenta del respaldo de los trabajadores a sus condiciones de trabajo y salarios e, indirectamente, a los sindicatos titulares de dichos contratos. Como se explica en el documento, este supuesto no necesariamente es válido en tanto existen evidencias de que las inercias y prácticas de simulación características del viejo modelo laboral persisten en nuestros días. Baste mencionar como ejemplos las irregularidades detectadas a través de las 13 quejas tramitadas contra instalaciones cubiertas por el MLRR. Puede por tanto sospecharse con fundamento que muchos de los CCT legitimados 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 y 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.

Con estas limitaciones, la revisión exhaustiva de los CCT de las empresas estudiadas muestra una gran variación de condiciones de trabajo y salariales y algunas características comunes. Aunque predominan los sindicatos industriales (estatales o nacionales) y la mayoría está afiliado a una misma central sindical, la negociación se hace planta por planta, lo que de por sí debilita el poder sindical. Además, ante una LFT que de por sí impone un conjunto de condiciones de trabajo y obligaciones patronales que elevan sustancialmente el costo laboral no salarial, el margen de negociación de los CCT se estrecha.

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

El resultado de todo ello se expuso en forma sistemática a lo largo de los diversos apartados en los que se examinó la situación laboral de las armadoras, seguidas por las proveedoras de primer y segundo nivel. 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. Esto sucedería cuando busquen hacer efectivos sus nuevos derechos vinculados a la participación en la

toma de decisiones que afectan sus intereses, como es el caso de la negociación colectiva, lo que puede llevar a una disputa por la titularidad del CCT o al repudio de los dirigentes en procesos electorales.

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, acompañado por una mayor solidaridad interna e internacional con los trabajadores que buscan democratizar sus organizaciones, formar o afiliarse a otras y conseguir mejores condiciones para negociar sus contratos colectivos. Este contexto crea la oportunidad para una nueva y más intensa conflictividad laboral intersindical y obrero- patronal. Para resolverla, existen hoy los canales institucionales necesarios. Sin embargo, esta investigación concluye sosteniendo la importancia de 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.

Con ese fin, el modelo laboral existente en VWM confirma que tanto la negociación como el conflicto son parte de la dinámica real entre empresas y trabajadores en un país democrático y que la democracia en el seno de los sindicatos es compatible con el éxito productivo de las empresas e incluso es un factor que alienta la innovación. En suma, la LDD y el mecanismo de reclamación empresarial (UBM) en el que

participarán las cinco empresas seleccionadas crean, como lo hizo el MLRR, una gran oportunidad para que las empresas asuman que es necesario hacer efectivos los derechos laborales fundamentales para que tanto ellas como los trabajadores sean beneficiarios de la innovación y el desarrollo productivo. Es de esperar que el diagnóstico que se incluye en este documento contribuya al menos en parte a identificar los principales retos que se deberán afrontar para emprender ese camino.

Referencias

1. Abeles, M., Arakaki, A., & Villafañe, S. (2017). Distribución funcional del ingreso en América Latina desde una perspectiva sectorial. CEPAL. www.cepal.org/es/publicaciones/41786-distribucion-funcional-ingreso-america-latina-perspectiva-sectorial
2. Agenda Propia. (2023). Los BMW que nunca comprarán los empleados de la armadora alemana en San Luis Potosí. SDP Noticias. www.sdpnoticias.com/opinion/los-bmw-que-nunca-compraran-los-empleados-de-la-armadora-alemana-en-san-luis-potosi
3. Alarco Tosoni, G. (2014). Participación salarial y crecimiento económico en América Latina, 1950-2011. Revista de la CEPAL, 113, 1-60.
4. Alcalde Justiniani, A. (2020). La contratación colectiva y su técnica de negociación (1ª ed.). Porrúa.
5. Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA). (2023a). Indicadores Internacionales Relacionados. AMIA. www.amia.com.mx/indicadores-internacionales-relacionados
6. Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA). (2023b). Indicadores Nacionales Relacionados. AMIA. www.amia.com.mx/indicadores-nacionales-relacionados
7. Bensusán, G. (2006). Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina (1ª ed.). Miguel Ángel Porrúa/UAM-X.
8. Bensusán, G. (2007). Análisis institucional. En J. A. Bouzas Ortiz & A. Hernández Cervantes (Eds.), Contratación colectiva de protección en México (1ª ed.). Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).
9. Bensusan, G. (2020). La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte (Documento de Trabajo de la OIT 15; p. 36). Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_761840.pdf
10. Bensusan, G. (2023). A cuatro años del cambio institucional en el mundo del trabajo: Balance y perspectivas. En Derechos Laborales en el Marco del T-MEC (en proceso de publicación) (1ª ed.). El Colegio de México.

