

LOS TRABAJADORES MEXICANOS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ. DEL TLCAN AL T-MEC

*Huberto Juárez Núñez**

Introducción

El 16 de agosto del 2017, bajo la presión de Estados Unidos, iniciaron las negociaciones para *modernizar* el TLCAN. En la apertura de éstas, el representante de aquel país, Robert Lighthizer, ingresó dos demandas: 1) modificar las reglas de origen mediante el incremento de la proporción de partes norteamericanas que se utilizan en México para fabricar automóviles que se envían a Estados Unidos (en el capítulo 4 del TLCAN, fracción 5, se establece que será del 62.5 por ciento y se proponía un aumento al 85 por ciento), asociado con esta propuesta, aparecía el argumento de Donald Trump, usado reiteradamente, de culpar a México del déficit comercial estadounidense; y 2) estandarizar los salarios con la industria en Canadá y Estados Unidos, pues dijo que los bajos salarios mexicanos eran la causa de que las plantas estadounidenses se hubieran mudado a México y con ello se provocó en su país una enorme pérdida de empleo.

Ambas propuestas fueron la columna vertebral de su campaña para presidente y el objetivo era claro: mostrar a los trabajadores estadounidenses y a los desempleados —en número creciente— que la alternativa para la recuperación de los puestos de trabajo sólo procedería con una tenaz política de retornar la inversión extranjera a Estados Unidos, y para ello el caso de México resultó ser el más impactante.

Por su lado, la ministra de Relaciones Exteriores de Canadá, Chrystia Freeland, comentó que parte de los objetivos que llevarían a la mesa de ne-

* Profesor-investigador titular, Centro de Estudios para el Desarrollo Económico y Social, Facultad de Economía-BUAP. Este trabajo es resultado de un proyecto de investigación financiado por el Sindicato Independiente de Trabajadores de Audi México, así como por el Proyecto Redes Internacionales de Producción de la FE-BUAP; <hjuarez@siu.buap.mx>.

gociación sería la búsqueda de “estándares laborales más fuertes”. El sindicato canadiense Unifor, encabezado por Jerry Dias, abundó en enero de 2017:

General Motors le arrebató a Canadá el ensamblaje de su camioneta Terrain para trasladarlo a México, pues implicaría un menor costo, algo que no agradó al sindicato de trabajadores canadienses de la industria automotriz, que culparon al TLCAN de este tipo de movimientos [...]; ésta es la versión más horrible del TLCAN y ya es hora de renegociar o desechar (*Arena Pública*, 2017).

El entonces secretario de Economía, Ildefonso Guajardo, quien encabezó la delegación mexicana, replicó que las diferencias salariales eran la fuente de *la ventaja competitiva* mexicana y que “el aumento al salario estaba fuera de las renegociaciones del TLCAN”.

El debate se concentró en el punto de estandarizar o no los salarios. Los líderes sindicales en México, especialmente de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), es decir, los que controlan el grueso de los contratos colectivos de protección patronal en las plantas de ensamble y en la industria de autopartes, se pronunciaron enérgicamente apoyando la postura de los negociadores mexicanos, pero fue claro que nadie pudo demostrar otra cosa que su dependencia absoluta de la parte gubernamental, además de la defensa de sus intereses producto de los vínculos y complicidad con las gerencias automotrices.

En este trabajo mostraremos que en los largos meses de negociación del finalmente llamado T-MEC (en inglés USMCA), el asunto de la estandarización de los salarios fue resuelto en conversaciones paralelas, es decir, sin que los salarios de las plantas automotrices en México tuvieran modificaciones en el corto y mediano plazos. Este acuerdo sólo fue posible cuando los negociadores de las transnacionales automotrices se incorporaron en las negociaciones para destrabar los impactos de las bravatas de Trump (más adelante véase el contenido del acuerdo referido al valor de contenido laboral, VCL). Así, lo que resultó en realidad fue que el atractivo de México como zona de producción no sólo se refiere a los bajos costos salariales, sino que especialmente se trata de un área productiva donde las prerrogativas gerenciales se han profundizado, en detrimento de los derechos de los trabajadores desde los años ochenta, y que para el TLCAN siempre se consideraron derechos aplicables de las transnacionales.

En este punto, consideraremos cómo el nuevo T-MEC, bajo la presión de sindicalistas canadienses y estadounidenses, incorporó el capítulo 23, en el que:

Se incluyen disposiciones específicas para México en materia de negociación colectiva, tales como 1. Garantizar el derecho de los trabajadores a participar en actividades de negociación colectiva y a formar o afiliarse al sindicato de su elección; 2. Establecer órganos independientes e imparciales para registrar elecciones sindicales y resolver disputas relacionadas con contratos colectivos; 3. Establecer requisitos para el registro de contratos colectivos, y 4. Garantizar la transparencia de los contratos colectivos negociados (Gobierno de México, 2019: resumen del T-MEC, cap. 23).

Es decir, estas nuevas disposiciones atacaban frontalmente el problema central, el de los trabajadores automotrices mexicanos despojados de sus derechos constitucionales y sometidos a laborar bajo las (cada vez mayores) prerrogativas de las gerencias, con la complacencia y complicidad de las dirigencias sindicales.

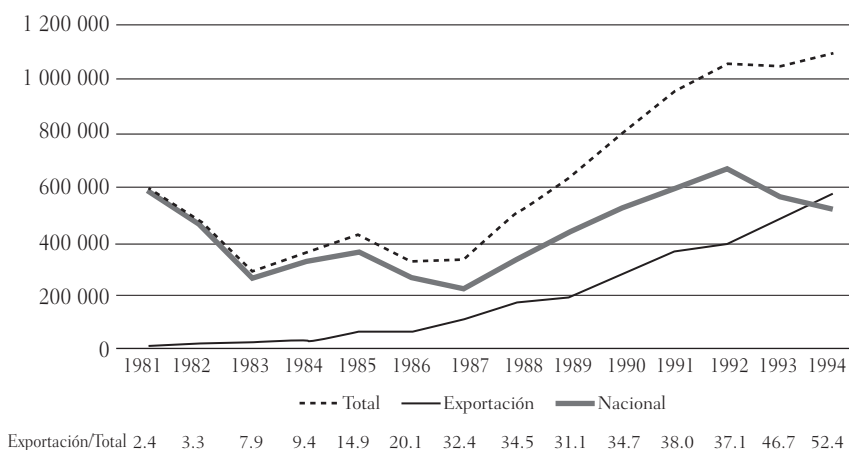
Finalmente, con el cambio de gobierno en México el 1° de diciembre de 2018, tanto a nivel del Ejecutivo Federal, como de las cámaras de representantes, se asumió como necesario que el capítulo 23 pasara a formar parte de la regulación laboral nacional, y fue así como, después de seis meses de debates, el 1° de mayo de 2019 se promulgó una nueva Ley Federal del Trabajo (LFT), que contiene y promueve cambios profundos en las relaciones obrero-patronales y abre la posibilidad de que los trabajadores automotrices ejerzan en el mediano plazo sus derechos elementales frente a las gerencias de las transnacionales con plantas en el país.

Evidentemente, la parte patronal y sindical corporativa reaccionaron en el sentido contrario de las reformas, a las que vieron como una imposición externa, sin beneficio para los trabajadores; una muestra de esto es que, en la víspera de la promulgación de la nueva LFT, el presidente de la Coparmex, Gustavo de Hoyos, “se presentó por la tarde en el Senado para sostener que la reforma laboral aprobada no es un buen regalo para los trabajadores del país, ya que se trata de una legislación temporal, con el único fin de atender los dictados del T-MEC y de Estados Unidos” (Becerril y Ballinas, 2019: 7).

I

Antecedente al TLCAN poco más de una década de profundos cambios en la industria del automóvil, la cual, en México, durante la fase del “Desarrollo estabilizador”, se concentró en la zona central del país y se prolongó hasta 1982. La operación, en condiciones de mercado protegido, de este negocio funcionaba fabricando para un mercado interno cuya capacidad de compra llegó a ser de un poco más de quinientas mil unidades anuales. En 1981, el año récord del periodo, se fabricaron en México 597 118 unidades. La cuota de producción para la exportación, como se observa en la gráfica 1, fue marginal (el 2.4 por ciento).

GRÁFICA 1
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA (PERIODO 1981-1994)



FUENTE: AMIA (1980-2019).

La crisis del “Desarrollo estabilizador”, que hundió el mercado automotriz en el país (en 1983, la producción representaba el 52.2 por ciento del año récord), modificó radicalmente el escenario. Un nuevo decreto, en septiembre de 1983, estableció nuevas regulaciones para permitir importaciones de partes y estimuló la fabricación de componentes para exportación.

