



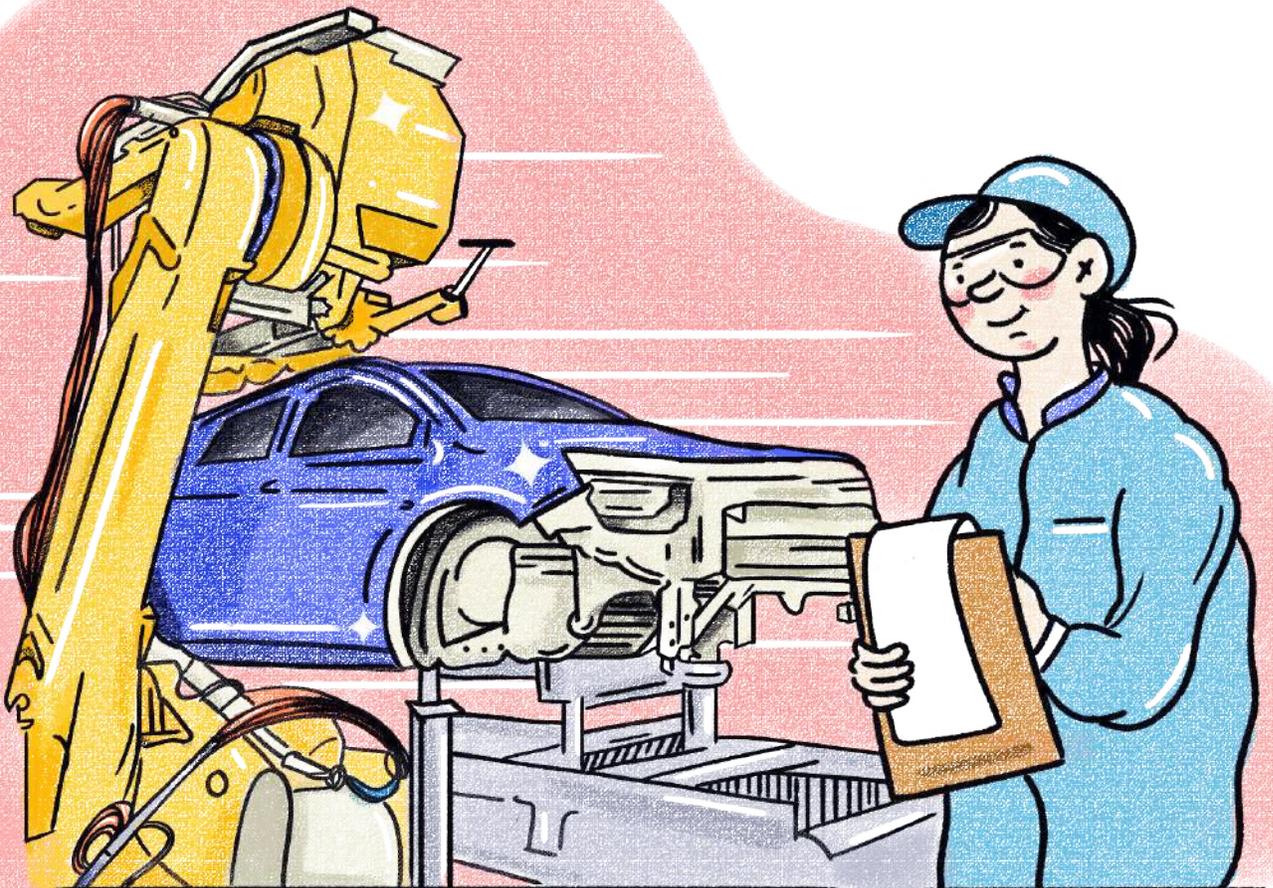
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO



BOLETÍN LABORAL

"Industria automotriz"

Número 2, noviembre 2022





Directorio

Editor en Jefe

Eduardo Luna Ruiz, Universidad Autónoma de Querétaro

Editor Asociado

Daniel Montes Pimentel, Universidad Autónoma de Querétaro

Comité Editorial

Candi Uribe Pineda, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Fernando Samperio Sánchez, Universidad Nacional Autónoma de México

Gaspar Rivera Salgado, Labor Center UCLA

Juan Manuel Godínez Flores, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Paolo Marinaro, Solidarity Center, Oficina México

Rolando Javier Salinas García, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Asistente Editorial y Corrector

Ramsés Jabín Oviedo Pérez

Diseño Gráfico

Estefanía Elizarraraz Navarro

José Abel Cervantes Cortez

Ilustraciones

Ana del Carmen Ávila



Boletín Laboral es una publicación mensual editada y publicada por el Labor Center / Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, Anillo Vial Fray Junípero Serra S/N, Campus Aeropuerto, 76140, Santiago de Querétaro, Qro., México. Tel.: (442) 192 1200, Ext. 6327. Correo electrónico: boletinlaboraluaq@gmail.com. Editor responsable: Eduardo Luna Ruiz. Reserva de derechos al uso exclusivo: en trámite, ISSN on-line e impreso: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Este número se terminó de maquetar el 29 de noviembre de 2022.

Los juicios y afirmaciones expresados por las y los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la revista ni del Labor Center / Centro Laboral. Se permite el uso del material incluido y la reproducción de los contenidos académicos, siempre y cuando se cite la fuente y autor.

Distribución y descarga gratuita.



Carta Editorial

La importancia del sector automotriz en la vida económica de los países es innegable y, en México, no es la excepción, debido al valor agregado que representan la manufactura, las fuentes de empleo directas e indirectas generadas y, el flujo económico que las exportaciones en este rubro representan para el país. México le ha apostado a cimentar el desarrollo nacional en este sector, el cual ha llegado a ocupar un lugar importante en la industria mundial dentro de la manufactura y la exportación, principalmente en el subsector de las autopartes. Y no hay que olvidar la incorporación de activos tecnológicos que esta industria trae consigo.

Nuestro país ha construido una importante ventaja competitiva en la industria automotriz a través de su posición geográfica, el acceso a mercados internacionales a través de los múltiples tratados comerciales y, sobre todo, por su mano de obra, esto es, gracias a los trabajadores y trabajadoras que día con día aportan sus esfuerzos físicos y mentales al cumplir con su jornada laboral y contribuyendo a que la cadena de valor se mantenga en marcha.

Precisamente la vida sindical tiene una página abierta en la historia actual de nuestro país, una página que debe escribirse todos los días y donde la única misión debe ser velar para que nuestra fuerza de trabajo logre obtener las condiciones laborales que merece.

