

Libertad sindical y negociación colectiva: El caso del SINTTIA y los trabajadores de GM-SILAO

Freedom of association and collective bargaining: The case of SINTTIA and the GM-SILAO workers

| Willebaldo Gómez Zuppa¹

Resumen

La negociación colectiva es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores. Sin embargo, ésta no puede ejercerse sin la correcta vinculación con el derecho a la libertad sindical y el derecho a huelga. En México, la estructura corporativa de las relaciones laborales anuló la libertad sindical (salvo excepciones) y a partir del proceso de reestructuración neoliberal ésta se convirtió en una simulación junto a la negociación colectiva. El caso de los trabajadores de General Motors Silao y del Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA) pone de manifiesto una nueva etapa de la lucha por los derechos laborales, la libertad sindical y la negociación colectiva.

Palabras Clave. J - Economía laboral, J08 - Política de la economía laboral, J5 - Relaciones laborales, sindicatos y negociación colectiva, J8 - Normas laborales: nacionales e internacionales, J83 - Derechos de los trabajadores.

Abstract

Collective bargaining is one of the fundamental rights of workers. However, this cannot be exercised without the correct connection with the right to freedom of association and the right to strike. In Mexico, the corporate structure of labor relations annulled freedom of association (with some exceptions) and from the

¹ Docente en la Facultad de Economía – UNAM. Correo Electrónico: <willybaldog@gmail.com>.

neoliberal restructuring process it became a simulation along with collective bargaining. The case of the workers of General Motors Silao and the Independent Union of Workers of the Automotive Industry (SINTTIA) highlights a new stage in the struggle for labor rights, union freedom and collective bargaining.

Keywords. J - Labor economics, J08 - Labor economics policy, J5 - Labor relations, unions and collective bargaining, J8 - Labor standards: national and international, J83 - Workers' rights.

Introducción

El 10 de marzo de 2023 el Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz cerró una negociación salarial sin precedentes que contribuye a mejorar las condiciones salariales y laborales de los más de 6000 trabajadores del complejo de producción y ensamble General Motors Silao. El SINTTIA, que nació en medio de una de las disputas más importantes por la libertad sindical en las últimas décadas, había negociado un primer contrato colectivo tan sólo 10 meses antes, el 10 de mayo de 2021, mejorando sustancialmente las condiciones de trabajo y recuperando la noción de bilateralidad en diversos aspectos. El objetivo del presente artículo es mostrar la efectividad de la negociación colectiva del sindicalismo independiente para mejorar las condiciones laborales en un entorno tan cambiante como la es la industria automotriz. Para ello, se hace un recorrido por el significado de la negociación colectiva, la evolución de la industria automotriz en México, la economía mexicana y la reforma laboral para analizar el significado de estos acuerdos entre la empresa y el sindicato.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la negociación colectiva es un derecho fundamental que forma parte de su estructura constitutiva (OIT, 1918), así como de su Declaración de principios y derechos fundamentales (OIT, 1998). Bajo esta perspectiva se ubica como un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores, sus organizaciones y los sindicatos pueden acordar una remuneración salarial justa y condiciones de trabajo adecuadas, así como constituir la base para mantener relaciones laborales estables. Entre los temas

que forman parte habitual de la negociación colectiva están los salarios, el tiempo de trabajo, formación y capacitación profesional, seguridad y salud en el trabajo, así como la igualdad de trato y no discriminación. El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo de todos aquellos trabajadores que se amparen bajo tal convenio; de esta forma, se amplía el carácter inclusivo de la negociación colectiva convirtiéndose en un medio efectivo para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.

En el proceso de negociación colectiva participan la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, normalmente sindicatos. En ocasiones, también se suma el gobierno como tercer actor, por lo cual la política pública se vuelve una condicionante de este proceso. El surgimiento de la negociación colectiva tiene un antecedente en las consecuencias sociales y económicas de los profundos cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos que se vivieron en el siglo XIX frente a la introducción de nuevas tecnologías y máquinas en el proceso productivo, modificando radicalmente las relaciones entre trabajadores y capitalistas, siendo epicentro de este proceso la Gran Bretaña, y poco después otros países europeos. Bajo este escenario de cambios, los trabajadores buscaron protegerse de los efectos devastadores de los nuevos procesos productivos formando organizaciones capaces de representar sus intereses frente a los empleadores y el Estado (Lee, Ozaki, Rueda-Catry y Vega Ruiz, 1999).

Las primeras organizaciones en abrir espacios para la negociación colectiva fueron las organizaciones de los trabajadores más calificados, los artesanos, quienes eran los únicos que tenían condiciones para sobrevivir a los ciclos económicos, la postura inflexible de los capitalistas y las reticencias del Estado a reconocer a un actor colectivo que contradecía el liberalismo del siglo XIX que fundamentó al Estado-nación. De esta forma, los gremios de artesanos imponían condiciones para regular el acceso de nuevos artesanos y evitar la caída del precio de su trabajo. Asimismo, organizaron diferentes procesos de ayuda mutua. Sin embargo, esa suerte no la corrió el resto de los trabajadores, quienes en la segunda mitad del siglo XIX fueron perseguidos y asesinados por organizarse. Para las clases dominantes del siglo XIX, la organización de los trabajadores era vista como algo nocivo y no dudaban en utilizar los aparatos represivos del Estado para evitarlo. El sindicalismo sobrevivió con innumerables luchas en distintas partes del mundo a contracorriente de las clases dominantes y el Estado (Gernigon, Odero, y Guido, 2000).