En resumen, los decretos de apoyo a la industria automotriz de 1983, y especialmente el de 1989, que elimina las integraciones con la planta productora de autopartes de origen nacional, moldearon el perfil que asumiría la

industria después de 1994. En el periodo 1984-1994, se reconocen entre los cambios más significativos los siguientes:

- a) Formación de conglomerados (*clusters*) estructurados en torno a la empresa ensambladora con una nueva industria proveedora de origen externo. Estos —socios cuyo origen, en algunos casos, fue la estructura productiva de las grandes armadoras (por ejemplo, GM-Delphi, Ford-Visteon)— en la década de los ochenta han madurado sus estrategias para participar activamente en el desarrollo de procesos y productos, de acuerdo con la nueva forma de integración industrial que fue inspirada en los hallazgos organizacionales toyotistas.
- b) Las nuevas integraciones industriales en el país incluyen a la franja de plantas maquiladoras en el norte del país, productores de arneses, rines, cristales automotrices, etc., para la exportación a plantas estadounidenses y canadienses. Tan pronto maduran en México las necesidades de mayores dotaciones de componentes, las maquiladoras de partes automotrices destinan parte de su producción a los nuevos *clusters* de ensamble que se instalan.
- c) Un nuevo ingrediente, que se volvió de uso intensivo en las décadas siguientes, fue la aparición de la subcontratación (*outsourcing*) de empresas que se incrustaron en las cadenas de valor, primero, realizando servicios industriales —mantenimiento, reparación, comedores, limpieza— y, más tarde, como proveedoras de productos o servicios directamente vinculados con la producción —logística, colocación de radios, espejos, gatos hidráulicos, alimentación de combustible a las unidades terminadas, etc.
- d) Con la adopción del paradigma toyotista, muy pronto se avanzó en la homologación de la productividad del trabajo con los estándares internacionales. Las viejas plantas iniciaron un proceso de reestructuración en los que gradualmente se modificaron los clausulados de los contratos colectivos de trabajo (CCT). Las nuevas plantas —Ford Hermosillo, GM Ramos Arizpe y Silao, Nissan Aguascalientes, Chrysler-Salttillo— surgieron con nuevos CCT, adelgazados, simplificados y se operó, como signo de los nuevos tiempos, una desvinculación de las asignaciones salariales de la antigüedad del trabajador (los escalafones de ésta se suprimieron) y se agregaron nuevas regulaciones en las

que los ingresos de los trabajadores dependían no solamente de los salarios tabulados y las prestaciones pactadas, ahora; ante la supresión o disminución de las prestaciones, apareció la prerrogativa de la gerencia de medir, evaluar el desempeño cotidiano usando los estándares de calidad e intensidad que privan a nivel internacional. El resultado de todo esto fue la aparición de trabajadores flexibles, polivalentes, atomizados sindicalmente y a precios mexicanos.

A finales de esa década, las investigaciones del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) ya mostraban la dinámica de los cambios en el ámbito de la productividad del trabajo:

Finalmente, las plantas de montaje de los países en vías de desarrollo, principalmente Brasil, Corea, México y Taiwán, ofrecen una extraordinaria variedad de rendimiento. La mejor planta en términos de calidad, la de Ford en Hermosillo, México, tiene de hecho la mayor calidad de las plantas de montaje en todo el volumen de la muestra de plantas, mejor que el de las plantas japonesas y que el de las mejores de las trasplantadas en Norteamérica. *La mejor planta de los países en vías de desarrollo fue también sorprendentemente eficaz, particularmente dado su modesto nivel de automatización*¹ (Womack *et al.*, 1992: 70).

Así fue como el saldo, en términos del volumen de la producción destinada a la exportación, empieza a ser creciente, de una cuota marginal (el 2.4 por ciento) a principio de los años ochenta, hacia 1987 ya representa un tercio de la producción total; principio de los noventa ya se acercaba al 50 por ciento y, finalmente, en 1994, por primera vez en la historia de la industria automotriz en México, la producción de exportación se ubica en un 52.4 por ciento (véase la gráfica 1).

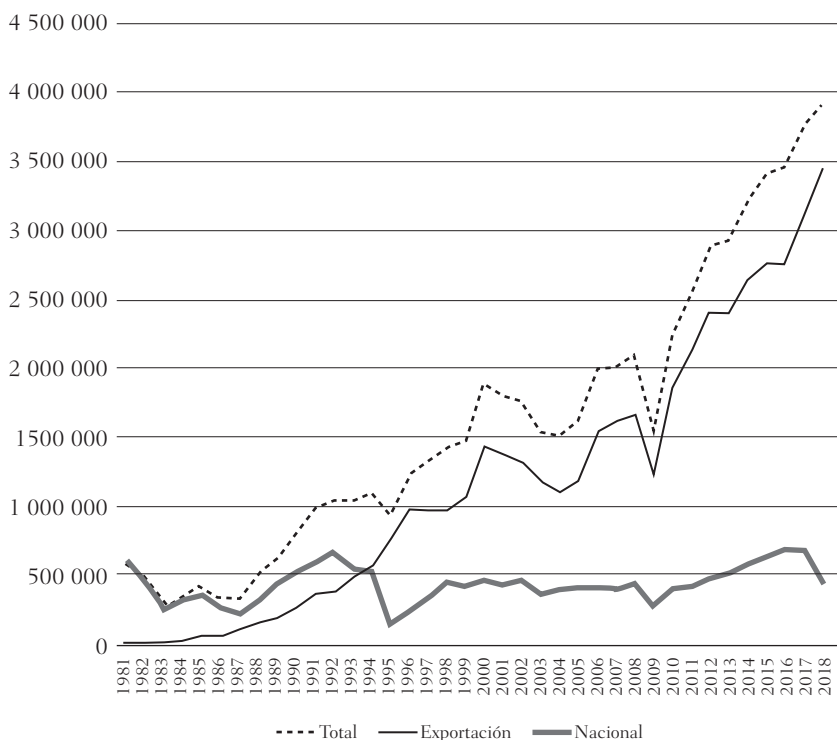
II

De la segunda mitad de los noventa, hasta los años 2008-2009, se profundizó la dependencia de la producción en México del comportamiento del mercado estadounidense, su destino preferente. Éste es el caso de la recesión de la economía norteamericana de los años 2000-2003, que mostró la

¹ Excepto donde se señale, las cursivas siempre son nuestras.

vulnerabilidad de las industrias de exportación en el país (automóviles, vestido, electrónicos). Si se observa con detenimiento la secuencia anual de la producción automotriz, el comportamiento de la producción total y la exportación en esos años, encontramos que, a partir del 2000 y durante cuatro años consecutivos, la producción se contrajo. Fue durante esta fase recesiva cuando se puso en claro que las ideas de colocar la producción en otros mercados, lo que se llamó diversificar las exportaciones, poco o ningún sustento tenían; la producción en México permaneció, como lo sería algunos años después (2008-2009), atada a las decisiones de las transnacionales y a los vaivenes de la economía en Norteamérica (véase la gráfica 2).

GRÁFICA 2
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MÉXICO. TOTAL EXPORTACIÓN,
MERCADO NACIONAL 1980-2018. UNIDADES



FUENTE: AMIA (1980-2019: 15 de enero de 2019).

En el ámbito de las relaciones laborales, los CCT ya revelan que las prerrogativas gerenciales comienzan a tomar un mayor control del proceso. Viejas y nuevas plantas se homologan, en cuanto a la incapacidad de los trabajadores, para conservar sus derechos de los años setenta.

Sobre la base de los CCT de plantas de ensamble y de autopartes, correspondientes al periodo 1994-2010, en un ejercicio realizado en 2013 con colegas y sindicalistas automotrices de México, pudimos deshebrar los clausulados de los CCT y encontrar los elementos que eran resultado de esa estandarización a la que ya nos referimos (Juárez, 2013). Un recorrido sumario por esta parte de las relaciones industriales lo presentamos de la siguiente manera:

A partir de 1980, la jurisdicción de los CCT ha sido acotada al centro de trabajo. Esto se puede entender como resultado de la expansión de la industria y el cambio de criterios de localización. Las nuevas plantas que se instalan en el norte del país son pioneras en la modificación de esta parte del clausulado de los CCT. GM inició los cambios: en 1980, inició la construcción de un nuevo complejo en Ramos Arizpe, Coahuila. Ante eso y cuando el sindicato de la vieja planta en el Distrito Federal reclamó la titularidad, la empresa se negó y con ello estalló la huelga más larga del sector (106 días). Derivado de la derrota de los trabajadores de la planta de Ejército Nacional es la aparición en una sola planta con dos CCT y con dos sindicatos diferentes: planta de motores y planta de ensamble. A partir de entonces, en la década de los noventa, desaparece la jurisdicción nacional de los CCT. Por ejemplo, dice el Contrato de GM-Planta Motores: “Jurisdicción: exclusivamente en el área comprendida dentro del perímetro marcado en el plano adjunto que integra el anexo número uno y forma parte de este contrato, correspondiente a la planta de Motores Automotrices, sita en la ciudad de Ramos Arizpe, Coahuila, México” (Juárez, 2013).

Los trabajadores de Volkswagen (vw) de México en Puebla fueron los últimos que resistieron la ofensiva patronal: en 1992, producto de la derrota de los trabajadores por la colusión entre gerencia y autoridades laborales federales, su CCT, de los mejores hasta ese momento, entre otros derechos perdió la titularidad sobre cualquier otra planta que vw instalara en México (por ejemplo, cuando en 2011 vw instaló una planta de motores en Guanajuato, el sindicato no pudo recuperar la titularidad; la CTM, con el apoyo de la Secretaría del Trabajo, la obtuvo).