Por la importancia mencionada en párrafos anteriores, el Boletín Laboral del Labor Center / Centro Laboral UAQ dedica esta segunda edición a la Industria Automotriz, sus principales indicadores, las perspectivas de los y las trabajadoras y, de viva voz con uno de sus protagonistas actuales, la experiencia de la nueva sindicalización en México. 🌈

Dr. Eduardo Luna Ruiz

Editor en Jefe



Data Laboral de la Industria Automotriz

Iltzamná, Agencia de Investigación

Alejandro Guzmán, Director

Los datos sistematizados permiten ordenar realidades complejas; sin embargo, requieren un esfuerzo para generarse no solamente en su recolección sino en su diseño. Nos proponemos aquí presentar un breve panorama sobre la situación laboral en México de la industria automotriz, pero también sobre la situación de estos datos. Veamos.

Categorías y fuentes

La manera como podemos comenzar es clasificar la industria automotriz utilizando la clasificación empleada de manera oficial en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), que forma parte de los acuerdos del TLCAN y ahora del T-MEC. La Industria Automotriz (en adelante IA) puede ser entendida dentro del Sub sector 336, Fabricación de equipo de transporte:

Unidades económicas dedicadas principalmente a la fabricación de equipo de transporte, como automóviles, camionetas y camiones; carrocerías y remolques; partes para vehículos automotores; equipo aeroespacial, equipo ferroviario, embarcaciones y otro equipo de transporte.

Sin embargo, dentro de este subsector podemos reducir la IA a tres ramas:

Rama	Nombre	Descripción
3361	Fabricación de automóviles y camiones	Unidades económicas dedicadas principalmente a la fabricación de automóviles, camionetas, autobuses, camiones y tractocamiones.
3362	Fabricación de carrocerías y remolques	Unidades económicas dedicadas principalmente a la fabricación de carrocerías ensambladas sobre chasis comprados, remolques y semiremolques para usos diversos, campers, casetas y toldos para camionetas, carros dormitorios y remolques para automóviles y camionetas.
3363	Fabricación de partes para vehículos automotores	Unidades económicas dedicadas principalmente a la fabricación de partes para vehículos automotores (automóviles, camionetas, camiones, trenes, barcos y aeronaves), como motores de gasolina, híbridos y de combustibles alternativos para vehículos automotrices (automóviles, camionetas y camiones); equipo eléctrico y electrónico para vehículos automotores, sistemas de dirección, suspensión y frenos para vehículos automotrices; sistemas de transmisión, asientos y accesorios interiores para vehículos automotores; piezas metálicas troqueladas y otras partes para vehículos automotrices.

Fuente: Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2018 (SCIAN 2018), INEGI

Es importante esta distinción ya que, en función de la fuente de donde obtengamos la información, la podemos encontrar a nivel de subsector o de ramas de actividad; por ejemplo, en ocasiones no es posible desagregar la información para la industria automotriz y es necesario recurrir al subsector de Manufactura (de Equipo) de Transporte. El nivel geográfico es el principal punto donde se encuentra las diferencias de agregación de actividad. Para lo cual es crucial entender la división política de México e incluso la división geoestadística oficial, que para el caso de datos laborales las unidades geográficas relevantes son: país (México), entidad federativa (estados), municipios y localidades. Sin embargo, existen casos donde se construyen espacios geográficos *ad hoc*, por ejemplo "ciudades autorepresentadas".



La temporalidad de los datos es otro espacio de complejidad, ya que hay información que se recolecta de manera anual, trimestral, mensual, quinquenal o cada década; dependiendo del costo de recolección de información, pero también de voluntad política.

Además, los conceptos pueden ser distintos dependiendo de la fuente de información, ya sea por la naturaleza del problema que se plantea cada herramienta de recolección de información; la naturaleza de la institución que la recaba; o simplemente por la falta de interés en homologarla.

Por último, hay que considerar errores en la recolección, diseño conceptual, sistematización, y también la negligencia y falta de voluntad para hacer pública la información. Ambos impactan la calidad de la información. En este espacio de complejidad se encuentran los datos laborales en México —esto no implica que no sean útiles.

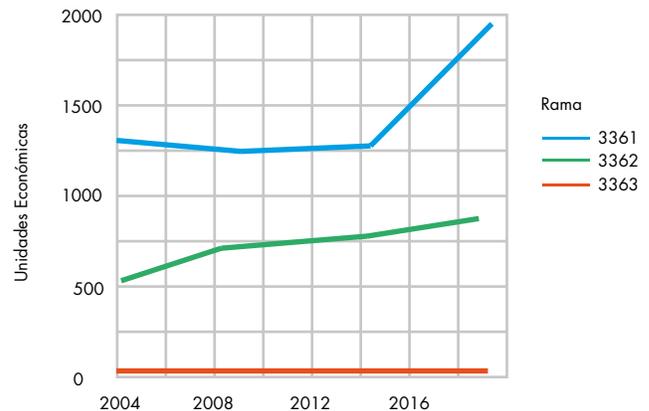
Tamaño y distribución

La Unidad Económica (UE) es una de las categorías que se utiliza para organizar la información económica en México, puede ser equivalente a centros laborales, en tanto son espacios físicos definidos, pero no son empresas ni representan necesariamente una persona fiscal.

Rama	Unidades Económicas	Porcentaje
3361	55	1.91
3362	870	30.28
3363	1948	67.80

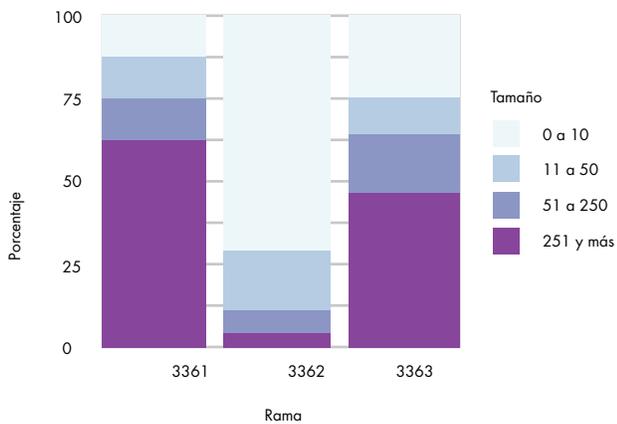
Fuente: Censos Económicos 2019, INEGI

Ahora bien, la IA se conformaba en 2018 (los datos del censo 2019 corresponden al año 2018) por 2873 unidades económicas, de las cuales dos terceras partes se dedicaron a la manufactura de autopartes.