Sin embargo, el cambio de siglo y el ascenso de las disputas imperialistas que detonaron las 2 guerras mundiales hizo evidente que se requería de una base de apoyo social para encarar una política y economía de guerra; por tal motivo, el Estado implementó regulaciones para permitir los sindicatos y de alguna forma tratar de incidir en el control de los trabajadores. Así, encontramos disposiciones legales que reconocían a los sindicatos en la libertad de asociación y los convenios colectivos que firmaban; por ejemplo, en los países escandinavos (Suecia, Dinamarca y Noruega) antes de finalizar el siglo XIX (Lee, Ozaki, Rueda-Catry y Vega Ruiz, 1999). Posteriormente, la crisis de 1929 hizo evidente la necesidad de una mejor planificación de la producción y en ese sentido tanto los sindicatos, como los convenios colectivos sobre jornadas de trabajo y remuneraciones, se volvieron un pilar central de la producción capitalista.

Después de la Segunda Guerra Mundial se abrió el espacio para desarrollar convenios internacionales. La Conferencia Internacional del Trabajo permitió un desarrollo de la negociación colectiva, siendo los instrumentos principales el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Estos instrumentos influyeron en la actitud de muchos gobiernos y empleadores hacia la negociación colectiva (Lee, Ozaki, Rueda-Catry y Vega Ruiz, 1999). Bajo esta lógica, en muchos lugares del mundo la negociación colectiva se desarrolló en un contexto de prosperidad económica, pero a finales del ciclo económico (principios de la década de los setenta) la crisis que desencadenaría va a significar un cambio profundo en el mundo del trabajo, cuestionando la producción en masa (fordismo), el cronometro de tiempos y movimientos (taylorismo), modificando radicalmente las relaciones de trabajo (Coriat, 1998).

Es a partir de la década de los setenta que se vive un nuevo auge de ataque a la negociación colectiva y las organizaciones de los trabajadores. El ascenso de las políticas económicas neoliberales encaminadas al trinomio privatización, desregulación y apertura, significaban un proceso de reestructuración productiva en donde la reducción de costos tendería a golpear los procesos de negociación colectiva y las organizaciones de los trabajadores. El desarrollo de la informática, la automatización de los procesos productivos, aunado a la dislocación y deslocalización productiva reconfiguraron el mundo del trabajo y el paradigma de la negociación colectiva con serios efectos en la estabilidad laboral, las remuneraciones y los derechos de los trabajadores (Morales, 2008).

En el caso mexicano, el desarrollo de las relaciones laborales propiamente capitalistas se hegemoniza a raíz de la reforma liberal de 1867 (Horcasitas, 1976); sectores como la minería y la industria textil despuntan en relaciones de trabajo asalariado; sin embargo, los años convulsos de la guerra de Reforma (1858-1861), intervención francesa (1863) y el segundo imperio (1864-1867) dejaban en segundo plano el desarrollo de las relaciones laborales. Ya con la restauración de la república el 15 de julio de 1867 y los gobiernos del liberalismo triunfante (González, 1998) se establecen las bases para el desarrollo de las relaciones económicas capitalistas y, por tanto, de las relaciones laborales asociadas al trabajo asalariado. Como fue un rasgo común de los gobiernos liberales, no se permitía la organización colectiva y en más de una ocasión los trabajadores que intentaban organizarse en un acto colectivo fueron reprimidos, encarcelados y asesinados. Así, se gestan dos de los sucesos más trágicos de la historia laboral mexicana: la represión a las huelgas de una mina en Cananea, Sonora, en 1906 y en la fábrica textil de Río Blanco en Orizaba, Veracruz, en 1907. En esa etapa de la historia de México, además de la represión a cualquier movimiento de los trabajadores, los sindicatos eran ilegales y los organizadores perseguidos y encarcelados.

La Revolución mexicana recoge gran parte de las demandas de los trabajadores y al calor de la lucha armada se fundan varios sindicatos, como el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) en 1914. Asimismo, en el Congreso Constituyente de Querétaro se legalizó la existencia de los sindicatos y se reconocieron gran parte de los derechos de los trabajadores mexicanos, como el derecho a huelga. Sin embargo, una legislación específica sobre la negociación colectiva no existió, sino hasta la promulgación de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) en 1931 incorporando la figura del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para la legislación mexicana, la negociación colectiva es una medida de equilibrio entre los factores de la producción; consiste en que el patrón y los trabajadores se sienten frente a frente a dialogar sobre el orden laboral que regirá en los centros de trabajo. El resultado de este proceso de negociación es un documento que se sitúa por encima de los contratos individuales y que está amparado por la Constitución mexicana, es decir, no sólo se reconoce la libertad sindical, sino también la negociación entre actores colectivos y como un instrumento de los trabajadores el derecho a Huelga. De esta forma podemos encontrar una tríada en el derecho laboral mexicano en donde no puede existir negociación colectiva sin libertad sindical, pues los trabajadores deben ser libres de elegir con quién y cómo organizarse, para que después se pueda negociar frente al patrón en beneficio de sus

condiciones de vida y trabajo y, a su vez, el reconocimiento legal de la paralización de actividades (derecho a huelga) es esencial como un instrumento por el cual deben hacer valer sus justas demandas.