11. Bensusan, 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.
12. Bensusan, G., & Covarrubias, A. (2016). Relaciones laborales y salariales en la IAM: ¿Vendrá el cambio de fuera? En A. Covarrubias, A. Arteaga, G. Bensusan, & S. Sandoval, *La industria Automotriz en México: Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales (1a ed., pp. 197-223)*. Red ITIAM/COLSON.
13. Bensusan, 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.
14. 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 (1^a ed.)*. Random House.
15. Bensusan, G., & Gómez, W. (2017). Volkswagen de México: Un caso de articulación positiva y fuerte pero inestable entre innovación productiva y social. En J. Carrillo, G. Bensusan, & J. Micheli (Eds.), *¿Es posible innovar y mejorar laboralmente? Estudio de trayectorias de empresas multinacionales en México (1^a ed., pp. 183-238)*. UAM Azcapotzalco.
16. 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*, LX3, 985-1039. doi.org/10.24201/fo.v60i3.2670
17. Bensusán, G., & Reygadas, L. (2000). Relaciones laborales en Chihuahua: Un caso de abatimiento artificial de los salarios. *Revista Mexicana de Sociología*, 62(2), 29-57. doi.org/10.2307/3541358
18. 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 (1^a ed., pp. 55-91)*. Universidad Autónoma Metropolitana.
19. 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, 22①, 128-144. doi.org/10.1504/IJATM.2022.122140
20. Bouzas Ortiz, J. A., & Hernández Cervantes, A. (2007). Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores. UNAM. www.frecuencialaboral.com/contratosdeproteccion.html
 21. Capraro, S. (2015). Política monetaria y salario mínimo en México: Una visión crítica. En M. Á. Mancera (Ed.), Del salario mínimo al salario digno (1ª ed., pp. 55-104). Consejo Económico y Social de la Ciudad de México. www.sedeco.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Salario%20minimo/Libro_Salario_Minimo_al_Salario_Digno.pdf
 22. Clúster Industrial. (2023). CATEM gana representación en Nissan Aguascalientes. Clúster industrial. www.clusterindustrial.com.mx/noticia/3971/catem-gana-representacion-en-nissan-aguascalientes
 23. 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
 24. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2022). Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2022 (p. 283). CONEVAL. www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Paginas/Mosaicos/Diagnostico_Derecho_Trabajo_2022.aspx
 25. Cortés Fernández, R. (2023), Sindicato de GM en Silao acuerda alza salarial del 10% en 2023, 13 de marzo de 2023, Excélsior, www.excelsior.com.mx/dinero/general-motors-sindicato-planta-silao-guanajuato-acuerda-aumento-al-salario/1575427
 26. 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.
 27. 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. doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470
 28. El Heraldo de Aguascalientes. (2022). Nissan es para CATEM. El Heraldo de Aguascalientes. www.heraldo.mx/nissan-es-para-catem

29. Encinas Nájera, A. (2021). México: La transición a la democracia laboral (Trabajo y justicia social, p. 20). Friedrich Ebert Stiftung.
30. Ergon. (2023). Interim Report UBM Mexico – prospects and process for establishment (p. 28) [Interim Report]. UBM Project Group and selected partners/GIZ.
31. 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.
32. 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
33. Flores, E. (2018). El dinosaurio sigue aquí: El 43% de los sindicatos pertenece al PRI, y 10 familias controlan la mayoría. *Sin Embargo*. www.sinembargo.mx/11-12-2018/3508970
34. Gascón, V. (2022). Capotea la reforma charrismo sindical. *Reforma*. www.reforma.com/capotea-la-reforma-charrismo-sindical/ar2328270
35. Gascón, V. (2023). Resiste sindicato fraudulento. *Reforma*. www.reforma.com/resiste-sindicato-fraudulento/ar2600710
36. Giménez Cacho, L. E. (2021). Sorpresa en Silao. *Nexos*. www.nexos.com.mx/?p=61808
37. González, L. (2023). Industria automotriz registra el nivel más alto de legitimación de contratos colectivos. *El Economista*. www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Industria-automotriz-registra-el-nivel-mas-alto-de-legitimacion-de-contratos-colectivos-20230507-0005.html
38. González Nicolás, I. (2006). *Auge y perspectivas de los contratos de protección. ¿Corrupción sindical o mal necesario?* (2ª ed.). Friedrich Ebert Stiftung. library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/50435.pdf
39. Grabosch, R. (2021). *Ley de Debida 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
40. Gutiérrez Rodríguez, P. (2022). Trabajadores de Fujikura pararon labores porque la empresa no permitía que el Sindicato Siglo XXI defendiera a los obreros. *La Jornada de Oriente*. <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/paran-trabajadores-de-fukijura>

41. 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
42. 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
43. 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
44. Juárez, B. (2022). Sindicalismo en México, una realidad sólo para 14% de las personas trabajadoras. El Economista. www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Sindicalismo-en-Mexico-una-realidad-solo-para-14-de-las-personas-trabajadoras-20220430-0028.html
45. Laureles, J. (2021). STPS repone proceso de legitimación del CC de planta de GM en Silao. La Jornada. www.jornada.com.mx/noticia/2021/05/11/economia/stps-repone-proceso-de-legitimacion-del-cc-de-planta-de-gm-en-silao-7445
46. Martínez, M. del P. (2020). Los sindicatos, obligados a tomar acuerdos de la mano de los trabajadores: Observatorio Laboral. El Economista. www.eleconomista.com.mx/empresas/Los-sindicatos-obligados-a-tomar-acuerdos-de-la-mano-de-los-trabajadores-Observatorio-Laboral-20200403-0075.html
47. Martínez, M. del P. (2023a). En casi cuatro años hay 244 contratos colectivos de trabajo terminados. El Economista. www.eleconomista.com.mx/empresas/En-casi-cuatro-anos-hay-244-contratos-colectivos-de-trabajo-terminados-20230416-0026.html
48. Martínez, M. del P. (2023b). La CTM pierde el contrato de Goodyear en planta de SLP. El Economista. www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-Miguel-Trujillo-pierde-contrato-en-Goodyear-tras-votacion-del-83-de-los-trabajadores-20230508-0051.html
49. Martínez, M. del P. (2023c). Ratifican trabajadores de 3M contrato colectivo de trabajo, luego de proceso que inició hace 15 meses. El Economista. www.eleconomista.com.mx/empresas/