Fuente: Censos Económicos 2019, INEGI

En los últimos 15 años todas las ramas de la industria automotriz han crecido en número de Unidades Económicas, si bien la fabricación de automóviles y camiones (3361) es en términos absolutos el que tiene menor número de UE, en términos relativos es la que más crecimiento ha tenido, con más del 80% con respecto a 2004.



Fuente: Censos Económicos 2019, INEGI

Los Censos Económicos clasifican a las UE según su tamaño (número de trabajadores), existe una diferencia importante en cómo, entre las ramas de la IA, se distribuyen las empresas según su tamaño, las UE dedicadas a la fabricación de automóviles (3361) son principalmente grandes, de más de 250 trabajadores.

Trabajadores

Personal Ocupado vs Personal dependiente

Es posible distinguir en algunos casos entre el personal total de una unidad económica (personal ocupado total) y el personal que, aunque realiza su actividad en dicha UE, no depende de la razón social de la UE. Esta diferencia es importante en términos laborales, y, según el INEGI (2019), aquí se define como:

- Personal ocupado total: Comprende a todas las personas que trabajaron durante el período de referencia dependiendo

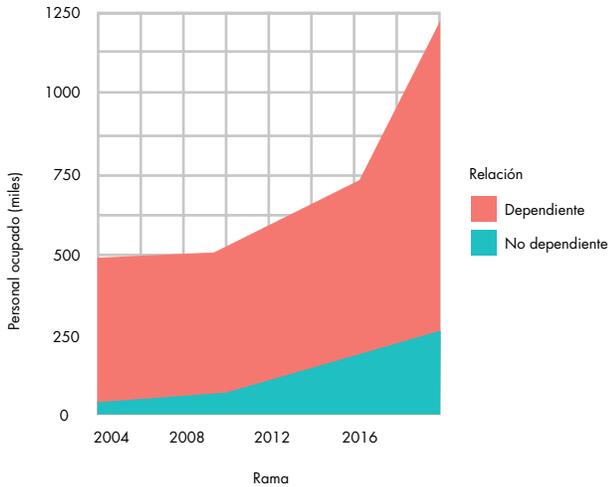
contractualmente o no de la unidad económica, sujetas a su dirección y control.

- Personal dependiente de la razón social: Comprende al personal contratado directamente por esta razón social, de planta y eventual y no remunerado, sea o no sindicalizado, que trabajó durante el año de referencia para la unidad económica, sujeto a su dirección y control, cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral de la misma. Incluye al personal que trabajó fuera de la unidad económica bajo su control laboral y legal; trabajadores a destajo; trabajadores en huelga; personas con licencia por enfermedad, vacaciones o permiso temporal. Excluye pensionados y jubilados; personal con licencia ilimitada y personal que trabajó exclusivamente por honorarios o comisiones sin recibir un sueldo base; así como el personal de la empresa contratada para proporcionar un servicio, como limpieza, jardinería o vigilancia, entre otros.

- Personal no dependiente de la razón social total: Son todas las personas que trabajaron para la unidad económica durante el período de referencia, pero que dependían contractualmente de otra razón social o laboraron por cuenta propia para la unidad económica y realizaron labores ligadas con la prestación de servicios, producción, comercialización,

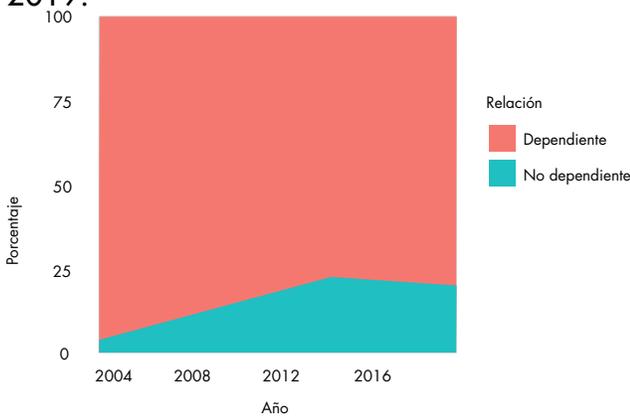


administración y contabilidad, entre otras, cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral de la unidad económica. Excluye al personal que trabajó en la unidad económica por la contratación de servicios de vigilancia, limpieza y jardinería.



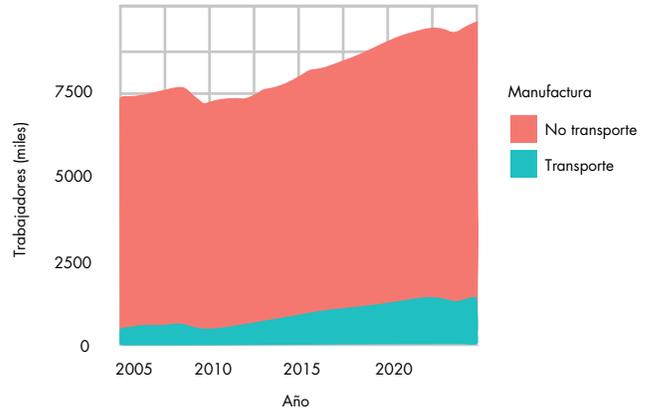
Fuente: Censos Económicos 2019, INEGI

El total de trabajadores de la IA pasó de medio millón en 2004 a 1.2 millones en 2019, siendo su mayor incremento entre 2014 y 2019.



Fuente: Censos Económicos 2019, INEGI

Tanto el personal dependiente como el no dependiente de la razón social aumentaron desde 2004; en términos relativos el personal no dependiente aumentó su participación (porcentaje) dentro de la industria hasta 2014, de 2014 a 2019 se redujo en términos relativos el personal no dependiente.



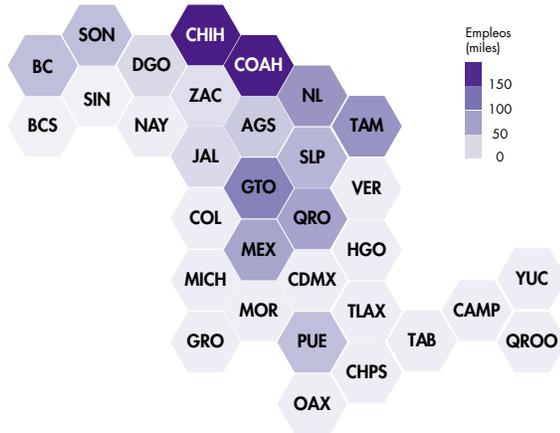
Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, INEGI

Sin considerar la condición de relación de dependencia con la razón social y considerando como trabajo principal, el trabajar en una unidad económica dedicada a la manufactura de transporte (subsector 336) es posible observar que desde 2005 hasta 2022 el número de trabajadores ha aumentado, siendo el punto más bajo el año de 2009.