Desgraciadamente, el desarrollo y consolidación del Estado posrevolucionario (Córdova, 1972) evitó una verdadera autonomía y libertad de los trabajadores para tomar los sindicatos como organizaciones que vigilaran sus derechos laborales, pues al quedar bajo la tutela del Estado se desarrolló un corporativismo a la mexicana que consolidaba al Estado mexicano (Córdova, 1974), a la par que se separaba de los intereses de los trabajadores gestando una burocracia sindical (Gómez Zuppa, 2016). El desarrollo de la etapa conocida como «Desarrollo estabilizador» (Ortiz Mena, 1970), se dio en medio de una pérdida de autonomía de los sindicatos, así como una supeditación de éstos hacia el Estado mexicano, en donde lo primero que desapareció fue la democracia sindical y la consolidación de una burocracia que paulatinamente se alejaba de los intereses de los trabajadores. De esta manera, el trinomio descrito (Libertad sindical – derecho a huelga – negociación colectiva) se hallaba pervertido en tanto que se anulaba por la vía de los hechos la primera, aunque en la forma se mantuvieron jurídicamente inalterados los siguientes componentes de éste. De esta forma, la negociación colectiva se vivió como una simulación. Son pocos los esfuerzos que rompieron con este esquema a fines de la década de los setenta con el quebrantamiento del Congreso del Trabajo y el surgimiento del sindicalismo independiente; sin embargo, estos esfuerzos, a pesar de representar un ejemplo de que se podían hacer las cosas distintas, no se propagaron y terminaron siendo casos aislados (González Velasco, 2021).

Con el cambio de patrón de acumulación en México, el corporativismo mexicano mantuvo la simulación en la negociación colectiva pasando de ser dictados los acuerdos por el gobierno a una negociación a espaldas de los trabajadores, en donde las dirigencias sindicales firmaban Contratos colectivos sin que los trabajadores conocieran sus contenidos ni sus formas de negociación, a la vez que en muchas ocasiones se firmaban CCT cuando no existía ningún trabajador contratado, haciendo la simulación más grotesca. De igual forma, la antidemocracia se imponía como forma recurrente en el ámbito sindical, a la vez que la persecución y despido de los disidentes evitaban la organización de los trabajadores en alternativas sindicales (González Velasco, 2021), todo esto acompañado de una dilatada justicia laboral que llegaba a tardar décadas en la solución de algún conflicto gremial.

Numerosas luchas de trabajadores se dan en este marco, así como denuncias en las principales tribunas y paneles laborales a nivel internacional, en donde desgraciadamente se tuvieron muy pocas victorias y cambios perceptibles del modelo laboral mexicano. Sin embargo, son las presiones comerciales de principios del siglo XXI (Tratado Transpacífico y Tratado México, Estados Unidos y Canadá) lo que abre la puerta a un cambio de modelo (Bensusán, 2020). Este nuevo modelo puede resumirse en tres elementos sustanciales:

1. Los principios de libertad sindical y negociación colectiva: en primer lugar, se incorporaron en diversos artículos (357, 357 bis y 358 de la LFT) los principios contenidos en los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, lo que resulta fundamental para la aplicación efectiva de los primeros. La autonomía frente al poder patronal y el Estado representan un elemento central que incluye el derecho de las organizaciones a gozar de protección frente a actos de injerencia de los empleadores en las actividades sindicales o de manipulación de los derechos colectivos.
2. La democracia sindical, que permite también la libertad de afiliación o desafiliación; la participación sindical y los procedimientos para esa participación en la elección de las juntas directivas a través del ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto; las reglas de igualdad de género; la duración del mandato de estas directivas (se prohíbe la reelección indefinida) y la obligación de rendir cuentas ante los afiliados. Lo más importante es que la participación de los trabajadores en asamblea debe aprobar la reelección mediante voto secreto, personal y directo, y que el periodo de duración de las directivas no puede ser indefinido, sino que ha de haberse fijado en los estatutos el número de reelecciones permitido.
3. El radio de acción libre que en un entorno económico como el actual permite que se puedan sindicalizar todos los trabajadores de una cadena de valor para hacer frente a los requerimientos y cambios en el mercado de producto y, por tanto, una línea de acción en el mercado laboral.

Frente a los radicales cambios que ha tenido la economía y la sociedad mexicana en las últimas tres décadas, las reformas laborales de 2017 y 2019 abren la perspectiva para un ejercicio real de los derechos colectivos de las y los trabajadores, cambiando el marco jurídico mediante el cual se instauró la simulación sindical a lo largo del siglo XX.

1. La industria automotriz en México

La industria automotriz instalada en México muestra un comportamiento heterogéneo, pues en los primeros años del siglo **XXI** presenta un retroceso en la producción, al pasar de 1.9 millones de unidades en el año 2000 a 1.5 millones de unidades en 2004, iniciando un repunte hasta la crisis económica de 2008 (año en el cual produce 2 millones 191 mil unidades). Para el siguiente año se registra otro retroceso de poco más de medio millón de unidades, y posteriormente vuelve a incrementar su producción de forma sostenida hasta 2017, con la producción de 4 millones 68 mil unidades, siendo este año el punto más alto de producción, para después descender en 2018 a poco menos de 4 millones de unidades, tal y como se muestra en el cuadro 1 sobre la producción automotriz en México.