Se limitaron las atribuciones de los sindicatos en los CCT. La bilateralidad, en el mejor de los casos, sólo está en la forma, pero en la mayoría las atribuciones patronales empiezan a anular el viejo sistema de acuerdos y consultas

obligatorias, cuando la intensidad y las cargas de trabajo o los tratos de los capataces afectan a los trabajadores. A continuación mostramos los casos más representativos:

- Honda, El Salto, Jalisco. “Cláusula 2. *El sindicato, reconoce expresamente el derecho y la autoridad de la empresa para la libre administración del negocio, sin interferencia del mismo o de los trabajadores*”.
- Para el CCT de Ford Cuautitlán, se agrega a las obligaciones de (LFT), la cláusula 6 que dice: “El sindicato reconoce el derecho de la empresa de establecer sistemas que le permitan obtener ahorros, competitividad, productividad, eficiencia y calidad de sus productos”.
- En el caso de Volvo, se establece: “Cláusula 26. La compañía tendrá la facultad de cambiar en cualquier momento el lugar de trabajo”. “Cláusula 27. La compañía tendrá en todo tiempo el derecho de cambiar libremente de un trabajo a otro, de un departamento a otro, y de un turno a otro a cualquier trabajador”.
- En el caso de Valeo, la Cláusula 18 establece: “la empresa podrá cambiar o modificar de manera exclusiva y absoluta, siempre sin menoscabo de salario, cualquier condición de trabajo o modalidad de la prestación de los servicios, tales como horario, puesto o actividad de trabajo, domicilio del centro de trabajo, lugar de presentación personal de trabajo, distribución de la jornada de trabajo, e introducir los cambios que impongan las necesidades de producción y productividad [...]. Por consecuencia y con la firma de este Contrato, el sindicato y los trabajadores por él representados, otorgan desde este momento su consentimiento y conformidad expresa con esta posibilidad de cambios, como una modalidad contractual y condición especial de la relación colectiva del trabajo, en razón de las características especiales de la actividad industrial de la empresa”.
- Volvo: “Cláusula 49. La Compañía tendrá facultad para disciplinar a sus trabajadores amonestándolos o suspendiéndolos en su trabajo sin responsabilidad para ella, de acuerdo con la magnitud de la falta cometida por los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo”.

Como señalamos antes, en México se presentó un proceso gradual respecto a recurrir al trabajo de “terceros”. Con la evolución de la flexibilidad

laboral, se anexaron a las actividades de servicios industriales labores que anteriormente eran desempeñadas por trabajadores sindicalizados; es el caso de la producción de arneses, subensambles y diversas labores de mantenimiento de maquinaria y de equipo en las líneas de fabricación.

Finalmente, llegamos a la etapa en la que las diferencias entre trabajadores de empresas *outsourcing* y los trabajadores sindicalizados de las plantas de ensamble son de mera forma, en términos del desempeño, a lo largo de la cadena, pues en la realidad ambos son parte del componente humano de la cadena productiva automotriz. Las exigencias para el desempeño, la intensidad y la calidad en el proceso de trabajo no difieren, y lo que queda en pie es su ausencia de derechos, sus bajos salarios y sus aun más bajos niveles de prestaciones. En nuestros estudios sobre los CCT, encontramos que en todos se hace referencia al *trabajo de terceros*, en donde se señala que se limitará el ámbito de labores que pueden realizar dentro de las fábricas (como se dice en estos CCT, sin intervenir en lo que se llama el trabajo *normal, ordinario, usual*, etc.), pero esto sería una mera apariencia, pues algunos CCT ya se han insertado dentro de la tendencia a permitir que coexistan trabajadores en igualdad de condiciones ante la materia de trabajo, aunque diferentes en niveles de salario y prestaciones:

- Ford Cuautitlán. Cláusula Transitoria IV. “Empresa y Sindicato convienen que, tratándose de procesos nuevos para el ensamble de vehículos y modelos nuevos de la industria automotriz, inician desde ahora actividades de entrenamiento, capacitación e inclusive otras actividades relacionadas con adaptaciones al inmueble, instalación de equipo y maquinaria y acarreo, y contratación gradual de trabajadores sin perjuicio de que la empresa pueda realizar algunos de estos *trabajos con terceros*”.
- GM Silao. Cláusula 12. “En todos los trabajos que no correspondan a las actividades ordinarias y normales de la Empresa, como son servicios, construcciones nuevas de cualquier naturaleza e instalaciones de nueva maquinaria y equipo, la Empresa podrá contratar libremente al personal que necesite, al que por consiguiente no le será aplicable el presente contrato. A) La Empresa está facultada para contratar servicios a un tercero (*outsourcing*), *sin que esto implique despidos del personal involucrado en las operaciones contratadas por este motivo*”.

- La regulación nacional sobre los límites de la jornada de trabajo (JT) en México es de 48 horas a la semana, por turnos (48, 45 y 42 horas semanarios; 8, 7.5 y 7 horas diarias), tal y como puede leerse en el Capítulo II, en los artículos que van del 58 al 68 de la LFT. Destacamos de ellos, el artículo 59 que ha servido de base para introducir las nuevas variantes de la jornada de trabajo semanal, diaria y por turnos. Dice el artículo de marras; “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente”. Ha sido la flexibilidad de este artículo lo que ha permitido que las gerencias de las empresas automotrices en México hoy puedan utilizar el trabajo asalariado con la mayor eficiencia e intensidad.

Pero también el artículo se volvió letra muerta en lo que se refiere a que “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo”, junto a ello, las nuevas disposiciones alteraron todas las formas e incluso los contenidos. Es en la industria automotriz donde por primera vez aparecen las disposiciones que autorizan a la patronal utilizar la “jornada reducida” “por temporada”, “por evento”, “por horas”, etc. Veamos algunas ilustraciones:

- TRW. “Cláusula 9. La empresa fijará los horarios correspondientes de acuerdo con las necesidades de trabajo y una vez fijados estos, la empresa tendrá en todo tiempo la facultad para modificar los horarios de trabajo, de acuerdo con las necesidades dentro de la duración máxima semanal de trabajo fijada por la Ley, previo aviso al Sindicato”.
- Valeo. “Cláusula 6. Las partes reconocen que la actividad industrial de la Empresa se encuentra sujeta a múltiples variantes y factores que afectan el proceso de producción y, por tanto, se conviene y reconoce el número de trabajadores que la Empresa requiere para la operación de su proceso productivo es por naturaleza variable, por lo que debe ser estructurado en función de sus requerimientos de producción. Por lo anterior, se reconoce capacidad y facultad de la Empresa para contratar personal por *jornada completa exclusiva y absoluta* o por *jornada reducida, por temporada y por evento*”.

- Valeo. “Cláusula 17. Se entiende por jornada reducida la desarrollada por trabajadores que se contraten, de planta o eventuales, pero con una jornada de duración inferior a la señala por los artículos 60 y 61 de la Ley y las partes acuerdan que, en razón de las necesidades de la empresa y de sus actividades, ésta tendrá derecho a contratar trabajadores sobre la base de *salario diario o sobre la base de salario por hora*”.
- Magna. “Cláusula 15. Ambas partes acuerdan que la empresa podrá distribuir la jornada semanal en la forma que convenga para el desarrollo de la producción y queda autorizada para *ajustar los horarios durante 4, 5 o 6 días de la semana a efectos de descansar el sábado por la tarde, además del séptimo día de descanso o cualquier otra modalidad equivalente*”.
- Ford Cuautitlán. “Cláusula 10. La empresa tiene el derecho exclusivo de seleccionar y contratar a las personas que necesite para llevar a cabo las actividades laborales requeridas por la Empresa, ya sean permanentes, temporales, eventuales o especiales para un proyecto determinado o por una *jornada de trabajo reducida*”.

A las libertades obtenidas por las empresas, en disposiciones contractuales como las ya señaladas, debe agregarse un cambio fundamental, el punto en que se inicia la jornada de trabajo. Hasta antes de la presencia del modelo Toyota en México, el inicio de la jornada se establecía cuando el trabajador ingresaba a la fábrica y marcaba su puntualidad y asistencia en los dispositivos de control en la entrada de la planta; ahora, eso es historia, en la mayor parte de las plantas de esta industria eso se ha modificado, pues como dicen dos CCT:

Ford. “Cláusula 21. Los trabajadores *deberán registrar diariamente su asistencia con su credencial o mediante otro mecanismo que para tal efecto tenga instalado la Empresa en el lugar donde se presta el trabajo [...] Los trabajadores deberán presentarse en el área de trabajo que les corresponde al inicio de su turno, vistiendo el uniforme, el equipo de seguridad y portando su credencial, así como las herramientas que la empresa determine. El retraso a la llegada al área de trabajo será considerado como una falta de puntualidad y disciplina y la Empresa determinará la sanción que corresponda*”.

GM, Silao. “Cláusula 42. Los trabajadores *deberán iniciar la prestación de sus servicios en su puesto específico de trabajo, en donde registrarán su entrada y salida, precisamente a la hora de inicio y terminación de su jornada, con su ropa de trabajo y equipo de protección personal*”.