- [Ratifican-trabajadores-de-3M-contrato-colectivo-de-trabajo-luego-de-proceso-que-inicio-hace-15-meses-20230419-0025.html](#)
50. Méndez, A. (2022). Gana representación en Fujikura el Sindicato Auténtico de Trabajadores Siglo XXI. Lo de hoy Puebla. [puebla.lodehoy.com.mx/estado/2022/05/06/16346/gana-representacion-en-fujikura-el-sindicato-autentico-de-trabajadores](#)
51. Organización Internacional de Constructores de Automóviles (OICA). (2023). Production Statistics. Overview. [www.oica.net/production-statistics](#)
52. 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](#)
53. Ortiz, S. (2023). CATEM se queda con la Planta A2 de Nissan Aguascalientes. El Sol del Centro. [www.elsoldelcentro.com.mx/finanzas/catem-se-queda-con-la-planta-a2-de-nissan-aguascalientes-9808351.html](#)
54. Portal Automotriz. (2017). Los minisueños de BMW en SLP, cortesía de la CTM y el aval del gobierno de Peña. Portal Automotriz. [www.portalautomotriz.com/noticias/corporativo-e-industria/los-minisueños-de-bmw-en-slp-cortesia-de-la-ctm-y-el-aval-del](#)
55. Rocha, R. (2021). CTM legitima contrato colectivo en Cummins. El Sol de San Luis. [www.elsoldesanluis.com.mx/local/ctm-legitima-contrato-colectivo-en-cummins-7622616.html](#)
56. Rosas, O. (2021). Papá “obrero” de la CTM en SLP da a su hija una boda de ensueño en Italia. Sin Embargo. [www.sinembargo.mx/03-12-2021/4075736](#)
57. Schmitter, P. (1992). ¿Continúa el siglo del corporativismo? En P. Schmitter & G. Lehbruch (Eds.), Neocorporativismo I. Más allá del Estado y el Mercado. Alianza Editorial.
58. Silva, K. (2022). Avanzan legitimaciones de CCT en contratos de empresas en Guanajuato. Periódico Correo. [periodicocorreo.com.mx/avanzan-legitimaciones-de-cct-en-contratos-de-empresas-en-guanajuato](#)
59. Tristán, M. (2023a). CTM, fuera de General Motors en planta de San Luis. El Sol de San Luis. [www.elsoldesanluis.com.mx/local/ctm-fuera-de-general-motors-en-planta-de-san-luis-10010088.html](#)

60. Tristán, M. (2023b). Logró CTM más de 500 legitimaciones de CCT. El Sol de San Luis. www.elsoldesanluis.com.mx/local/logro-ctm-mas-de-500-legitimaciones-de-cct-10518212.html
61. United States Trade Representative (USTR). (2021). Statement from Ambassador Katherine Tai on the Vote by Workers in Silao, Mexico. Office of the United States Trade Representative. ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/august/statement-ambassador-katherine-tai-vote-workers-silao-mexico

Apéndice 1. Indicadores seleccionados del sector manufacturero y de la industria automotriz

**Cuadro 1. Índices del personal ocupado por tipo de establecimiento manufacturero
(Índice Base 2018 = 100)**

Índice	Año	Industrias manufactureras	Fabricación de equipo de transporte	Fabricación de automóviles y camiones	Fabricación de carrocerías y remolques	Fabricación de partes para vehículos automotores
Personal ocupado total	2018	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2019	101.7	102.7	100.4	94.4	101.8
	2020	99.4	97.7	99.6	79.0	98.6
	2021	102.1	97.0	102.2	91.9	97.6
	2022	103.9	99.8	102.6	101.8	99.1
	2023	103.8	103.0	105.2	109.6	102.0
Personal ocupado total dependiente de la razón social	2018	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2019	101.9	101.9	97.5	95.4	101.7
	2020	100.2	98.1	98.2	87.9	98.5
	2021	111.4	107.1	106.8	108.8	107.8
	2022	125.3	124.4	121.5	131.4	123.1
	2023	125.8	128.9	125.0	142.5	127.1
Personal contratado y proporcionado por otra razón social	2018	99.8	100.0	100.0	100.0	100.0
	2019	100.9	105.6	110.5	91.3	102.4
	2020	96.3	96.1	105.5	51.0	98.5
	2021	62.2	58.1	81.0	38.4	57.1
	2022	15.7	7.5	16.9	8.7	5.4
	2023	13.1	6.2	16.6	6.0	4.3

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) del INEGI.

Nota: los índices que se presentan para cada tipo de establecimiento son promedios anuales calculados a partir de los datos mensuales proporcionados por la EMIM. Los datos para 2023 están calculados hasta el mes de mayo.