Con la pandemia observamos una afectación grave, ya que la producción de vehículos ligeros se cayó un 20.23% entre 2019 y 2020 pasando de poco más de 3 millones 811 mil unidades a poco más de 3 millones 308 mil unidades, para volver a caer en 2021 un 0.38% y en 2022 recuperarse poco más del 9% contabilizando más de 3 millones 308 mil unidades producidas. En el caso de la exportación, la afectación más grave se da en 2020 al perder 20.85% de la venta de autos al extranjero, pasando de poco más de 3 millones 388 mil unidades en 2019 a poco más de 2 millones 681 mil unidades en 2020, para recuperar un 0.94% en 2021 y después un 5.82% en 2022 contabilizando casi 2 millones 707 mil y poco más de 2 millones 865 mil unidades exportadas respectivamente.

CUADRO 1. PRODUCCIÓN, EXPORTACIONES, VENTAS AL MERCADO INTERNO

Año	Producción (Unidades)	Exportación (Unidades)	Mercado Interno (Unidades)
1990	830 179	278 558	551 621
1994	1 135 624	575 031	560 593
1995	937 812	778 678	159 134
2000	1 933 648	1 432 998	500 650
2001	1 854 063	1 382 496	471 567
2002	1 820 319	1 319 376	500 943
2003	1 585 982	1 170 203	415 779
2004	1,509,134	1 042 236	466 898
2005	1 688 177	1 192 850	495 327

Año	Producción (Unidades)	Exportación (Unidades)	Mercado Interno (Unidades)
2006	2 068 929	1 556 598	512 331
2007	2 105 789	1 623 963	481 826
2008	2 180 294	1 665 133	515 161
2009	1 564 169	1 226 513	337 656
2010	2 340 221	1 859 515	480 706
2011	2 647 261	2 143 879	503 382
2012	2 884 869	2 355 565	529 304
2013	2 933 465	2 423 084	510 381
2014	3 219 786	2 642 887	576 899
2015	3 399 076	2 758 896	640 180
2016	3 597 462	2 768 268	829 194
2017	4 068 415	3 253 859	814 556
2018	3 918 603	3 451 157	467 446
2019	3 811 068	3 388 305	422 763
2020	3 040 178	2 681 806	358 372
2021	3 028 481	2 706 980	321 501
2022	3 308 346	2 865 641	442 705

Fuente: Elaboración propia con base en estadísticas sectoriales del INEGI

El crecimiento de la industria automotriz en México a principios del siglo XXI ha sido uno de los motores más importantes de la economía mexicana, siendo la generadora de divisas más importante, superando a las remesas internacionales y la exportación de petróleo² en 2013. Igualmente, de acuerdo con el informe sobre la industria automotriz presentado por el INEGI en 2018, genera cerca de un millón de empleos entre las empresas armadoras y de autopartes (INEGI, 2018).

En cuanto al empleo, de acuerdo con el cuadro 2, podemos observar cómo el sector automotriz identificado como el sector 336 ha tenido un crecimiento sostenido desde 2013, llegando a representar poco más del 23% del empleo total de las manufacturas en 2021. Es importante destacar que la pandemia afectó el empleo en el sector, ya que en 2019 se contabilizaban poco más de 1 millón 54 mil

² Discurso del titular de la Secretaría de Economía. <<http://www.economia.gob.mx/eventos-no>

trabajadores en el sector 336, cayendo a poco menos de 1 millón 9 mil trabajadores en 2021.

CUADRO 2. EMPLEO TOTAL DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y SUBSECTOR 336

Años	Total de la industria manufacturera	Total de subsector 336 fabricación de equipo de transporte	% Que representa la fabricación de industria de transporte del total de las manufacturas
2013	3 671 532	707 828	19
2014	3 791 787	782 356	21
2015	3 912 072	841 370	22
2016	4 054 915	909 172	22
2017	4 186 122	962 714	23
2018	4 294 102	1 034 403	24
2019	4 343 19	1 054 229	24
2020	4 241 193	1 011 759	24
2021	4 348 010	1 008 967	23

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Información Económica (BIE) del INEGI

Si desagregamos el sector del equipo de transporte observamos que la rama que más empleo proporciona del subsector 336 Fabricación de equipo de transporte es la rama de autopartes, tal y como nos muestra el cuadro 3. La rama de autopartes pasa de dar empleo a 584 mil 10 trabajadores en 2013 a contar con poco más de 828 mil 723 trabajadores en 2021, teniendo una afectación considerable en los años de 2020 y 2021, derivado de los efectos de la pandemia, ya que en 2019 tenía más de 854 mil trabajadores. Le sigue en importancia el sector ensamblador de automóviles y camiones que pasa de tener 63 mil 412 trabajadores en 2013 a más de 102 mil trabajadores en 2021. Curiosamente, en este sector no se tiene una reducción en los años de la pandemia 2020 y 2021, sino que, por el contrario, el empleo crece en esos años. Dentro de esta rama podemos distinguir:

ticias/informacion-relevante/10069-boletin14-005b>, consultado el 23 de junio de 2014.