Junto a las modificaciones, actualizaciones y cambios en las normas del trabajo y la jornada laboral, existen adecuaciones en las formas en que las retribuciones, el salario y las prestaciones se pagan a los trabajadores de la industria automotriz. Se trata de un sistema que, a nivel internacional, se conoce como la tendencia a *indexar los salarios a los niveles de la productividad*. En este sentido, como veremos, las viejas disposiciones de ascenso salarial, vinculados con los derechos escalafonarios —de antigüedad—, como hemos mencionado, prácticamente han desaparecido; ahora las gerencias sólo parecen estar dispuestas a pagar más en casos de evaluaciones permanentes y positivas del desempeño, la aptitud y la actitud de los trabajadores en el proceso de trabajo:

Ford. “Cláusula 16. La Empresa y el Sindicato convienen en que el procedimiento para las progresiones de los trabajadores, será mediante la combinación de habilidades, destrezas, desempeño, asistencia perfecta y disciplina. Lo anterior, basándose en el criterio que la empresa determine”. Tabulador de Salarios... “*Los trabajadores podrán progresar a un nuevo nivel salarial, después de haber transcurrido un año desde su ingreso o última promoción, siempre que durante ese periodo hayan cumplido favorablemente los requerimientos de entrenamiento, cuenten con asistencia perfecta, no tengan reportes de indisciplina y hayan demostrado un desempeño satisfactorio en el trabajo. Los criterios para aplicar y evaluar un ascenso de nivel serán potestad exclusiva de la empresa*”.

GM Silao. “Ambas partes convienen en que, dada la naturaleza de las actividades a que está dedicada la empresa dentro de la industria automotriz, cuyo mercado es excesivamente dinámico y de innovaciones técnicas constantes, podrá establecer otras *modalidades para la remuneración* de los trabajadores, entre los que se encuentra el sistema de pago por conocimientos, habilidades y desempeño, que faciliten a los trabajadores un armónico desarrollo y a la empresa contar con una mano de obra ampliamente calificada para lograr la calidad debida en el trabajo, la calidad del producto y la productividad a un costo competitivo”.

Hasta aquí con las *modernizaciones* de los CCT que cubren dos décadas (de los años noventa y primera mitad de la década inicial del XXI). El campo de operación de las gerencias se ha traducido en un ámbito libre; son sus intereses, sus proyectos y sus necesidades las que van enseñorearse en las relaciones laborales en México. Con la excepción de los CCT que rigen en las plantas donde hay sindicatos independientes (VW Puebla, Nissan Cuernavaca y ahora Audi Puebla), en donde se conservan derechos de bilateralidad y

consulta, el grueso de la industria ya se mueve dentro de la lógica toyotista, que tiene en su núcleo la sentencia de que el sistema es *eficaz si las prerrogativas patronales no tienen límites* (Dhose et al., 1984).

III

La crisis de los años 2008-2009 puso a prueba el modelo sustentado en el JIT y la integración modular. Hacia el cuarto trimestre de 2008, a la manera de una primera marejada del *tsunami productivo*, la disminución paulatina de la producción y las ventas, se expresa ya como una crisis que sienta sus reales principalmente en Estados Unidos y, por extensión, de la configuración productiva y de mercados, también en Canadá. La intensidad de la crisis, finalmente, se define como el colapso de las plantas ensambladoras, un hecho que se prolonga hasta mediados de enero de 2009. Para hablar de lo más espectacular en este periodo, Chrysler anuncia la paralización de todas sus plantas; Ford, el cierre de doce plantas de las diecinueve en América del Norte; GM cancela la producción en dieciséis de sus veintitrés plantas, y Toyota notifica el cierre de cuatro de un total de siete en la región. Las empresas con estructuras más modestas hacen su equivalente; Nissan decide paralizar su planta de Tennessee y la de Aguascalientes en México; CAMI (*joint venture* con GM) y Autoalliance (*joint venture* con Ford) cierran sus operaciones en Ontario y Michigan, respectivamente; lo mismo que Mercedes Benz en Alabama y Volkswagen en Puebla, México (*Automotive News*, 2009-2018).

En Estados Unidos, frente a estas tendencias, el gobierno de Barack Obama dio respuestas que calificaríamos como inéditas, en el sentido de rechazar los planes originales de reestructuración presentados por las gerencias a mediados de febrero del 2009. El argumento gubernamental se enfocó en el hecho de que eran insuficientes “para merecer las nuevas inversiones sustanciales que estas compañías están solicitando”.

Otra parte de su respuesta, resultado de las presiones de ciudadanos y sindicalistas que han observado que los patrones de producción y consumo hasta ahora sólo benefician a las empresas, se refiere a la necesidad de hacer la reestructuración de la industria con nuevos parámetros relacionados a precios de unidades, sustitución de combustibles y criterios de creación de empleos.

Bajo la asesoría del gobierno estadounidense, finalmente Chrysler y GM se cobijaron en el capítulo 11 de la Ley de Quiebras. El 10 de junio de 2009, una corte estadounidense autorizó la participación de Fiat en el rescate, de manera que la estructura de propiedad se distribuye en cuatro partes: Fiat el 20 por ciento (con opción de compra hasta el 35 por ciento), el 1 por ciento cada uno de los gobiernos estadounidense y canadiense, y un fondo de gestión sindical es propietario del 55 por ciento.

En el caso de GM, el 6 de julio de 2009, una corte de Nueva York autorizó la restructuración de la empresa, lo que permite la obtención de un financiamiento por sesenta mil millones de dólares del Departamento del Tesoro de Estados Unidos, a cambio, éste es propietario del 61 por ciento; el gobierno canadiense obtiene por sus financiamientos el 12 por ciento, los tenedores de bonos de GM alrededor del 10 por ciento y algo insólito: el United Auto Workers (UAW), el sindicato estadounidense, se transformó en propietario del 17 por ciento de las acciones.

El saldo para México de la crisis y las restructuraciones en Estados Unidos incluirá nuevas estrategias de las transnacionales. Como resultado de los acuerdos entre el gobierno estadounidense, las gerencias y el UAW, para redireccionar hacia el interior los productos estratégicos (producción de Light Trucks, de motores y partes de nueva generación y de autos movidos por energías alternativas), con ello se establecen las bases de lo que en septiembre de 2011 se acuerda entre estas partes.

En el otoño de 2011, se conocieron las especificidades de estos acuerdos: con el título de “Nuestro trabajo trajo desde México, 2.5 mil millones [de dólares] en compromisos de nuevos productos”, el *UAW-GM Report*, de septiembre del 2011, anunciaba con detalle la lista de las plantas norteamericanas que se beneficiarán con la nuevas inversiones: Prin Hill, Tenn.; Warren, Mich; Romulus, Mich y Saginaw, Mich; el abanico de los nuevos productos son motores de nueva generación, transmisiones y dos nuevos modelos de *ligh truck*”.

En el caso de los acuerdos negociados con Ford, tenemos lo siguiente: “Como la economía de la nación permanece estancada e incierta y su tasa de empleo se estanca, *pudimos obtener un acuerdo con Ford que traerá de vuelta los trabajos de fabricación de automóviles a los Estados Unidos provenientes de China, Japón y México*, dijo el Presidente de UAW Bob King en una declaración emitida tras el acuerdo con FORD” (*Automotive News*, 2009-2018:

4 de octubre de 2011). Específicamente, se acordó que el modelo Fusion de nueva generación, destinado originalmente a producirse totalmente en la planta de Hermosillo, Sonora, se hará ahora en combinación con las de Michigan, con una inversión de cuatro mil millones de dólares y con la creación de diez mil nuevos empleos (*Automotive News*, 2009-2018: año 2011).

En el caso de Chrysler, no se anunciaron cancelaciones de inversiones previstas para México, pero el anuncio general indicaba que

dicho acuerdo tiene previstas inversiones por 4 000 millones de dólares destinados a la producción de *nuevos modelos y autopartes hasta 2015*, que incluyen a la planta de Belvidere, Illinois, en donde buscan se lleve el ensamble de un nuevo modelo compacto, además de que buscarán incrementar la producción de las unidades *de 3.8L V.6 en las plantas de Michigan, Indiana y Ohio*. Además, la UAW dio a conocer que, como parte de las inversiones, Chrysler creará aproximadamente 2 100 nuevos empleos (Chrysler-Fiat, 2016).

Como se aprecia, los acuerdos significan un parteaguas en la forma de operar los consorcios automotrices norteamericanos, para satisfacer la demanda interna de su país. El más importante, convertir las plantas mexicanas en productores de automóviles (las excepciones son Silao y Saltillo, donde GM y Chrysler ensamblan modelos LT), en tanto, el grueso de LT se reconcentra en Estados Unidos.

Durante muchos años, especialmente desde 1989, cuando México, de manera unilateral, estableció en el Decreto de Apoyo a la Industria Automotriz que las partes nacionales para el ensamble se reducen a menos del 30 por ciento —en los decretos de 1962 y 1977, el ensamble de unidades requería un mínimo del 66 por ciento de partes nacionales— y la recepción de la IED se constituye en el factor esencial para ampliar la producción para exportación, nuevos *clusters* automotrices iniciaron operación (el primero fue el de Puebla, en 1993), sustentados en importaciones masivas de materias primas y partes en proceso, para las nuevas ensambladoras de partes y las plantas de ensamble final se modernizaron y ampliaron para fabricar unidades completas para la exportación.