Distribución espacial

Consideramos el personal ocupado total —al menos aquí— como medida de importancia de la IA según regiones del país, particularmente a nivel entidad:



Fuente: Censos Económicos 2019, INEGI

La IA no se distribuye homogéneamente en el territorio mexicano, de hecho en tan sólo 5 de las 32 entidades federativas se concentra más de la mitad del personal ocupado: Chihuahua, Coahuila, Guanajuato, Tamaulipas y Nuevo León.

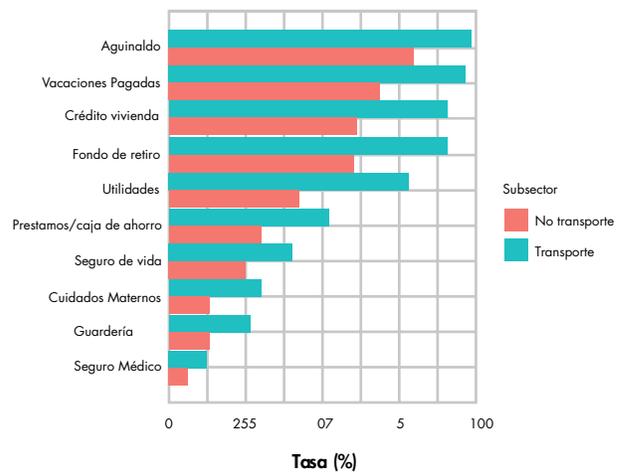


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los Censos Económicos 2019, INEGI

Al observar la distribución de la Manufactura de Transporte por municipio, según el personal ocupado, encontramos que se organiza en clústeres regionales, de norte a sur: 1) Cd. Juárez y Chihuahua, 2) Nuevo León, Coahuila y Tamaulipas, 3) Bajío y 4) Estado de México y Puebla. Estos clústeres se encuentran bien comunicados entre sí o con el país vecino del norte.

Condiciones laborales

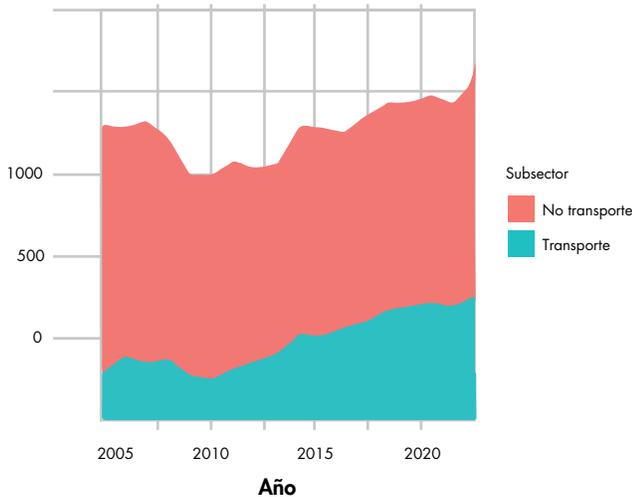
Distinguimos de las prestaciones a los trabajadores y el proceso colectivo del trabajo. Asimismo, y en la medida de lo posible, comparamos el subsector de la Manufactura de Transporte (336) con el resto de los subsectores manufactureros.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, INEGI



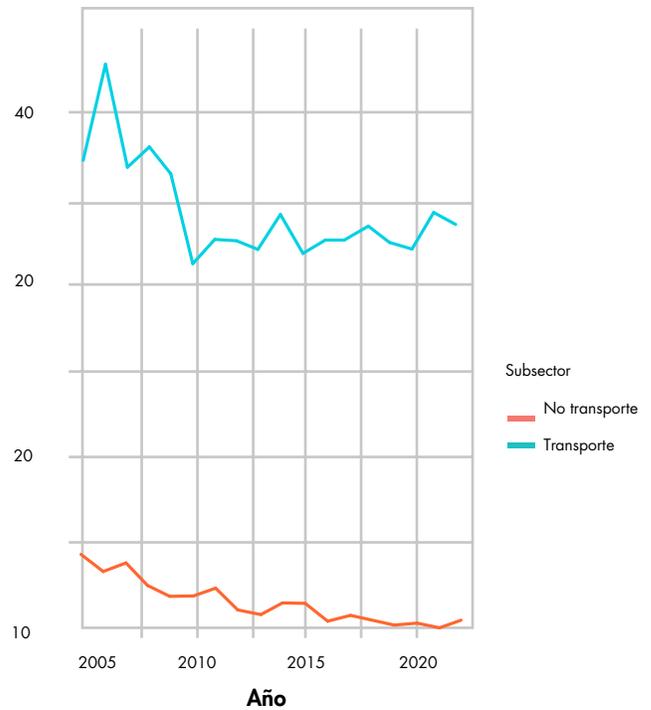
Para todas las prestaciones medidas, el subsector de transporte (336) muestra una mayor tasa, es decir, en este subsector es más probable contar con todas las prestaciones.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, INEGI

Sindicalización

El número de trabajadores que pertenece a un sindicato tuvo un proceso de disminución entre 2007 y 2010; a partir de 2010 ha aumentado el número de trabajadores sindicalizados tanto dentro como fuera del subsector de transporte (en el sector manufacturero).



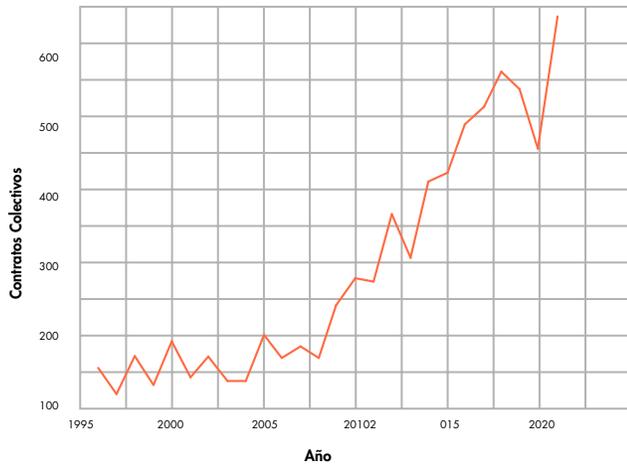
Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, INEGI

A pesar de este aumento absoluto de trabajadores sindicalizados, la tasa de sindicalización (porcentaje de trabajadores sindicalizados) no ha presentado un aumento importante desde su punto más bajo en 2010. De hecho, fuera del subsector de transporte (336), continúa disminuyendo. A propósito, es importante señalar que la tasa de sindicalización sin embargo es mucho más alta dentro del subsector de transporte que fuera de éste.