Cuadro 2. Remuneraciones medias reales y salarios medios reales por tipo de establecimiento manufacturero (Índice Base 2018 = 100)

Índice	Año	Industrias manufactureras	Fabricación de equipo de transporte	Fabricación de automóviles y camiones	Fabricación de carrocerías y remolques	Fabricación de partes para vehículos automotores
Remuneraciones medias reales por persona pagadas al personal ocupado dependiente de la razón social considerando utilidades repartidas	2018	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2019	101.6	102.2	97.6	108.2	103.7
	2020	101.5	100.3	94.9	120.6	100.1
	2021	108.5	106.1	93.6	111.5	108.9
	2022	117.3	111.6	93.7	69.6	117.9
	2023	122.3	117.9	103.8	77.2	123.2
Remuneraciones medias reales por hora trabajada del personal dependiente de la razón social, considerando utilidades repartidas	2018	100.2	100.3	101.2	100.1	100.2
	2019	102.2	103.6	98.6	107.5	105.4
	2020	108.9	125.9	218.6	123.8	125.2
	2021	110.3	110.0	102.2	105.0	112.8
	2022	117.8	113.1	99.9	66.5	119.4
	2023	124.2	120.1	105.8	72.1	126.0
Salarios medios reales por obrero	2018	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0
	2019	103.3	103.3	99.5	107.4	104.5
	2020	103.9	101.7	102.5	115.2	100.4
	2021	111.4	107.6	100.2	117.8	108.5
	2022	121.4	116.1	102.6	86.2	119.6
	2023	123.1	121.5	105.1	95.5	125.7

Cuadro 3. Horas trabajadas por el personal ocupado, por tipo de establecimiento manufacturero (Índice Base 2018 = 100)

Índice	Año	Industrias manufactureras	Fabricación de equipo de transporte	Fabricación de automóviles y camiones	Fabricación de carrocerías y remolques	Fabricación de partes para vehículos automotores
Horas trabajadas por el personal ocupado total	2018	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2019	101.1	101.8	98.8	95.5	100.6
	2020	93.6	86.1	80.2	76.9	87.2
	2021	100.1	93.4	93.8	95.4	94.1
	2022	102.6	97.8	95.7	104.7	97.3
	2023	101.0	100.1	101.4	114.4	98.9
Horas trabajadas por el personal dependiente de la razón social	2018	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2019	101.3	100.9	96.9	96.1	100.4
	2020	94.1	86.3	79.3	87.6	86.9
	2021	109.3	103.7	98.4	116.0	104.2
	2022	123.9	122.9	114.6	138.0	121.7
	2023	122.7	126.5	121.9	152.2	124.2
Horas trabajadas por el personal no dependiente de la razón social	2018	99.7	100.0	100.0	100.0	100.0
	2019	100.7	105.8	103.2	93.7	101.8
	2020	91.7	84.8	82.9	45.7	87.8
	2021	61.7	56.4	73.4	35.9	56.2
	2022	16.2	7.2	14.4	8.2	5.3
	2023	13.6	5.9	15.0	5.3	4.2

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) del INEGI.

Nota: los índices que se presentan para cada tipo de establecimiento son promedios anuales calculados a partir de los datos mensuales proporcionados por la EMIM. Los datos para 2023 están calculados hasta el mes de mayo.

Cuadro 4. Prestaciones sociales medias reales por persona del personal dependiente de la razón social, considerando utilidades repartidas (Índice Base 2018 = 100)

Índice	Año	Industrias manufactureras	Fabricación de equipo de transporte	Fabricación de automóviles y camiones	Fabricación de carrocerías y remolques	Fabricación de partes para vehículos automotores
Prestaciones sociales medias reales por persona del personal dependiente de la razón social, considerando utilidades repartidas (Índice Base 2018 = 100)	2018	99.9	100.0	100.1	100.2	100.0
	2019	99.5	101.7	98.9	107.6	103.1
	2020	98.5	99.0	90.3	122.9	100.0
	2021	103.7	104.0	90.7	110.6	107.5
	2022	110.2	107.9	94.4	74.7	114.0
	2023	127.7	123.6	124.28	96.62	124.04

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) del INEGI.

Nota: los índices que se presentan para cada tipo de establecimiento son promedios anuales calculados a partir de los datos mensuales proporcionados por la EMIM. Los datos para 2023 están calculados hasta el mes de mayo.

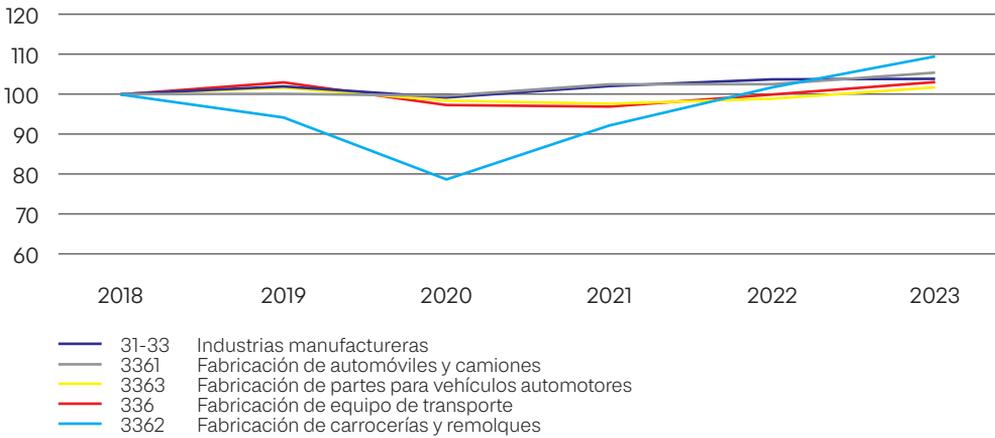
Cuadro 5. Utilidades repartidas a los trabajadores (Miles de pesos corrientes)

Variable	Sector SCIAN	MAYO 2018	MAYO 2019	MAYO 2020	MAYO 2021	MAYO 2022	MAYO 2023
Utilidades repartidas a los trabajadores (Miles de pesos corrientes)	Industrias manufactureras	16,162,829	16,805,103	14,978,308	17,252,791	22,452,893	27,410,035
	Fabricación de equipo de transporte	4,746,052	5,004,707	4,121,442	3,962,508	5,897,699	7,501,645
	Fabricación de automóviles y camiones	1,646,217	1,612,697	1,420,880	1,253,530	1,440,091	2,317,951
	Fabricación de carrocerías y remolques	165,386	147,916	194,634	118,574	114,900	306,427
	Fabricación de partes para vehículos automotores	2,701,724	2,954,552	2,217,788	2,414,701	4,078,497	4,327,754

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) del INEGI.