La producción para exportación siempre ha tenido como destino principal Estados Unidos, en 2017, el 77.1 por ciento. El resto de las exportaciones se distribuyó como sigue: Canadá, el 8.9 por ciento; Latinoamérica, el 7.3 por ciento; Europa, el 4.2 por ciento; Asia, el 1.0 por ciento y al resto del mundo

se envían cuotas marginales (AMIA, 1980-2019: enero de 2018). Esto ha creado una camisa de fuerza en contra de cualquier cambio en el destino de las exportaciones automotrices. El mercado interno se ha estancado en una cuota de 500-600 mil unidades anuales, justamente desde que el TLCAN empezó a funcionar (véase la gráfica 2).

Por último, cabe considerar que, en el cambio de estrategia que observamos desde 2011, los consorcios no han variado un ápice sus políticas de producción en México, es decir, se nos ha impuesto la condición de ser esencialmente productores de automóviles, que se exportan para complementar la demanda estadounidense, cuya rentabilidad es muy baja en relación con los camiones ligeros (o *ligh trucks*) (Juárez, 2011: 84), y ensamblarlos en México es un recurso que los consorcios han profundizado desde hace más de cinco lustros. Por otro lado, junto a las importaciones de productos *mexicanos* está la contraparte de exportaciones de equipo y partes estratégicas, robots, dispositivos electrónicos, prensas, equipo para ensamble, así como partes de metal y nuevos materiales para este proceso, etc. Un negocio redondo.

La confirmación de las tendencias, en el sentido de la disminución del consumo de autos en Estados Unidos y el crecimiento de la producción de los *light trucks* en los últimos cuatro años, se presentó en el balance de la producción correspondiente a 2018.

En la primavera de 2019, publiqué los resultados de este balance, en el que se indica: “Los datos de la producción de 2017-2018 muestran ya el problema planteado por nosotros desde 2013: el cuadro 1 nos muestra que en América del Norte los tres países han tenido bajas en la producción de autos, México la más profunda, con el -17.38 por ciento, algo superior a lo acontecido en la crisis de 2009” (Juárez, 2019).

CUADRO 1
PRODUCCIÓN DE AUTOS EN NORTEAMÉRICA (2017-2018). VARIACIÓN

Total U.S. car	3 254 406	2 943 329	-9.56
Total Canada car	759 012	692 948	-8.70
Total Mexico car	1 903 567	1 572 783	-17.38
Total North America car	5 916 985	5 209 060	-11.96

FUENTE: *Automotive News* (2009-2018).

Observando de cerca el fenómeno, los resultados del último año muestran que la estructura de producción de autos, la más importante en el país, se acerca a límites muy peligrosos. Si atendemos la situación de tres casos, los más emblemáticos en México, nos percatamos de que la producción de los autos con mayores niveles de penetración en el mercado en otros tiempos está en puntos de no retorno, véase el cuadro 2:

CUADRO 2
NISSAN AGUASCALIENTES Y CUERNAVACA

<i>Modelo</i>	2017	2018	<i>Variación</i>
Nissan March/Micra (México)	71 969	66,842	-7.1
Nissan Note (México)	38 065	19 012	-50.1
Nissan Sentra (México)	283 494	265 890	-6.2
Nissan Tiida (México)	100 893	80 076	-20.6
Nissan Tsuru (México)	22 001	—	-100.0
Nissan Versa (México)	119 661	80 565	-32.7
Chevrolet City Express (México)	16 515	1 050	-93.6
Nissan Pickup/ Chassis (México)	121 066	101 410	-16.2
Nissan NV200 (México)	23 710	20 046	-15.5
<i>Ford Cuautitlán y Hermosillo</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>Variación</i>
Ford Fiesta (México)	68 034	66,680	-2.0
Ford Fusion (México)	204 672	180 151	-12.0
Lincoln MKZ (México)	39 087	33 677	-13.8
<i>Volkswagen Puebla</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>Variación</i>
Volkswagen Beetle (México)	35 251	22 304	-36.7
Volkswagen Beetle convertible (México)	24 232	15 542	-35.9
Volkswagen Golf (México)	95 022	48 641	-48.8
Volkswagen Jetta (México)	208 777	152 619	-26.9

FUENTE: Elaboración propia, con información de *Automotive News* (2009-2018).

IV

En la última fase, los cambios espectaculares que se aprecian en los últimos años: establecimiento de nuevas plantas y crecimiento explosivo del

empleo en la industria de autopartes, tiene un componente que ha permanecido oculto detrás de los bajos salarios, *se trata de un reforzamiento de las prerrogativas gerenciales que han establecido un nuevo piso en donde los derechos de los trabajadores se han deteriorado.*

Para este análisis, tomaremos como base los CCT de las plantas que empiezan a instalarse en México a partir de la segunda década de este siglo. A continuación mostraremos cómo aparecen nuevas regulaciones que, por un lado, refuerzan las atribuciones de la gerencia establecidas en los años noventa y, por el otro, convierten a los trabajadores en sujetos sin derechos y sin capacidad para intervenir en las negociaciones contractuales y salariales. Para la cuestión de los niveles salariales, que no es aquí nuestro foco de atención, en tanto es una parte muy publicitada, para los lectores interesados en los detalles, agregamos un anexo con los tabuladores salariales diarios correspondientes al periodo 2016-2018.

La primera evidencia la encontramos en el CCT de VW de México, en la planta de motores de Silao, Gto. Este contrato, firmado en abril de 2012, establece las nuevas condiciones que pronto se generalizarán en las nuevas plantas de Honda y Mazda en el estado de Guanajuato; en GM en San Luis Potosí; en Kia en Nuevo León, y aunque la planta de BMW recién entra en funciones, ya tenía firmado un CCT desde hace tres años, claro, sin la participación de ningún trabajador.

Dice el contrato de la VW, en el apartado Declaraciones, firmado un año antes de iniciar operaciones, es decir, sin la presencia de representantes de los trabajadores:

Las partes comparecientes se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica para todos los efectos legales a que haya lugar. Para los efectos de esta cláusula el 'Sindicato' nombra y la 'Empresa' reconoce como únicos representantes con facultades amplias, cumplidas y bastantes de administración y aplicación del presente 'Contrato', así como la intervención en los conflictos que se sucedan de carácter colectivo e individual, al Senador de la República Carlos Aceves Del Olmo y/o a los licenciados Francisco Joaquín del Olmo Martínez [...] en los términos del artículo 692 de la LEY.

En abril de 2014, la firma coreana Kia, a dos años de inaugurar su planta en Pesquería, Nuevo León, firmó un CCT con el grupo de abogados que detentan la administración de VW Guanajuato, se acuerda en la cláusula segunda:

Las partes comparecientes se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con que se ostentan, para todos los efectos legales a que haya lugar. Para los efectos de esta cláusula el “Sindicato” nombra y la “Empresa” reconoce como únicos representantes, con facultades amplias, cumplidas y bastantes de administración y aplicación del presente “Contrato”, así como la intervención en los conflictos que se susciten de carácter colectivo e individual, a los Licenciados Fco. Joaquín del Olmo Martínez.

Pero si algo faltara en el Contrato de Kia, se agrega:

SEXTA.- La empresa se obliga con el ‘Sindicato’ a no tratar asunto alguno con sus trabajadores sin la presencia de la representación sindical, con excepción de las órdenes dadas para el desarrollo de las labores, por lo que se considerará nulo todo convenio o pacto que al respecto llegara a celebrarse con los trabajadores.

Una última muestra más, en abril de 2015, GM, de la misma forma que en los casos anteriores, a meses de iniciar las actividades productivas en su nueva planta de San Luis Potosí, firmó un CCT con la familia de abogados, que son los que en la mayoría de los casos detentan la administración de los nuevos contratos. Ahí leemos: “Para los efectos del presente Contrato Colectivo, el Sindicato designa y la Empresa *reconoce como únicos representantes legales* con todas las facultades generales y aun las que requieran cláusula especial, a los señores: Alfonso Aceves del Olmo, Lic. Marco Antonio Aceves del Olmo”.

Éstas son las premisas que rigen para los nuevos CCT, anulación legal y de facto de toda intervención de los trabajadores en las revisiones contractuales y sindicales, en los conflictos derivados de la intensidad del trabajo o de los excesos de la gerencia. El grupo de “representantes legales” es una familia encabezada desde 2012 por el entonces senador de la república y ahora secretario general de la CTM, Carlos Aceves del Olmo.