Contratos Colectivos

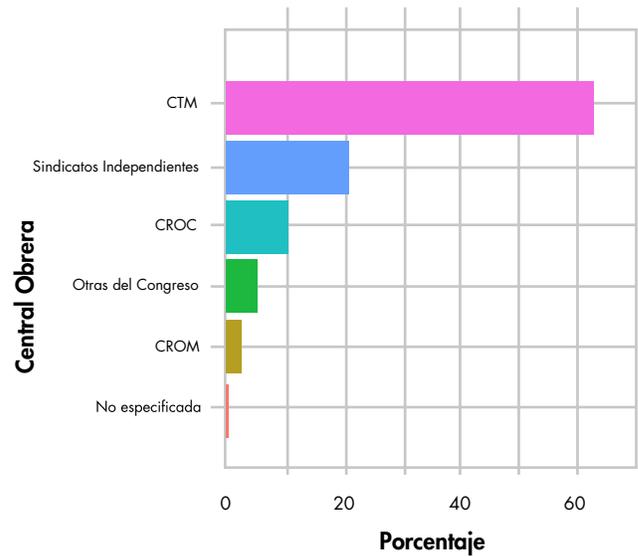
Una fuente que debería de ser importante es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) —a partir de este punto nos centraremos en sus datos abiertos—, sin embargo, la información muestra una calidad considerablemente menor a la que proporciona el INEGI.



Fuente: Datos Abiertos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

El número de contratos colectivos registrados ante la STPS para el subsector de transporte (336) ha aumentado considerablemente desde 2008.

Central Obrera



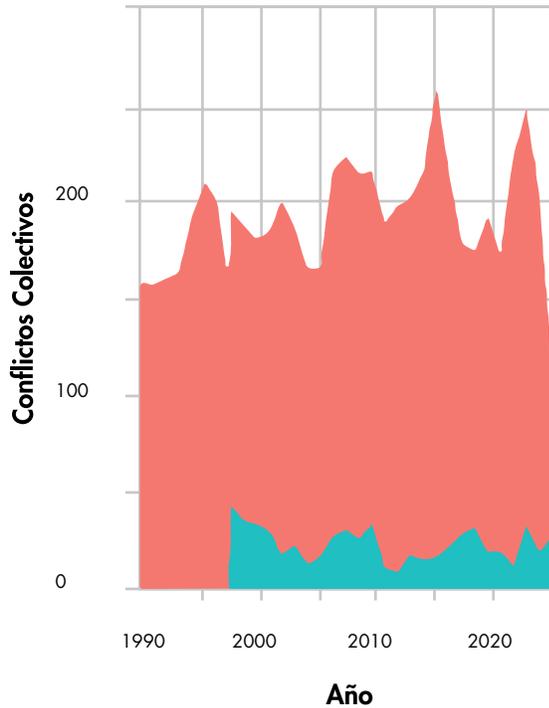
Fuente: Datos Abiertos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

La mayoría de los contratos colectivos en 2020, del subsector de transporte (336), se encuentran afiliados a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), mientras que los sindicatos independientes registraron solamente 1 de cada 5 contratos colectivos.



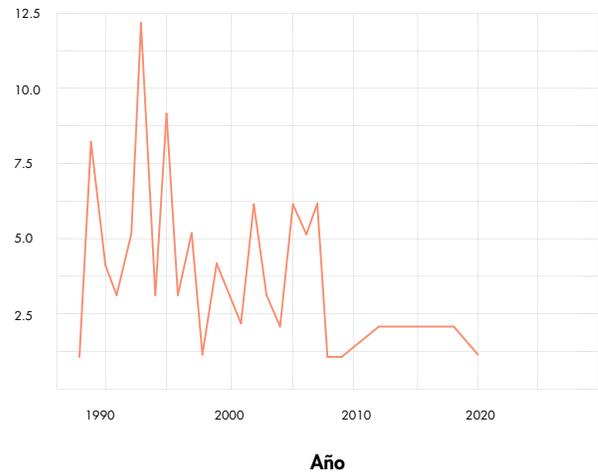
Conflictos Colectivos

Con Emplazamiento Sin Emplazamiento



Fuente: Datos Abiertos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Si bien el número de trabajadores del subsector (336) y los contratos colectivos han aumentado, el número de conflictos se ha mantenido más o menos constante desde mediados de los noventa, ya sean con emplazamiento a huelga o sin éste. Esto nos indica que, aunque hay más trabajadores y más contratos colectivos, los conflictos obrero-patronales son menos frecuentes.



Fuente: Datos Abiertos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Así mismo las huelgas en el subsector (336) en general han disminuido su frecuencia desde su punto más alto a mediados de los noventa, de hecho, en los últimos diez años apenas se han registrado.

Reflexión

La industria automotriz ha crecido de manera importante desde hace veinte años, concentrándose en ciertas ciudades del centro y norte de México. En términos comparativos, las condiciones laborales dentro de la IA son mejores que el promedio de otras manufacturas. A pesar del aumento de sindicalización, los conflictos laborales han disminuido. Si esto se debe a las condiciones laborales, a la prevalencia de sindicatos tradicionales u otra causa, no nos es posible establecerlo aquí. Existe mucha más información tanto de empresas, posiciones, salarios, que no fue posible incluir.



Es un trabajo técnico y conceptual que va muchas veces en contra de la opacidad de las instituciones o su incompetencia, pero que trae evidencia empírica en un contexto amplio. 🌍📊

Referencias

- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2019. "Censos Económicos 2019, México."
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2019. "Marco Geoestadístico, Septiembre 2019." Mapas. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=889463776079>.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2019. "Microdatos." Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Población de 15 Años y Más de Edad. Recuperado en agosto 7 de 2019, de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Microdatos>.
- STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). 2022. "Contratos Colectivos." Datos Abiertos, Gobierno de México. Recuperado en noviembre 8 de 2022, de <https://datos.gob.mx/busca/dataset/contratos-colectivos>.
- STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). 2022. "Conflictos Colectivos Sin Emplazamiento a Huelga." Datos Abiertos, Gobierno de México. Recuperado en noviembre 8 de 2022, de <https://datos.gob.mx/busca/dataset/conflictos-colectivos-sin-emplazamiento-a-huelga>.