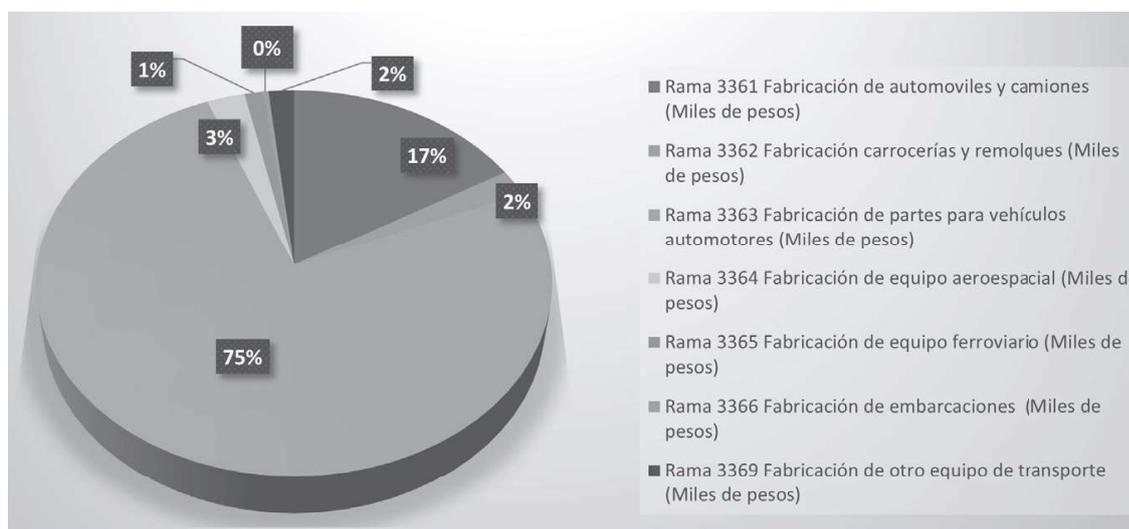
CUADRO 3. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR RAMAS DEL SUBSECTOR 336 FABRICACIÓN DE EQUIPO DE TRANSPORTE 2013-2021

AÑOS	Rama 3361 Fabricación de auto- móviles y camiones	336110 Fa- bricación de automóviles y camionetas	336120 Fabricación de camiones y tractoca- miones	Rama 3362 Fabricación de carroce- rías y remol- ques	Rama 3363 Fabricación de partes para vehícu- los automot- tores	Rama 3364 Fabricación de equipo aeroespacial	Rama 3365 Fabricación de equipo ferroviario	Rama 3366 Fabricación de embarca- ciones	Rama 3369 Fabricación de otro equipo de transporte
2013	63 412	45 332	18 080	15 197	584 010	19 753	11 121	6800	7535
2014	73 936	54 865	19 071	16 343	639 362	22 531	13 567	8195	8422
2015	79 354	59 429	19 925	17 660	688 406	24 845	15 026	6819	9260
2016	82 598	62 592	20 006	19 685	754 146	24 163	14 408	4260	9912
2017	91 886	71 567	20 319	21 238	794 570	24 657	14 138	4926	11 299
2018	98 181	74 301	23 880	21 204	854 101	26 339	15 352	6301	12 925
2019	100 899	74 632	26 267	21 743	859 859	29 328	18 859	9203	14 338
2020	99 674	74 952	24 722	18 027	831 506	26 779	11 607	8965	15 201
2021	102 501	75 727	26 774	21 223	828 723	22 461	9865	5017	19 177

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de información Económica (BIE) del INEGI

En cuanto a las remuneraciones, la gráfica 1 nos muestra la distribución para el año 2021 de las remuneraciones totales del sector 336 Fabricación de equipo de transporte, en donde la mayor parte de las remuneraciones las concentra el sector de autopartes (rama 3363), seguido del sector ensamble (rama 3361); sin embargo, si analizamos en términos del promedio anual por trabajador, como nos muestra la gráfica 2, podemos observar que es el sector de ensamble de vehículos (rama 3661) el que más percibe con poco más de 356 mil pesos anuales en promedio por trabajador para el año 2021, seguido de la rama 3365 de equipo ferroviario y la 3364 aeroespacial con 278 mil 696 y 258 mil 279 pesos anuales por trabajador.

GRÁFICA 1. DISTRIBUCIÓN DE LAS REMUNERACIONES EN LAS RAMAS DEL SUBSECTOR 336 FABRICACIÓN DE EQUIPO DE TRANSPORTE 2021



En cuanto a la producción, podemos observar en el cuadro 4 que el subsector de fabricación de equipo de transporte pasa de representar un 13.6% del PIB total de las manufacturas mexicanas en 2010 al 20.8% en 2019, para caer a poco más del 19% en 2022.

Otro dato relevante lo representa el que observamos en que la mayor parte del PIB del subsector 336 la tiene la rama de ensamble (3361) representando cerca del 50% en todos los años.

Es importante advertir que el otro porcentaje considerable es el de la fabricación de autopartes; por ejemplo, en el año 2010 la rama de ensamble de automóviles y camiones participó con 52.7% del total del PIB del subsector 336 de fabricación de equipo de transporte, mientras que la rama de autopartes (3363)

participó con un 39.4%, dejando al resto de las ramas con una participación de poco menos del 8%. Para el año 2022, la rama de ensamble participó con un 47.79%, mientras que la rama de autopartes lo hizo con poco más del 41%. Resaltamos el crecimiento que tuvo el sector aeroespacial en estos 12 años; prácticamente, triplicó su participación, al pasar de poco más de 34 mil millones de pesos en 2010 a más de 709 mil millones de pesos en 2022.