El CCT de VW muestra un cambio más: el establecimiento del procedimiento de revisiones salariales y contractuales que desde entonces han dado en llamarse “contratos multianuales”, es decir, se abandona la norma de revisiones anuales de salarios y de bianuales de prestaciones contractuales. Dice la cláusula de “Estabilidad laboral”:

Con el fin de asegurar el arranque y la estabilidad del proceso productivo es necesario contar con una relación laboral estable que dé certidumbre a cuanto

a la continuidad y el puntual suministro de nuestros productos, al mercado nacional e internacional, dando con esto certidumbre a la casa matriz en lo referente en sus inversiones. Por lo anterior Empresa y Sindicato *convienen dar por revisadas anticipadamente los salarios y las prestaciones* conforme a lo establecido en los artículos 199 y 199 bis de la Ley, respectivamente para los años 2013, 2014 y 2015 tomando como referencia el indicador de la tasa de inflación que determine el INEGI.

La relevancia de estos cambios es que ya tienen afectaciones importantes a los salarios y prestaciones de los trabajadores, hay un proceso de estancamiento de los salarios reales y en los casos de las nuevas plantas un virtual retroceso.

Esta peculiar forma de revisión se extendió a la nueva empresa de vw en Puebla, donde su filial Audi fabrica una camioneta de lujo, clasificada como *Q5 Premium*. A pesar de que este CCT se firmó con el Sindicato Independiente de vw de México, ante las presiones de la CTM en la disputa por la titularidad del contrato, se incluyó una cláusula “Transitoria, sobre la estabilidad laboral”, que dice:

Para asegurar el comienzo y la estabilidad del proceso de producción, se requieren relaciones laborales estables, que creen seguridad respecto de la continuidad y el riguroso cumplimiento de envío de nuestros productos al mercado nacional e internacional, y que asimismo proporcionen seguridad a la Empresa matriz respecto de sus inversiones. Por lo tanto, las Partes acuerdan, de conformidad con la Ley para los años 2016, 2017, 2018 y 2019, de antemano un ajuste anual de los salarios de 5.5 por ciento por año. Las Partes no realizarán revisiones a las prestaciones durante dichos años.

Se advierte que la cláusula de “estabilidad” presente en el contrato de vw en Silao se repite aquí literalmente. Pero es cierto que no es lo mismo tratar con un sindicato independiente que con abogados de la CTM. En diciembre de 2017, ante la presión del Comité Ejecutivo, la base y los delegados sindicales departamentales, la gerencia de Audi tuvo que negociar el clausulado de prestaciones y salarios. En el verano de 2018, de nuevo hubo negociaciones que modificaron en favor de los trabajadores las disposiciones pactadas en 2012, es decir, a cuatro años de iniciar el proceso productivo.

Por último, un nuevo rasgo de los nuevos CCT en la industria automotriz en el país está presente en lo que se considerará como “contrato modelo”, es decir, el de vw planta de motores en Silao. Se trata de una nueva forma de

flexibilizar la jornada de trabajo, especialmente reducir los costos por trabajo en horas extras y días de descanso obligatorio. La nueva modalidad tiene diversos nombres, pero en la realidad se trata de un *banco de horas*, en donde los trabajadores tienen cuentas individuales que “pueden ser a su favor”, si se trabaja horas extra o en días festivos, y pueden ser negativas si los trabajadores, por contracción de la producción, se ven obligados a irse a sus casas. Citamos la parte medular de la nueva regulación sobre la jornada de trabajo. Dice la Cláusula 19:

Cuentas individuales de tiempo: Empresa y Sindicato convienen en que, en virtud de que el mercado automotriz sufre frecuentes fluctuaciones, es necesario regular adecuadamente los programas de producción con el propósito de no afectar el nivel competitivo y la viabilidad de la Empresa, razón por la cual ésta implementará un modelo de compensación de tiempos con las siguientes características:

- 1) Se establece un modelo de jornada laboral denominado “Cuenta individual de horas”, el cual tiene por objeto aumentar la actividad laboral a los requerimientos de la demanda del mercado y, consiguientemente, de la producción, contribuyendo a la estabilidad del empleo y garantizando la integridad del salario. La Cuenta individual de horas será de aplicación a todos los Trabajadores de la Empresa en el establecimiento en que aplica el presente Contrato.
- 6) La ampliación de la jornada laboral se realizará:
 - a) Estableciendo las Partes en el calendario de días laborales, días de trabajo (días de producción), en días originalmente señalados como festivos. Estas horas se acumularán en positivo en la Cuenta individual de horas.
 - b) Prolongando la jornada diaria hasta por dos horas, sin exceder de dos veces por semana. Las horas trabajadas de más como consecuencia de la ampliación de la jornada laboral mencionada en este inciso, se acumularán en positivo en la Cuenta individual de horas.

Todo esto quiere decir que, en caso de trabajar horas extras o días festivos, la empresa las pagará a precios ordinarios, de ahí la “cuenta en positivo” para los trabajadores.

El 1° de julio de 2014, la transnacional alemana BMW decidió arrancar el proceso de su nueva planta en San Luis Potosí, aunque la producción, como anotamos, recién inició en junio de 2019, ya tenía firmado un flamante contrato con las mismas características que provienen desde 2012. En este CCT, se incluye el banco de horas, denominado Work Time Account (WTA),

y perfecciona lo que se tiene en Silao, pues su lenguaje es más preciso que en el caso de las atribuciones de la gerencia. Dice la Cláusula Vigésima:

Cuenta de Trabajo Individual de BMW (WTA). Teniendo en cuenta las variaciones en los requerimientos de tiempo de producción que la industria automotriz enfrenta constantemente, la Empresa y el Sindicato acuerdan que cada trabajador contará con una “cuenta de trabajo individual” (WTA), con el fin de documentar, gestionar y compensar las horas de trabajo adicionales [...], una reducción de las horas de trabajo cuando, por ejemplo, haya una disminución de la producción [...]. Las “horas positivas” están libres de primas de tiempo extra (no se pagarán como tiempo extra), ya que éstas se compensarán en la forma de tiempo libre para los trabajadores [...], a menos que las necesidades operacionales eviten esa compensación. Las ‘horas negativas’ se compensarán con aumentos en horas reales de trabajo, sin el pago de primas por horas extras (sin pago de tiempo extra).

Perfectamente claro, las prerrogativas patronales pueden utilizar cómodamente las horas *positivas* o negativas hasta por trescientas horas del año, sólo superando esa cifra se empezará a pagar el tiempo extraordinario o el trabajo en días festivos.

Una tercera planta que tiene el banco de horas es Audi, pero como comentamos antes, desde 2018 se han cambiado las reglas para obligar a la empresa a pagar horas extras. El CCT que se revisaría a finales de 2019 contendría las nuevas disposiciones en términos de jornada laboral, salarios y prestaciones.

Por último, en 2016, con motivo de la negociación contractual, el Sindicato Independiente de vw de México, planta Puebla, convocó a sus afiliados a un referéndum para que los trabajadores se pronunciaran respecto de la propuesta gerencial de Punto de Equilibrio, un eufemismo que se refería a lo que ya en México se conocía como banco de horas. El referéndum atrajo la participación de 7 154 trabajadores (es decir, el 81.3 por ciento del total de la plantilla sindical), de los cuales 6 624 rechazaron la propuesta (el 92.6 por ciento), 504 la avalaron y 31 anularon su voto. Lo relevante de los resultados de esa votación no sólo fue su alto número y la aplastante mayoría que votó por su rechazo, sino el hecho de que los trabajadores pudieron hacer valer su opinión respecto de las prerrogativas patronales que afectan las condiciones de trabajo, de vida y la capacidad adquisitiva salarial.

V

Aunque en el largo periodo de renegociación del TLCAN nunca desaparecieron las presiones de Trump para lograr un acuerdo a modo, el tema salarial dejó de pesar en la agenda tan pronto las transnacionales intervinieron; éstas, las que largamente se han beneficiado con el tratado, el 24 de octubre de 2017 decidieron intervenir públicamente y manifestar su posición respecto del futuro del TLCAN:

Los principales fabricantes de coches hacen piña con las empresas que le suministran componentes y los grandes concesionarios para *plantarse ante las amenazas de Donald Trump de retirarse* del acuerdo de libre cambio con México y Canadá. Le dicen al presidente de Estados Unidos que funciona y que le advierten de las consecuencias “desastrosas” que tendría un eventual abandono.

La coalición, bautizada como *Driving American Jobs*, incluye a asociaciones que representan los intereses de General Motors, Ford Motor, Toyota, Volkswagen y Hyundai, entre otros fabricantes. La campaña que tienen en marcha no va dirigida sólo a convencer a la Casa Blanca, también busca movilizar a los electores en localidades que son cruciales para la producción de automóviles.

“Estamos ganando con el NAFTA”, se puede leer en el portal del grupo de presión. Le piden a Washington que no cambie las reglas del juego, justo cuando el sector se recuperó plenamente del golpe de la Gran Recesión, que forzó a drásticas reestructuraciones en el negocio. El acuerdo de libre cambio permitió a toda la industria integrar sus cadenas de montaje por los tres países (Pozzi, 2017b).

Ya había un antecedente: a pocas horas de tomar posesión, hubo una reunión cuyos resultados marcaron el derrotero y el final del acuerdo: “Donald Trump, en su segundo día laborable como presidente, dio un nuevo empujón a los grandes fabricantes de Detroit para que eleven la producción de coches que vayan a vender en el mercado estadounidense. El mensaje político lo acompañó con la promesa de incentivos económicos para que construyan sus plantas de ensamblaje [...]. Por un lado, les prometió que facilitará sus inversiones en Estados Unidos por la vía de *un recorte “masivo” de impuestos y en la regulación medioambiental*” (Pozzi, 2017a).