[mx/busca/dataset/conflictos-colectivos-sin-emplazamiento-a-huelga](https://datos.gob.mx/busca/dataset/conflictos-colectivos-sin-emplazamiento-a-huelga).

STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). 2022. "Emplazamientos a Huelga." Datos Abiertos, Gobierno de México. Recuperado en noviembre 8 de 2022, de <https://datos.gob.mx/busca/dataset/emplazamientos-a-huelga>.

STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). 2022. "Huelgas." Datos Abiertos, Gobierno de México. Recuperado en noviembre 8 de 2022, de <https://datos.gob.mx/busca/dataset/huelgas>.

Perspectivas de las y los trabajadores de la Industria Automotriz y de Autopartes

Cynthia Orozco Flamand

La reforma laboral, T-MEC y las legitimaciones recientes

A partir de la reforma laboral del 2019 se abre una gran oportunidad para el conjunto de las y los trabajadores para organizarse en sindicatos que verdaderamente cumplan con su objetivo en la defensa de los derechos laborales. A través de los artículos 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), los trabajadores puedan ejercer su derecho a tener un sindicato en el que se tome en cuenta la decisión de la mayoría y no de una camarilla



o líder sindical que sólo regentea contratos de protección patronal. Se brinda la libertad para que colectivamente decidan sobre la estructura de su sindicato, estatutos, métodos, principios, etc. Es decir, se genere una participación activa de sus miembros, una vida sindical. Las recientes legitimaciones de los contratos colectivos de las y los trabajadores de VU Manufacturing y Teksid en Coahuila, así como los de Saint-Gobain en Cuautla, Morelos, han sido muestra de las recientes luchas que han emprendido las y los trabajadoras por decidir el destino de sus sindicatos.

Las empresas establecidas en nuestro país se han visto obligadas en los últimos años a que sus trabajadores sean quienes decidan sobre su organización sindical. Como resultado de la negociación del T-MEC se ha establecido el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), un procedimiento para que en las empresas se constate si se respetan los derechos laborales o no. Obviamente, se requiere de la denuncia de los propios trabajadores y las pruebas que sustenten que las condiciones laborales están generando un dumping laboral. Este marco normativo coadyuva a las y los trabajadores mayores garantías para establecer libertad y democracia sindical.

Mayor oportunidad para la acción colectiva en México

La importante lucha del movimiento 20/32 de las maquiladoras al norte de México inauguraba un nuevo contexto para las y los trabajadores, no sólo con el triunfo de sus demandas sino por la presión de los congresistas de Estados Unidos quienes exigieron la liberación de su abogada Susana Terrazas, injustamente encarcelada. Esto cuestionaba la falta del respeto a los derechos laborales en México y la represión llevada a cabo por el gobernador de Tamaulipas contra la abogada Terrazas, activista que propugnaba por mejores salarios para las y los obreros de las maquilas. Era evidente que la opacidad del gobierno federal y la represión del gobernador significaban nulo interés por los derechos laborales, acostumbrados a que los y las trabajadoras tenemos que aceptar las precarias condiciones laborales e injusticias en materia laboral. Esta situación empalmaba y reforzaba aún más la necesidad de la exigencia del respeto a los derechos laborales por parte de Estados Unidos en México, llegando al punto de condicionar la firma del acuerdo comercial si no se respetaban. La libertad de la abogada Terrazas coincidía con la entrada en vigor del T-MEC.

Otro caso representativo fue la organización de las y los trabajadores de General Motors de Silao, Guanajuato, noticia que alcanzó niveles



de difusión a nivel internacional y nacional teniendo de telón el T-MEC. Actualmente, las y los trabajadores conformaron el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA) el cual continúan consolidando.

Si bien, la reforma laboral y el T-MEC no son la panacea, no podemos negar que han incidido en algunos cambios de las relaciones laborales mexicanas, por lo que es importante destacar dos aspectos. Primero, los ejes de libertad y democracia sindical también fueron producto de la lucha de cientos de activistas, dirigentes sindicales, obreros, estudiantes, abogados democráticos por lograr una demanda de décadas anteriores: la democratización de los sindicatos. Tarea nada fácil bajo el férreo control priísta y de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) de corte corporativista y clientelista. Esto conllevaba a que la represión no se hacía esperar por parte del Estado, por los golpeadores de la CTM o de la Confederación Revolucionario de Obreros y Campesinos (CROC), entre otras, por la policía, por la patronal, etc. No decimos que no exista todavía, pero se abren nuevas y mejores condiciones de organización y lucha. Combatir al charrismo sindical es sinónimo de terminar con la injusticia que hemos padecido las y los trabajadores.