Frente a estos datos, podemos concluir que la industria automotriz en México ha tenido un crecimiento vertiginoso a inicios del siglo XXI, cambiando sus trayectorias productivas, productos, nivel tecnológico y desarrollo de las capacidades y habilidades de los trabajadores. Sin embargo, hacia fines de la segunda década del siglo se presentaron tres tensiones que dislocaron el curso de la IAM hasta ese momento:

1. En primer lugar, un cambio en el modelo laboral mexicano que incluía no sólo la reforma laboral de 2019, sino también un capítulo laboral en el Tratado México, Estados Unidos y Canadá, lo que cambiaba el marco normativo en donde se tiene que mover la IAM.
2. Un agotamiento del esquema productivo y comercial que se hace patente en 2018 cuando se empieza a detener el crecimiento de la producción y exportación automotriz, además de una presión para transitar del modelo de motores de combustión interna a otro tipo de fuerza motriz (eléctricos o híbridos)
3. La crisis derivada de la pandemia del Covid-19, que dislocó las estructuras productivas, comerciales y las cadenas de valor del sector automotriz, poniendo en serios problemas a las empresas del sector.

Frente a este escenario de cambios, la negociación colectiva se presenta como una herramienta valiosa para los trabajadores del sector. Sin embargo, la nula trayectoria de un sindicalismo auténtico y negociaciones colectivas reales y efectivas abren el espacio para transformaciones radicales, tal y como lo representó el ascenso del movimiento de trabajadores de la General Motors – Silao de 2020 a 2022.

CUADRO 4. PIB DEL SECTOR MANUFACTURERO Y DEL SUBSECTOR 336 FABRICACIÓN EQUIPO DE TRANSPORTE 2010-2022 (MILLONES DE PESOS A PRECIOS DE 2013)

AÑO	Total sector manufactureros (31-33)	Total sub-sector 336 Fabricación equipo de transporte	3361 Fabricación de automóviles y camiones	3363 Fabricación de partes para vehículos automotores	3362 Fabricación de carrocerías y remolques	3364 Fabricación de equipo aeroespacial	3365 Fabricación de equipo ferroviario	3366 Fabricación de embarcaciones	3369 Fabricación de otro equipo de transporte
2010	9 563 025	1 299 064	684 646	512 269	37 233	34 512	12 282	2 248	15 873
2011	9 865 339	1 468 866	786 615	564 909	31 799	40 512	23 760	2 703	18 571
2012	10 254 018	1 661 941	865 024	648 532	35 856	55 169	29 248	2 599	25 515
2013	10 307 903	1 760 804	887 182	713 618	32 277	60 308	38 595	5 819	23 003
2014	10 721 637	1 943 565	962 664	794 667	35 816	68 017	49 060	5 342	27 999
2015	11 036 461	2 085 194	1 024 600	844 167	38 314	79 713	61 661	5 657	31 084
2016	11 207 783	2 109 151	1 018 120	875 070	40 338	88 206	47 828	3 559	36 030
2017	11 519 836	2 325 646	1 156 089	946 873	45 423	86 673	44 066	2 266	44 254
2018	11 732 224	2 444 076	1 189 518	1 005 561	47 351	94 140	56 486	4 178	46 839
2019	11 755 276	2 442 623	1 185 061	986 803	45 622	98 140	65 623	9 578	51 796
2020	10 678 206	1 970 124	935 691	828 572	38 163	74 598	38 954	4 889	49 258
2021	11 587 309	2 133 136	998 362	938 878	44 717	58 259	29 241	2 872	60 807
2022	12 193 379	2 334 578	1 115 626	974 643	47 029	70 794	52 834	1 460	72 192

Fuente: Elaboración propia con base en datos del BIE INEGI

2. SINTTIA y la negociación colectiva

El Sindicato Independiente Nacional de los Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA) surge en medio de una lucha por la libertad sindical en la General Motors Silao. El proceso organizativo de los trabajadores inicia desde el año 2019, cuando varios trabajadores se inconforman con las condiciones de trabajo que existían en la planta, el nulo interés del sindicato de la CTM por el bienestar de los trabajadores, la opacidad en el manejo de las cuotas y la inexistencia de una democracia sindical. La respuesta de la empresa y el sindicato fue la represión, el despido de los trabajadores más visibles y el incremento de las amenazas en la planta (Gómez Zuppa, 2022).

En ese escenario se aprobó una reforma laboral que entró en vigor el 1 de mayo de 2019, en la cual uno de los componentes centrales era que todos los sindicatos deberían legitimar sus contratos colectivos de trabajo frente a la base trabajadora. El movimiento de trabajadores de GM-SILAO vio en ese punto una posibilidad para cambiar de raíz sus condiciones de trabajo y construir un sindicalismo auténtico. En marzo de 2021 el sindicato de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) «Miguel Trujillo López» anunció que los días 19 y 20 de abril de 2021 legitimarían el CCT, por lo que los trabajadores organizados llamaron a votar por NO de forma masiva. Frente a ese hecho, el sindicato, al ver que iba perdiendo la legitimación, intentó manipular las votaciones; sin embargo, gracias a la documentación de todo ese conjunto de violaciones al protocolo de legitimación, la autoridad laboral mexicana decide anular el proceso de legitimación.