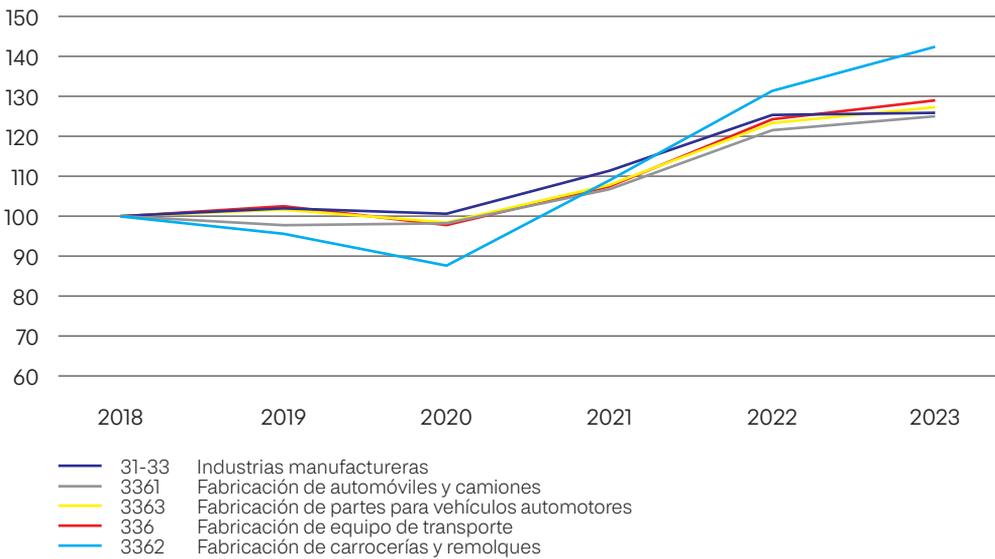
Apéndice 2. Indicadores seleccionados del sector manufacturero y de la industria automotriz (Gráficos relevantes)

Gráfico 1. Personal ocupado total por tipo de establecimiento manufacturero (Índice Base 2018 = 100)



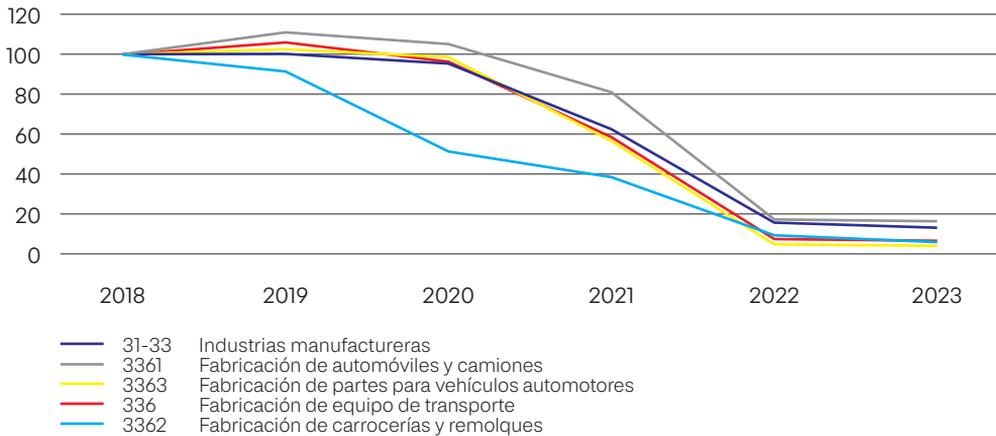
Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Gráfico 2. Personal ocupado total dependiente de la razón social (Índice Base 2018 = 100)



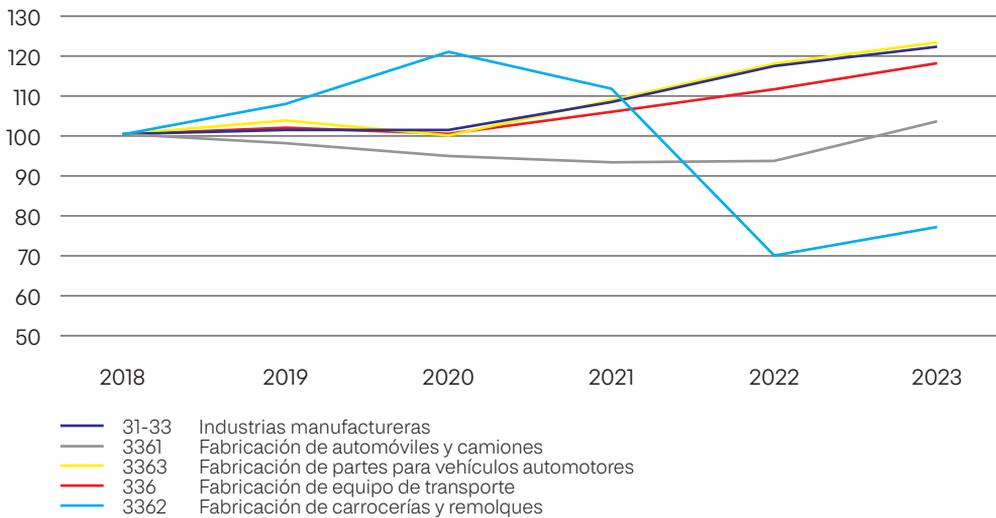
Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Gráfico 3. Personal contratado y proporcionado por otra razón social (Índice Base 2018 = 100)