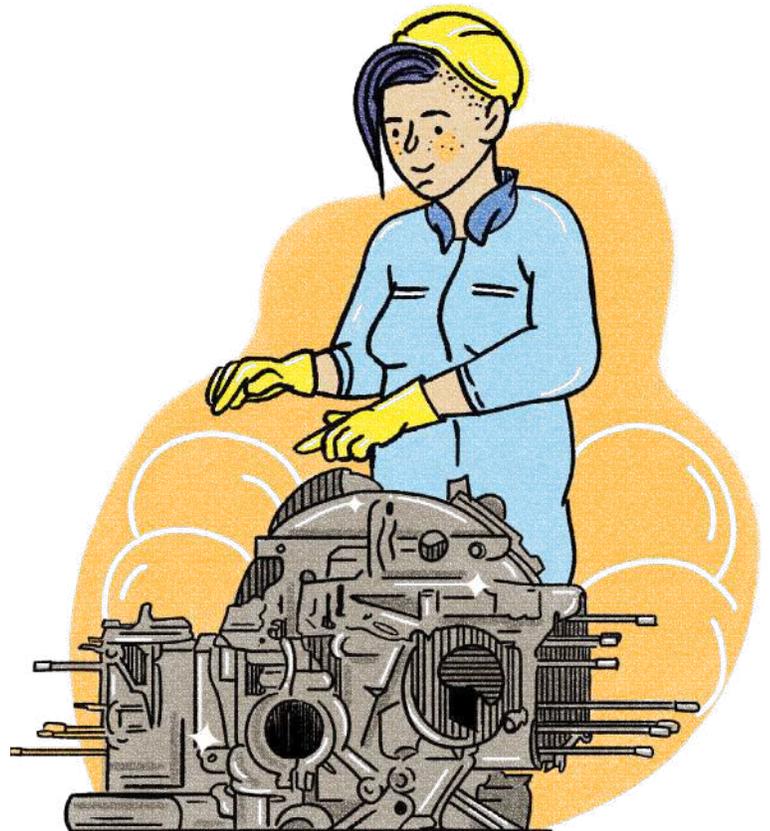
El segundo y el más importante, es la disposición de organización y lucha de las y los trabajadores. Exista reforma laboral, T-MEC, Anexo 23 o no, las y los trabajadores se ven obligados, tarde o temprano a alzar la voz cuando observan cómo sus condiciones laborales se deterioran, como fue el caso de los trabajadores de la maquila o el de las y trabajadores de la industria automotriz o de autopartes. Esto también está en estrecha relación con el gobierno de la 4ª Transformación (o gobierno de la 4T) que, por un lado, brinda esperanzas y confianza en grandes sectores de trabajadores, y por el otro lado, no profundiza en mejorar las condiciones laborales y salariales. Somos los propios trabajadores quienes debemos de ejercer no sólo el respeto a las nuevas disposiciones laborales sino ir más allá en nuestra organización política-sindical para obtener mejores niveles de vida de los mexicanos y mexicanas. La estancación prevista para el 2023 —recesión económica y altos precios de las mercancías—, no debe traducirse en despidos, recortes salariales o cierres de empresas, en el que las y los trabajadores debamos pagar su crisis. De ahí, la importancia que contemos con direcciones sindicales combativas y congruentes con la base trabajadora para que defiendan nuestro trabajo y escuchen nuestras demandas.



Perspectivas de las y los trabajadores

Para impulsar los cambios que necesitamos las y los trabajadores para elevar nuestros niveles de vida y de nuestras familias, consideramos que existe una gran oportunidad para un nuevo modelo sindical que garanticen el respeto de los derechos laborales. Para ello, requerimos tener independencia frente al Estado, autonomía y libertad sindical para que las y los trabajadores nos organicemos como lo decidamos. Algo primordial es prevenir la burocratización, eliminando toda norma que facilite el surgimiento de dirigentes privilegiados, con revocatoria de mandato, con salario igual que un trabajador de base, y mucho control por parte de la base trabajadora a sus dirigentes. Evitar el proceso de burocratización de los dirigentes es responsabilidad de todos y todas las trabajadoras, y para ellos se vuelve una necesidad nuestro involucramiento político-sindical. Se necesita el llamado a la unidad, pero no por simple decreto ni silenciando las diferencias sino con el debate democrático al interior que conlleve a la unidad en la acción.

Necesitamos valorar nuestro trabajo como parte de las estrategias gerenciales globales, las cuales van homogeneizando nuestras condiciones laborales que tienden cada vez más a una mayor precariedad y flexibilización; lo que nos da la posibilidad de tener también estrategias de vinculación a nivel internacional como trabajadores y generar mecanismos de acción colectiva frente a las patronales. Somos mayoría, esa es nuestra ventaja. De tal manera que, construyendo una conciencia de clase, una identidad proletaria, valorando lo estratégico de nuestro lugar en los procesos productivos, nos permitirá sortear de forma táctica las políticas empresariales en desmedro de nuestros derechos laborales.





Es imprescindible la realización de campañas de difusión sobre el papel verdadero del sindicato democrático, que es el de la defensa de los trabajadores. A raíz de las prácticas en los sindicatos de las direcciones corporativas y burocráticas y campañas de los gobiernos priístas y panistas, se ha distorsionado el concepto del sindicato teniendo una connotación de que son espacios de robo, corrupción e indiferencia a los problemas de los obreros. Los dirigentes sólo deberían responder a los intereses de la base trabajadora y no defender a la patronal. De tal manera, que el problema no es la figura del sindicato sino de las direcciones sindicales que se corrompen, se burocratizan, se vuelven indiferentes ante los problemas de la base trabajadora, interesándose sólo en el regenteo de los sindicatos por las cuotas sindicales que les reditúa un jugoso negocio.

Como trabajadores y trabajadoras necesitamos del estudio sistemático de las leyes laborales (el Anexo 23 de lo laboral del T-MEC y el MLRR), para estar preparados ante los cambios de la normatividad y la defensa de nuestros derechos laborales. En consecuencia, la difusión y la propaganda de estas nuevas disposiciones, así como de los casos de sindicatos que han legitimado sus Contratos Colectivos de Trabajo, se vuelve indispensable para obtener las lecciones positivas o negativas.

El logro de democratizar e independizar los sindicatos bajo el control de las centrales oficiales es un gran paso, pero el reto mayor es posterior. La consolidación de un sindicato democrático implica un trabajo diario con la base de las y los trabajadores; también una formación permanente para su buen funcionamiento. Por consecuencia, la tarea principal es la exigencia que los patrones cumplan con sus responsabilidades plasmadas en la LFT, como el respeto de la jornada de ocho horas, las normas mexicanas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, aumento del salario por arriba de la inflación, entre otros.

Las direcciones sindicales y las trabajadoras debemos aplicar los siguientes artículos de la LFT: artículo 3º, que garantice un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia; artículo 132 fracción XXX, para que implementemos protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual; y el 371 fracción IX bis, para que en los estatutos de los sindicatos se establezca la proporcionalidad en razón de género en las direcciones sindicales. Que compañeras nuestras estén en las direcciones sindicales debe implicar que tomen en cuenta nuestras necesidades específicas como mujeres trabajadoras. De tal manera, que aplicar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (ILO)



en materia de acoso se vuelve indispensable. Luego entonces, estos temas coadyuvan a que las trabajadoras no tengamos que renunciar a nuestro trabajo, debido a las consecuencias por el mal tratamiento de la violencia laboral a raíz del machismo y el patriarcado en los centros laborales, que finalmente terminan perjudicando a nuestras familias, ya que somos las que llevamos el sustento a nuestras familias.