El 24 de enero de 2017, en México, el diario *El Financiero* (tomando como fuente el reporte de Bloomberg) tituló una nota: “Trump promete a las automotrices relajar norma medioambiental: ‘Soy, en gran medida, un ambien-

talista', dijo Trump a los ejecutivos automotrices. *'Creo en ellas (las regulaciones medioambientales). Pero están fuera de control'* (El Financiero, 2017).

VI

Después de trece meses de negociaciones, el 1° de octubre de 2018 se anunció que existía el T-MEC. En cuanto a la industria automotriz, los acuerdos son

- 1) Valor de Contenido Regional (VCR): se calculará con base en la metodología del Costo Neto, el 75 por ciento para autos y camionetas, aplicable en 4 incrementos graduados.
- 2) Valor de Contenido Laboral (VCL): del 40 por ciento para autos y del 45 por ciento para camionetas, aplicable en 4 incrementos (SE, 2018b).

Pero, el VCL está integrado por dos componentes: 1) materiales y costos de manufactura (el 25 por ciento para autos y el 30 por ciento para camionetas), y 2) por investigación y desarrollo (I-D), servicios de tecnologías de la información, y operaciones de ensamble de motores, transmisiones o baterías avanzadas que representan el 15 por ciento del VCL:

1. El acero y el aluminio comprados por las empresas armadoras de vehículos ligeros deberán ser originarios de la región en, al menos un 70 por ciento.
2. Se identificaron siete autopartes definidas como esenciales, las cuales deben provenir de América de Norte para que el vehículo pueda ser considerado originario (SE, 2018b).

El entonces secretario de Economía de México afirmó que el 70 por ciento de la industria en nuestro país ya cubre el conjunto de las nuevas regulaciones. Nuestra industria del automóvil es una empresa importadora neta de partes y componentes, especialmente de Norteamérica (tal y como lo muestra el hecho de que las plantas de ensamble de GM en México y las fabricantes de partes se han paralizado con motivo de la huelga de los cuarenta y nueve mil trabajadores de esa corporación en Estados Unidos, a partir del 16 de

septiembre de 2019, lo mismo que los envíos de partes para ensamble provenientes de Estados Unidos a México).

Hay dos asuntos vitales en el acuerdo: los porcentajes establecidos serán un promedio de las plantas de las corporaciones en América del Norte (toda la industria ensambladora en México tiene plantas en Estados Unidos) y ese 40 por ciento o 45 por ciento obligatorio para el ensamble de autos y camionetas, con base en el trabajo de dieciséis dólares la hora, se concentrará en Estados Unidos y Canadá; de entrada y de esta manera, las plantas en México ya satisfacen el 70 por ciento del VCL (AMIA, 1980-2019).

En todo caso, las corporaciones de origen europeo y asiático tendrán que redireccionar sus líneas de abastecimiento en las cuatro etapas que se acordaron, o proceder como anunció recientemente Mazda: cancelar la producción de compactos en México y fabricar *light trucks*. Queda asegurado el pago del arancel del 2.5 por ciento de la OMC, en caso de no satisfacer el requisito, un arancel muy alejado de las amenazas de Trump.

En cuanto al VCL del T-MEC, cabe decir que, omitiendo los casos en los que se aplica el salario de dieciséis dólares la hora, eso fue un triunfo de los sindicalistas estadounidenses y canadienses, y para México ahora se asoma una posibilidad para que los trabajadores busquen restablecer su capacidad real de negociación: utilizar la parte de las obligaciones aceptadas por México en el capítulo laboral (el 23), en el que hay cuatro disposiciones importantísimas para los trabajadores:

Se incluyen disposiciones específicas para México en materia de negociación colectiva, tales como: 1. Garantizar el derecho de los trabajadores a participar en actividades de negociación colectiva y a formar o afiliarse al sindicato de su elección; 2. Establecer órganos independientes e imparciales para registrar elecciones sindicales y resolver disputas relacionadas con contratos colectivos; 3. Establecer requisitos para el registro de contratos colectivos y 4. Garantizar la transparencia de los contratos colectivos negociados (SE, 2018a).

Como describimos al inicio de este trabajo, la nueva coyuntura política que significó el triunfo de Andrés Manuel López Obrador el 1° de julio de 2018, y la mayoría que su partido, Morena, obtuvo en ambas cámaras, permitieron que se iniciara un proceso que culminaría con reformas a la LFT, de acuerdo con lo acordado por los tres gobiernos de América del Norte en octubre de 2018. El primer paso fue la ratificación del Convenio 98 de la OIT, que

los gobiernos panistas y priistas habían bloqueado. Como es sabido, establece los derechos de los trabajadores de sindicalización y negociación colectiva, y que data de 1949:

Por unanimidad, el pleno del Senado de la República ratificó la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva [y que] busca regular que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

El Pleno del Senado de la República ratificó por unanimidad el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra, el 1° de julio de 1949.

En votación nominal, por 78 a favor y cero en contra, aprobó el instrumento internacional que establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

O cuando se despidan a un trabajador a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Asimismo, busca regular que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya sea que se realice directamente o por medio de sus miembros, en su constitución, funcionamiento o administración (Senado de la República, 2018).

Con este acuerdo, se abrió el camino a los debates que condujeron a modificar y adicionar artículos a la LFT, los cuales pueden resumirse de acuerdo con el texto publicado en el “Reporte T-MEC” de la Secretaría de Economía:

La Reforma Laboral publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1° de mayo de 2019, garantiza la implementación del artículo 123 de la Constitución Mexicana, así como el cumplimiento de los compromisos asumidos por México en las negociaciones del TMEC y en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

Implica, entre otras cosas: 1. La transición a la democracia sindical efectiva, mediante la introducción de transparencia en la elección de líderes sindicales y la rendición de cuentas sobre las actividades de los sindicatos. 2. La erradicación de los llamados “contratos de protección”, firmados sin consentimiento de los trabajadores. 3. La garantía de una negociación colectiva efectiva, en la cual

los contratos colectivos y sus revisiones serán aprobados por la mayoría de los trabajadores, a través de un voto personal, libre, directo y secreto. 4. El establecimiento de un sistema de justicia laboral efectivo, transparente e independiente, mediante: *a*) el establecimiento de entidades autónomas para la conciliación laboral, y *b*) la transferencia de funciones del Poder Ejecutivo al Poder Judicial, a través del establecimiento de tribunales laborales. Esta reforma significa un cambio trascendental y apunta al establecimiento de un sistema de justicia laboral eficiente y autónomo.

De conformidad con lo establecido en las disposiciones transitorias del decreto publicado el 1º de mayo de 2019, las autoridades competentes y los sectores involucrados están trabajando en la implementación de la Ley Federal del Trabajo y otros instrumentos legislativos (SE, 2019).

Conclusiones

Sin duda, la nueva regulación nacional abre una puerta para el ejercicio real de los derechos de los trabajadores de este país. En el corto plazo, se han observado dos cosas: la primera, que los de la industria maquiladora, en Matamoros, Tamaulipas, en su mayoría fabricantes de partes automotrices, en enero de 2019 iniciaron un movimiento para exigir un incremento del 20 por ciento de sus salarios —lo que implicaba homologarlos con el decreto presidencial que aumentó los salarios en la frontera norte— y el pago de un bono de treinta y dos mil pesos, como compensación por el nulo reparto de utilidades. El movimiento se llamó 20/32 y pronto se extendió a más de cuarenta centros de trabajo. Aunque los gerentes amenazaron con irse de México, lo cierto fue que, después de poco más de dos meses, en la mayor parte de las plantas se firmaron convenios. Este movimiento y su resultado muestran que, a pesar de las nuevas regulaciones laborales, ni las gerencias ni los charros sindicales aceptarán, por voluntad propia, mejoras en beneficio de los trabajadores.

Y la segunda, que en la industria automotriz los resultados de la producción y la exportación en 2018 llevaron a que las empresas con las bajas más profundas (véase el tercer apartado de este trabajo) iniciaran despidos de trabajadores: Nissan puso en la calle a dos mil empleados y Volkswagen, a poco más de mil; esto ha encendido la discusión sobre el anacronismo con que han respondido las direcciones sindicales, y en muchos lugares ya existen luchas para cambiarlas, bajo la protección de la nueva LFT. Trabajadores de Nissan

Aguascalientes, Mazda, Honda, GM Ramos Arizpe y GM Silao, están en la primera línea, pero los avances son muy lentos, los charros sindicales recurren a los despidos y trucos diversos (como el de erigirse, ahora sí, en defensores de los derechos). Se muestra que si los trabajadores no logran organizarse independientemente de las viejas y nuevas mafias que pululan para apropiarse de la titularidad de los sindicatos, los cambios contractuales necesarios —en el sentido modificar o anular las atribuciones de las gerencias obtenidas con la complicidad de charros y gobiernos— y que aquí hemos descrito en los apartados II, III y IV, digo, si los trabajadores no luchan por la recuperación de sus derechos, hasta ahora el futuro inmediato se manifiesta incierto.

Fuentes

ARENA PÚBLICA

2017 “Frenaría a la industria automotriz revisión laboral en el TLCAN, advierten”, *Arena Pública*, 17 de agosto, sec. Economía, en <<https://www.arenapublica.com/articulo/2017/08/17/6886/renegociacion-del-tlcan-guajardo-niega-aumento-en-salario-minimo-industria-automotriz-de-mexico-canada-y-estados-unidos-se>>.

ASOCIACIÓN MEXICANA DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ (AMIA)

1980-2019 <<https://amia.com.mx>>.

AUTOMOTIVE NEWS

2009-2018 Automotive News Data Center, <<http://www.autonews.com/>>.

BECERRIL, A. y V. BALLINAS

2019 “Aprueban reforma laboral que quita los grilletos a trabajadores”, *La Jornada*, 30 de abril, sec. Política, en <<https://www.jornada.com.mx/2019/04/30/politica/007n1pol>>.

DOHSE, K., U. JURGENS y T. MALSCH

1984 “Dal fordismo al toyotismo? L'organizzazione sociale dei processi di lavoro nell'industria automobilistica giapponese”, *Sociologia del lavoro*, no. 34.

EL FINANCIERO

- 2017 “Trump promete a automotrices relajar norma medioambiental”, *El Financiero*, 24 de enero, en <<https://www.elfinanciero.com.mx/mundo/trump-dice-a-automotrices-que-relajara-normas-medioambientales.html>>.

GOBIERNO DE MÉXICO

- 2019 “Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)”. México: Gobierno de México, en <<https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published>>, consultada en enero de 2020.

JUÁREZ NÚÑEZ, H.

- 2019 “La industria del automóvil en América del Norte. Desarrollo de las tendencias regionales e impactos en México”, *América Latina en Movimiento (ALAI)* (marzo).
- 2013 *Los contratos colectivos en la industria automotriz*. México: Friedrich Ebert Stiftung.
- 2011 “La crisis de la industria del automóvil y el fin de una época”, en Isabel Rueda Peiro y María de Lourdes Álvarez Medina, coords., *La industria automotriz en época de crisis*. México: Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.
- 2004 *El auto global*. México: Conacyt/BUAP/UI Santa Fe/UAM Xochimilco.

POZZI, S.

- 2017a “Trump ofrece incentivos a los fabricantes de coches de Detroit para que produzcan en EEUU”, *El País*, 24 de enero, en <https://elpais.com/economia/2017/01/24/actualidad/1485272035_811290.html>.
- 2017b “Los fabricantes de coches le dicen a Trump que el TLCAN funciona”, *El País*, 24 de octubre, en <https://elpais.com/economia/2017/10/24/actualidad/1508858117_687187.html>.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA (SE)

- 2019 “Reporte T-MEC”, no. 10. México: Gobierno de México, 12 de agosto, en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/485094/Reporte-TMEC_n10-esp_20190812_a.pdf>.

2018a “Laboral (resumen del capítulo)”, en <<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/394802/16-Laboral.pdf>>.

2018b “Reglas de origen específicas por sectores (resumen del capítulo)”, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/394812/26-Reglas_de_origen_especificas.pdf>.

SENADO DE LA REPÚBLICA

2018 “Senado ratifica por unanimidad Convenio 98 de la OIT”. México: Senado de la República, LXIV Legislatura, 20 de septiembre, en <<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/41780-senado-ratifica-por-unanimidad-convenio-98-de-la-oit.html>>.

WARDS AUTO

<<https://www.wardsauto.com/>>.

WOMACK, J., D. JONES y D. ROOS

1992 *La máquina que cambió el mundo*. Trad. de Francisco Ortiz Chapparro. México: McGraw-Hill.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO (CCT, 2010-2016)

Audi Puebla, Pue., 2012

BMW San Luis Potosí, SLP, 2014

Chrysler-Fiat, Saltillo, Coah., 2016

Ford Cuautitlán, Edo. de Mex., 2012

Ford Hermosillo, Son., 2014

GM Silao, Gto., 2012

GM Ramos Arizpe, Coah., 2016

GM San Luis Potosí, SLP, 2014

Honda, Celaya, Gto. 2012

Honda, El Salto, Jalisco, 2010

Kia, Pescadores, NL, 2014

Mazda, Salamanca, Gto., 2015

Nissan Cuernavaca, Mor., 2016

VW Silao, Gto., 2012

VW Puebla, 2016

Anexo

SALARIOS TABULADOS DIARIOS EN DIVERSAS PLANTAS DE ENSAMBLE
EN MÉXICO (2016-2018)

Volkswagen			
<i>Grupos de trabajo: Técnico(A) vw</i>			
<i>Nivel salarial</i>	<i>Grupo tabular</i>	<i>Salario diario</i>	<i>Salario en dólares</i>
A4	I	248.36	13.26
A3		262.83	14.03
A2	II	278.16	14.85
A1		294.33	15.71
A	III	311.45	16.62
B		325.47	17.37
C	IV	341.37	18.22
D		356.39	19.02
E	V	372.61	19.89
F		397.96	21.24
G	VI	427.15	22.80
<i>Especialistas: personal especialista vw</i>			
E	V	372.61	19.89
F		397.96	21.24
G	VI	427.15	22.80
H		452.25	24.14
I	VII	480.14	25.63
J		503.51	26.87
K	VIII	529.43	28.26
L		550.73	29.39
M	IX	573.22	30.59
N		605.95	32.34
O	X	642.98	34.32
P	XI	714.66	38.14
Q		758.62	40.49
R	XII	807.63	43.10

<i>Grupos de trabajo: personal facilitador</i>			
L		550.73	29.39
M	IX	573.22	30.59
N		605.95	32.34
O	X	642.98	34.32

Nissan Cuernavaca, Mor.

<i>Categoría</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario en dólares</i>
GI	646.19	34.49
GII	616.20	32.89
GIII	568.84	30.36
GIV	524.14	27.97
GV	487.52	26.02
GVI	461.48	24.63
GVII	424.84	22.67
GVIII	390.27	20.83
GIX	356.02	19.00
GX	322.87	17.23

GM Ramos Arizpe, Coah.

<i>Categoría</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario en dólares</i>
Clasificación "SC"	179.21	9.56
Clasificación "C1"	184.43	9.84
Clasificación "C2"	216.18	11.54
Clasificación "C3"	237.20	12.66
Clasificación "C4"	258.21	13.78
Clasificación "C5"	279.40	14.91
Clasificación "C6"	305.93	16.33
Clasificación "C6A"	346.52	18.49
Clasificación "C7"	391.68	20.90
Clasificación "C8"	411.04	21.94
Clasificación "C9"	453.22	24.19

Fiat-Chrysler Saltillo, Coah.

<i>Categoría</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario en dólares</i>
Submayordomo "A"	1041.4	55.58
Submayordomo "B"	890.3	47.52
Of. Tercera Especial	685.8	36.60
Of. Segunda Especial	576.5	30.77
Of. Primera Especial	489.5	26.13
Of. Primera A	429.5	22.92
Of. Primera B	376.1	20.07
Of. Primera	335.7	17.92
Of. Segunda	294.2	15.70
Of. Tercera	264.1	14.10
Of. Cuarta	241.2	12.87

BMW SLP

<i>Categoría</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario en dólares</i>
Grupo salarial H 1	135.00	7.21
Grupo salarial H 2	175.00	9.34
Grupo salarial H 3	235.00	12.54
Grupo salarial H 4	310.00	16.55

Honda Celaya, Gto.

<i>Categoría</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario en dólares</i>
Auxiliar de producción A0	167.83	8.96
Auxiliar de producción A01	191.27	10.21
Auxiliar de producción A1	202.24	10.79
Auxiliar de producción A2	230.45	12.30
Auxiliar de producción A3	268.75	14.34
Auxiliar de producción A4	414.08	22.10

GM SLP		
<i>Categoría</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario en dólares</i>
TM	120.05	6.41
TM BEC	172.58	9.21
TM A	195.08	10.41
TM B	234.12	12.50
TM C	269.82	14.40
SK A	290.78	15.52
SK B	355.42	18.97
SK C	458.66	24.48

Mazda Motors Salamanca, Gto.		
<i>Categoría</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario en dólares</i>
Oficial	121.27	6.47
Ayudante	88.19	4.71

Kia Motors Monterrey, NL		
PRODUCCIÓN		
<i>Categoría</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario en dólares</i>
Team Leader C	501	26.74
Team Leader B	425	22.68
Team Leader A	360	19.21
Operador C	280	14.94
Operador B	237	12.65
Operador A	201	10.73
Operador en entrenamiento	185	9.87

MANTENIMIENTO		
Team Leader C	707	37.73
Team Leader B	588	31.38
Team Leader A	488	26.05
Operador D	424	22.63
Operador C	369	19.69
Operador B	307	16.39
Operador A	256	13.66
Operador en entrenamiento	233	12.44

FUENTE: CCT (2010-2016).