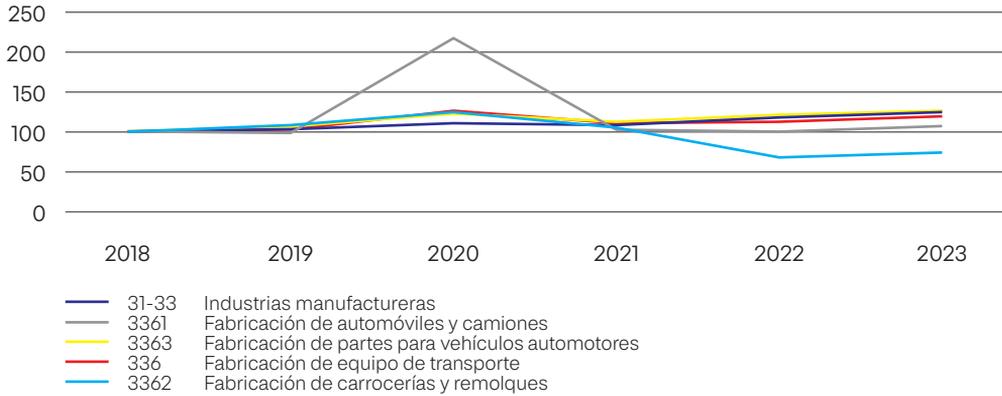
Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Gráfico 4. Remuneraciones medias reales por persona pagadas al personal ocupado dependiente de la razón social considerando utilidades repartidas. Anual (Índice Base 2018 = 100)



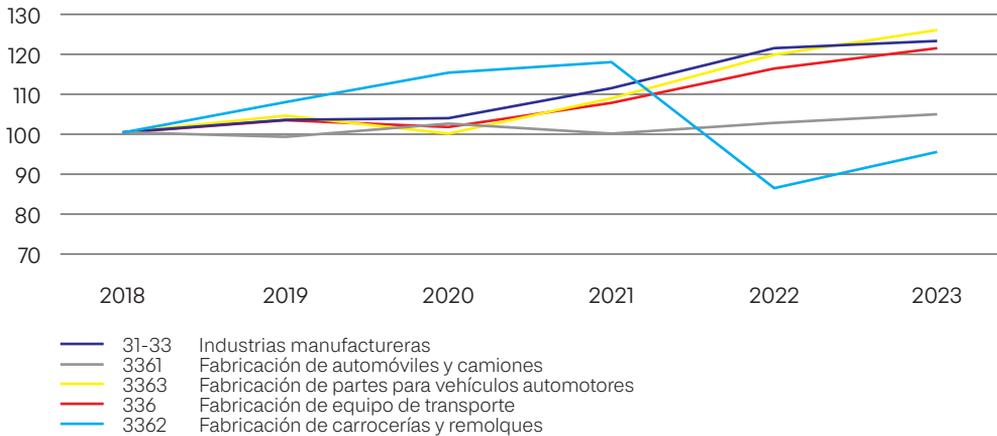
144 Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Gráfico 5. Remuneraciones medias reales por hora trabajada del personal dependiente de la razón social, considerando utilidades repartidas (Índice Base 2018 = 100)



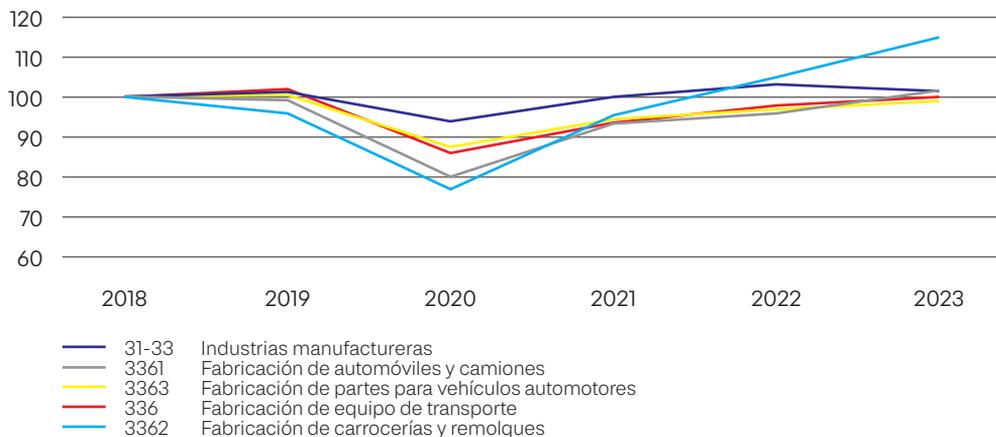
Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Gráfico 6. Salarios medios reales por obrero (Índice Base 2018 = 100)