El uso de la tecnología se ha vuelto una herramienta de organización e información (como se mostró en el Movimiento 20/32 o en el caso del SINTTIA), ya que permite la difusión de las demandas y los métodos organizativos y crea redes entre las y los trabajadores a nivel nacional e internacional y solidaridad. Invita a una coordinación amplia. Esta solidaridad puede inclinar la balanza para el lado de las y los trabajadores. Asimismo, conocer las experiencias colectivas de otros sectores de trabajadores y trabajadoras puede derivar en un nuevo liderazgo que garantice una centralización de la lucha e invita a una coordinación amplia; es decir, permite impulsar una central sindical democrática y de lucha.

Somos optimistas que el nuevo contexto laboral permite el derecho de la autodeterminación de la clase trabajadora, transitando hacia una nueva etapa en este camino. Esperamos que estas propuestas sirvan para la reflexión, el debate y la acción. 

Entrevista a Gerardo, asesor sindical de Saint-Gobain, en Cuautla, Morelos¹

Daniel Montes Pimentel

¿Cómo fue el desarrollo del movimiento?

El movimiento lleva dos años de gestarse y ha sido un proceso largo, el cual ha tenido varias etapas, la primera fue con un grupo reducido de trabajadores y con mucha organización desde la base. En esta primera fase fuimos fortaleciendo el movimiento con los trabajadores, con asesores para buscar que el movimiento se fuera fortaleciendo y llegar a consolidar un sindicato independiente para pelear por el contrato colectivo de trabajo (CCT).

En un segundo momento, cuando el movimiento ya tenía fuerza, se hizo visible para los demás compañeros y fuimos invitando a sumarse al movimiento y pelear por la legitimación del Contrato Colectivo de Trabajadores. Acá sufrimos mucha intimidación, amenazas y agresiones por el sindicato charro de la CTC (Confederación de Trabajadores y Campesinos), pero afortunadamente por el trabajo previo de las bases y sí buscar la creación de un sindicato independiente desde el inicio, se pudo resistir y pedir que el Contrato colectivo no se legitimará

¹ Esta nota sale a partir de la entrevista al compañero Gerardo, asesor sindical de los trabajadores de Saint-Gobain, de Cuautla, quienes en el año de 2022 lograron que el sindicato independiente obtuviera el contrato colectivo, un triunfo más de los trabajadores de la industria automotriz en México por la defensa de los derechos del trabajador.



para pasar a otra etapa que era buscar la representatividad para luchar por la titularidad del CCT. Afortunadamente en las votaciones se logró la representatividad con los compañeros a pesar de que se hizo desde fuera de la empresa y combatiendo contra las acciones del CTC y de la empresa. Al final cuando se votó por la representatividad el sindicato independiente de los trabajadores de la empresa ganó.

Fue un proceso largo y con muchas complicaciones, pero al final se obtuvo un triunfo para los trabajadores y, especialmente, se pudo quitar a un sindicato charro que no se preocupaba por los trabajadores y estaba coludido con la empresa para no dar las condiciones de trabajo necesarias para la industria de vidrio de la industria automotriz.

En la actualidad, ¿cuáles son las condiciones de los trabajadores de la industria automotriz? ¿Cuáles son las injusticias a las que se enfrentan los trabajadores?

Existen demasiadas irregularidades en los trabajos de la industria automotriz, que va desde la falta de equipo de seguridad, muchas enfermedades por el desgaste físico y emocional por la intensificación del trabajo. Acá los compañeros como cargan cosas pesadas es el dolor de espalda, es el desgaste emocional y mental porque no se descansa y las jornadas de trabajo son largas, los compañeros y compañeras tienen demasiado cansancio

y sufren de acoso, y de intimidaciones por parte del sindicato o de la empresa si en algún momento se querían manifestar alguna inconformidad por la intensificación del trabajo. Otra injusticia es que no se dan las recategorizaciones en los compañeros y por su expertise y años de trabajo tendrían que estar en otra categorización teniendo mejores ingresos, y eso no ha pasado. Tenemos compañeros que no los han recategorizado.

Una última situación, es que el sindicato charro que estuvo durante mucho tiempo jamás rindió cuentas de las cuotas sindicales y nunca apoyó a los trabajadores en las cuestiones de seguridad ni las recategorizaciones, los compañeros desconocían esta posibilidad y así el sindicato no informaba a los trabajadores. Es un panorama que se vive muy común, que los trabajadores tengan este tipo de sindicatos y desconozcan muchas cosas.

¿Qué sigue después de haber ganado la representatividad?

Son muchas cosas que se tienen que realizar, sobre todo, porque el sindicato charro CTC dejó muchos pendientes a resolver que tienen que ser atendidos, siendo primordiales la seguridad y salud de los trabajadores y de la recategorización para que los compañeros ganen lo justo conforme a su trayectoria. Tenemos que hacer que el espacio de trabajo sea seguro para los compañeras y



compañeros, que sea justo el ingreso por lo que se hace.

Lo segundo es trabajar para hacer más democrático el sindicato y exista mayor participación de los trabajadores. Es un reto porque no tenemos esa historia y tenemos que hacer que los trabajadores se involucren en la vida sindical y podamos negociar el nuevo CCT con la empresa y mejorar las condiciones de trabajo. Que sean más partícipes en la vida sindical para que se involucren no sólo en ciertos momentos.

¿Qué le diría los trabajadores de la industria automotriz en México?

Que sí se puede... Debemos tener más triunfos de los trabajadores para seguir mostrando que

a pesar de lo complicado sí se puede seguir defendiendo los derechos de los trabajadores. Es de suma importancia seguir reconociendo el triunfo de los trabajadores, pero no sólo eso, sino también de las experiencias y estrategias que han tenido los compañeros y compañeras para poder replicar la estrategia de organización en diferentes espacios de trabajo. Que no se desmotiven, es un proceso largo y a veces complicado por las amenazas, pero sí se pueden organizar para que los triunfos lleguen y se obtienen muchos beneficios. Que el sindicalismo no es malo, sino son los dirigentes charros son los que tienen que quitarse.

Gracias. 



Contenido

Carta editorial	3
Data Laboral de la Industria Automotriz	4
Perspectivas de las y los trabajadores de la Industria Automotriz y de Autopartes	12
Entrevista a Gerardo, asesor sindical de Saint-Gobain, en Cuautla, Morelos	17



El financiamiento es proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América en virtud del acuerdo no. IL32531-18-75K. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, ni la mención de nombres comerciales, productos y organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos de América.



@LaborCenterUAQ



@CentroLaboralUAQ



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO