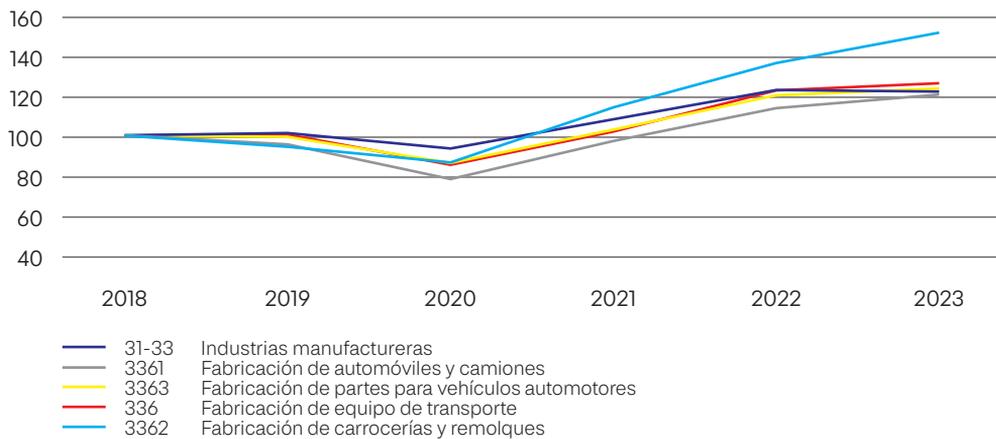
Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Gráfico 7. Horas trabajadas por el personal ocupado total (Índice Base 2018 = 100)



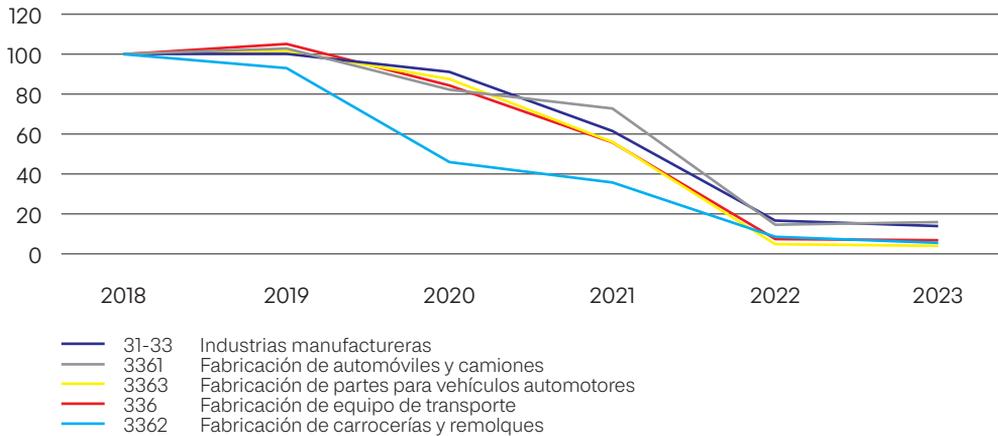
Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Gráfico 8. Horas trabajadas por el personal dependiente de la razón social (Índice Base 2018 = 100)



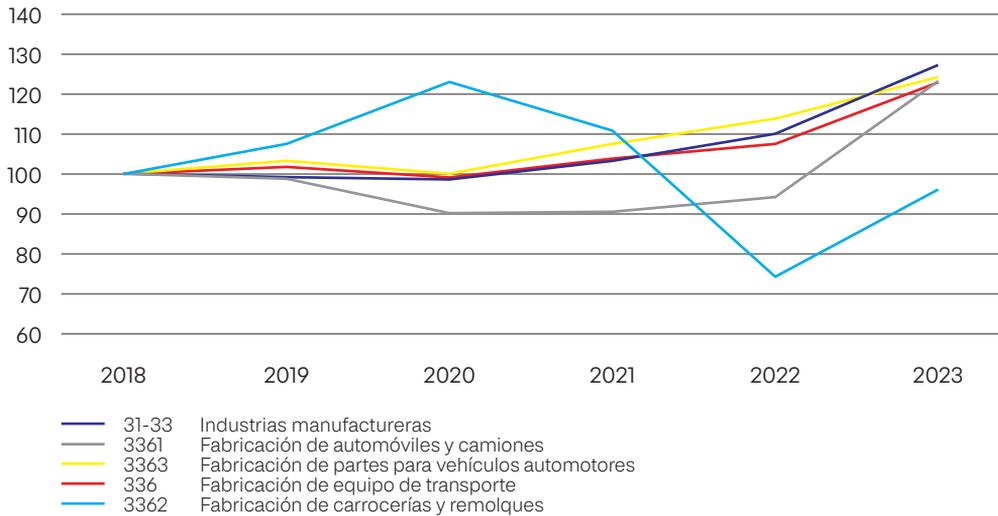
Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Gráfico 9. Horas trabajadas por el personal no dependiente de la razón social (Índice Base 2018 = 100)



Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Gráfico 10. Prestaciones sociales medias reales por persona del personal dependiente de la razón social, considerando utilidades repartidas (Índice Base 2018 = 100)



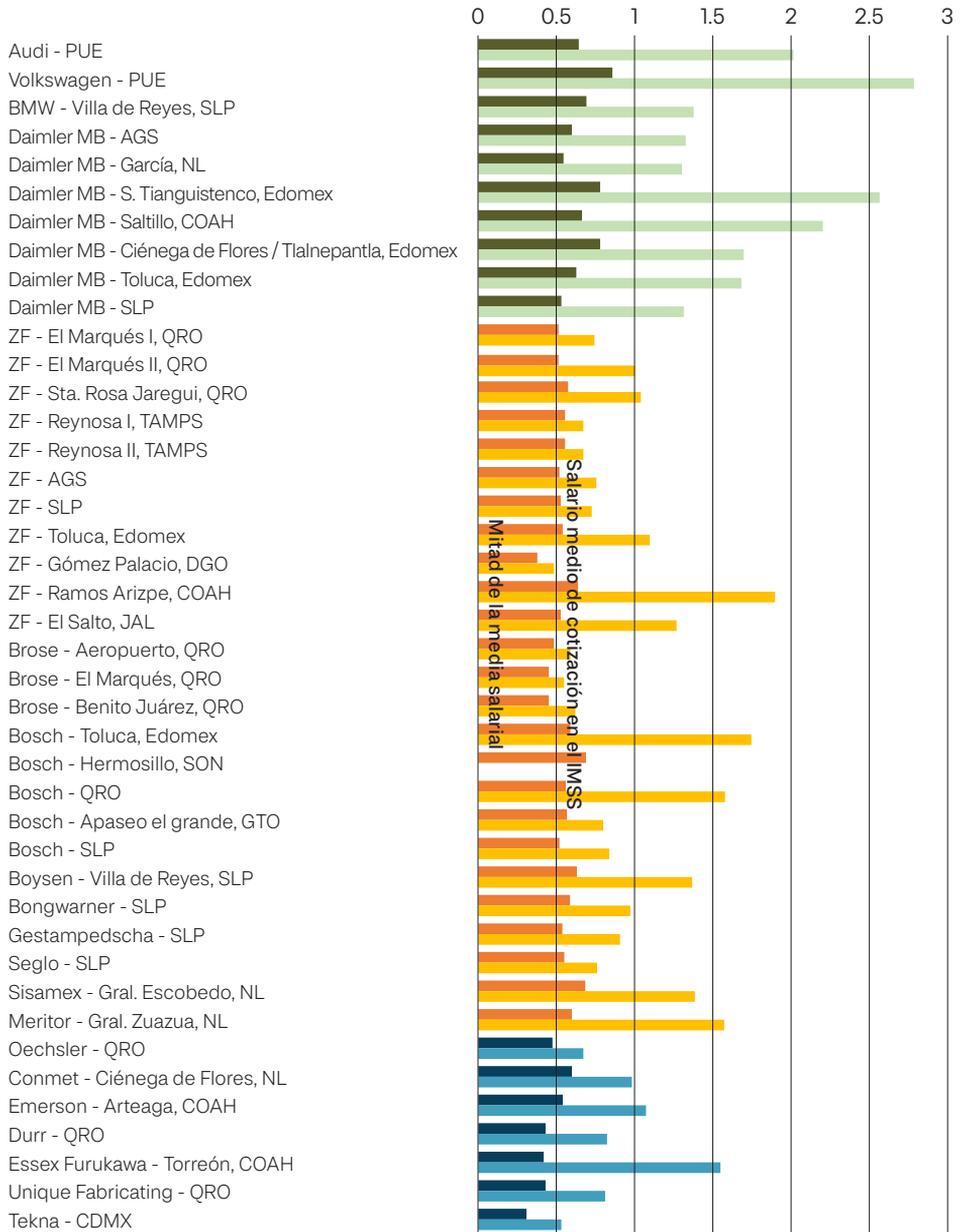
Fuente: Elaboración propia con base en la EMIM (INEGI)

Apéndice 3. Cadenas de suministro de cinco empresas alemanas que participan en la industria automotriz

Empresas seleccionadas de la cadena de suministro de la industria automotriz (MRI)

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 

**Apéndice 4.
Relación entre los
salarios contractuales
y la media salarial.
Categoría más baja
y más alta de los
tabuladores salariales**



Categoría más baja **OEM** **Tier 1** **Tier 2**
 Categoría más alta **Light Green** **Yellow** **Blue**

**Apéndice 5.
Empresas
identificadas en
nuestro mapeo inicial
pero no incluidas en
nuestro análisis**

Bosch

Localidad	Actividad principal
Aguascalientes – AGS	Cilindro maestro, ABS, ESP y iBooster GEN-2. La planta pertenece a la división de control de chasis de Bosch.
Guadalajara – JAL	Soluciones embebidas, ingeniería y software. La unidad pertenece a la división de soluciones de ingeniería y servicios globales de Bosch.
Toluca – Edomex	Estacionamiento Bosch

Daimler

Localidad	Actividad principal
COAH	Oficinas en el Centro Histórico
COAH	Registro duplicado, se refiere a la misma dirección que sí analizamos contrato, pero este registro duplicado indica que el tamaño de empresa es de 0-5 empleados
Aguascalientes – AGS	Oficinas dentro de una plaza comercial

ZF

Localidad	Actividad principal
Friedrichshafen	Oficinas en CDMX
3 localidades – CHIH	Sistemas de volante y bolsas de aire. No cuentan con CCT disponibles
QRO	Frenos y mecanismos. Duplicado del análisis que sí incluimos

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.

Fundación Friedrich Ebert en México

Yautepec 55, Col. Condesa, 06140, Ciudad de México, México
Teléfono +52 (55) 5553 5302 Fax +52 (55) 5254 1554 mexico.fes.de

Responsable: **Yesko Quiroga**, Representante en México
Coordinador de proyectos: **Angel Pazos**

© Febrero 2025, Fundación Friedrich Ebert
ISBN: 978-607-8887-27-9

Formación y diseño editorial: Enrico Gianfranchi

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