El sindicato de la CTM después de la anulación pretendía realizar ese proceso muchos meses después con la intención de calmar a los trabajadores en desacuerdo con sus prácticas, pero gracias al movimiento se difundió tanto en medios nacionales y extranjeros el conjunto de violaciones a los derechos humanos laborales de los trabajadores de GM-SILAO. Esto abrió la puerta para que se activara por primera vez el mecanismo de respuesta rápida que el T-MEC había diseñado para cuando se detectara la violación de los derechos humanos laborales, por lo que se tuvo que idear un plan de remediación que incluía entre otras cosas evitar que se continuaran los despidos de los trabajadores disidentes, así como convocar a la brevedad para retomar el proceso de legitimación del CCT en GM-SILAO (Gómez Zuppa, 2022).

La nueva fecha para llevar a cabo el proceso fueron los días 18 y 19 de agosto de 2021, y por una abrumadora mayoría se votó en contra del CCT, dándose por

terminado a partir del 3 de noviembre de ese año. Precisamente ahí es cuando sale a la luz el SINTTIA, sindicato que había obtenido su reconocimiento legal en marzo de 2021, por lo que en noviembre mete la demanda de titularidad por la representación de los trabajadores para la firma de un primer CCT. Este proceso electoral se fijó para los días 1 y 2 de febrero de 2022, en donde nuevamente con la participación de más del 87% del padrón, el SINTTIA obtiene el 76.5% de las preferencias, por lo que se quedan con la representación de los trabajadores de GM-SILAO (Gómez Zuppa, 2022) estando en condiciones de buscar la firma de un nuevo CCT.

El 16 de febrero de 2022 el Centro Federal de Registro Laboral y Conciliación (CFRLYC) emite la constancia de representatividad, por lo que a partir de la tercera semana de febrero el SINTTIA empieza con los trabajos para recoger las inquietudes de los trabajadores con el objeto de presentar una propuesta de CCT, a generar talleres de capacitación en cuanto a la *Ley Federal del Trabajo* y los procesos de negociación colectiva, así como constituir la comisión de negociación, siendo en la segunda semana de marzo cuando se presenta el emplazamiento a huelga para la firma del primer CCT entre el SINTTIA y el complejo productivo GM-SILAO. Es preciso recordar que en mayo de 2021 se publicó un estudio en donde se daba cuenta de que el CCT de GM-SILAO era uno de los más bajos en cuanto a prestaciones y salarios, a pesar de ser una de las plantas más exitosas y productivas de toda la IAM, por lo que cambiar esta realidad era un deber imperante del nuevo sindicato.

Frente a este nuevo escenario, hubo numerosos obstáculos que el novel sindicato tuvo que sortear, en gran medida, el SINTTIA y el proceso de negociación colectiva en la GM-SILAO fue el experimento práctico de los profundos cambios en el marco institucional laboral en México. Destacamos de entre los distintos obstáculos cinco de los más importantes:

1. Uno de los principales obstáculos fue la reticencia de la empresa a entrar en un proceso real de negociación y a reconocer a un sindicato activo, vinculado a las bases y renuente a entrar en la lógica de corrupción en la que se desenvuelve el sindicalismo corporativo de la CTM. A juzgar por lo sucedido en las mesas de negociación, más allá de la inexperiencia para entrar a procesos de negociación, la reticencia obedece a una cultura empresarial de desprecio hacia los trabajadores, lo que los lleva a desconocer como un actor político con el cual se debe negociar y no im-

poner. El empresariado mexicano ha desarrollado esta lógica de imposición y sumisión de los trabajadores y sus organizaciones (Gómez Zuppa, 2016), y la perversión del sistema de justicia laboral (González Velasco, 2021) y los dogmas del mercado de trabajo que impuso el neoliberalismo en México (De la Garza, 2001) solidificaron esta perspectiva para llevar las relaciones laborales. Es muy difícil cambiar esta perspectiva, ya que, en varias décadas, este sistema de gestión de las relaciones laborales permitió el crecimiento y desarrollo de los corporativos en México, teniendo un éxito económico rotundo, él cual, sin embargo, abonaba a la desigualdad social en México y la pobreza laboral de los trabajadores (Gómez Zuppa, 2023). Frente a la cultura laboral despótica y autoritaria de la gerencia, encontramos también la incertidumbre que tenían para leer el fenómeno sindical frente al que se encontraban, lo cual en parte es comprensible, pues durante toda la existencia del corporativo en Silao siempre habían lidiado con sindicatos corporativos de la CTM, por lo que no entendían cuáles eran los mecanismos de funcionamiento del SINTTIA.

2. El papel de las autoridades laborales en México fue otro obstáculo, ya que, al ser el primer proceso que se abría, derivado de los cambios institucionales en materia laboral, muchos de los procesos, trámites, secuencias jurídicas y entendimiento de los cambios que propiciaba la reforma laboral 2019 aún no estaban por completo claros, elementos como la incomprensión de los nuevos jueces para solicitar requisitos que ya nadie expedía, la solicitud física de documentos originales que sólo se emitían electrónicamente, o el gran lío de las plataformas y su funcionamiento en donde en muchas ocasiones ni los responsables podían interactuar con ellas, fueron algunos de los problemas que se presentaron en ese sentido y los cuales el SINTTIA tuvo que resolver sobre la marcha.
3. El papel de la CTM como un obstáculo para la información y la negociación efectiva. El poder que acumuló la CTM y sus sindicatos a lo largo del tiempo, así como los sólidos nexos de corrupción y complicidad con las gerencias locales, autoridades laborales y varios trabajadores, significaron un obstáculo, ya que su primera labor fue generar procesos de desinformación y engaño hacia los trabajadores, a la par que buscaban

desestabilizar la actuación de SINTTIA en la planta. Más allá de no entregar un solo peso por concepto de cuotas y haber efectuado un robo al patrimonio de los trabajadores, el cual nunca fue perseguido, la CTM se dedicó a mentir, y en alianza con varios gerentes locales de la empresa generaron obstáculos para la representación auténtica de los trabajadores. En ese mismo tenor, aunque con diferente peso, podemos encontrar la participación de otras organizaciones que tendieron a jugar un papel de desestabilización rivalizando o cuestionando el papel del Comité Ejecutivo y la secretaría General del SINTTIA; muchas de ellas procedían del mismo sector democrático del movimiento laboral reciente, pero que en los hechos se situaban como obstáculos a la estabilización del nuevo sindicato en la representación de los trabajadores.

4. La inexperiencia y el deseo de cambio inmediato de los trabajadores también representó un fuerte obstáculo, pues en prácticamente todos los casos los trabajadores que entraron a representar al SINTTIA (Comité y representantes) no contaban con experiencia de participación en ningún sentido, por lo que conducir un sindicato que representaba a más de 6300 trabajadores era una tarea bastante difícil. En este sentido, hay que recalcar que la mayor parte de los trabajadores que iniciaron el movimiento por la libertad sindical en GM-SILAO fue despedido, y debido a eso fueron los que se mostraron como la cara pública del movimiento para evitar más despidos y represiones por parte de la empresa y sindicato (Gómez Zuppa, 2022), por lo cual varios de esos trabajadores despididos tuvieron un proceso de politización intensivo fuera de la planta, aspecto que los nuevos dirigentes no contaron. Entre febrero y marzo de 2022 se desarrollaron procesos intensivos de formación, los cuales siempre tenían que ser a contramarcha de cara a la negociación contractual. Por otra parte, estaban las ansias de cambio inmediato de los trabajadores; las condiciones laborales de GM-SILAO eran de las más deprimidas del sector automotriz en México, lo cual contrastaba con la alta intensidad del trabajo, productividad, calidad y rentabilidad que tenía la empresa, por lo cual la lucha por la no legitimación del CCT de la CTM y las elecciones para definir la representación colectiva fueron vistos como el escenario para combatir esa precariedad laboral. Frente a estos sucesos, los trabajadores anhelaban que el cambio fuera lo más pronto posible,

mejorar los salarios y cambiar las relaciones laborales en la planta. Desgraciadamente, estos anhelos estaban lejos de la realidad, pues en medio existían muchos otros agentes más allá del sindicato corporativo de la CTM que obstruían estos cambios, por lo que el anhelo de cambio inmediato se volvió una exigencia hacia el SINTTIA de no estar haciendo las cosas bien, desconociendo los diversos factores que obstruían el cambio.

5. En renglones anteriores hablábamos de la cultura empresarial y gerencial de despotismo y autoritarismo; también debemos señalar una cultura laboral de sumisión y muy embebida a los esquemas de corrupción del corporativismo cetemista. Varios de los trabajadores que apoyaron el movimiento desde sus inicios lo hicieron con una lógica de premio, es decir, basaban toda su acción en lograr obtener una posición de privilegio, simplemente para destituir a los anteriores dirigentes y ser ellos los beneficiarios del sindicato. Estos elementos los podemos constatar con la solicitud de sobresueldos exagerados, prebendas o prestaciones, por las cuales, al ser negadas, se inició una fuerte campaña para desestabilizar al SINTTIA, en muchas ocasiones apoyada por organizaciones del «sector democrático» de las organizaciones laborales. Afortunadamente, la Secretaría General evitó con mano de hierro cualquier intento de corrupción y canonjías indebidas a los miembros del sindicato, garantizando transparencia en el uso y destino de los recursos, lo cual representa la honestidad como uno de los valores más importantes del sindicato independiente y sus dirigentes.

Frente a estos obstáculos, el SINTTIA navegó en un mar de incertidumbres, pero con una barca construida al calor de las adversidades. Se constituyó un equipo de asesoría que ya había trabajado de cerca con el Sindicato en la etapa previa; el licenciado Héctor de la Cueva Díaz, la licenciada Patricia Juan Pineda y el doctor Willebaldo Gómez Zuppa, quienes, junto a la Secretaría General, el Comité Ejecutivo y la Comisión de Negociación, trazaron un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo con miras a modificar radicalmente las relaciones laborales dentro de GM-SILAO. En la última semana de marzo inició la negociación con los gerentes locales de la empresa, las cuales fueron muy ríspidas, y después de dos semanas de pláticas y de tener un trato insultante en las negociaciones, en donde se pretendía alargar, desconocer los argumentos del SINTTIA y ofrecer un miserable incremento salarial

se rompieron las negociaciones, retomándose hasta la primera semana de mayo. Cabe resaltar que en este proceso el SINTTIA organizó su primera marcha del 1 de mayo; salió del Estadio Sergio León Chávez a la plaza de armas de la ciudad de Irapuato, con una participación de poco más de 1000 trabajadores.

Las pláticas se retomaron en la CDMX en las instalaciones del CFRLYC, pero en esta ocasión ya con la gerencia del corporativo; las negociaciones siguieron siendo ríspidas y duras, pero tuvieron un toque de respeto y seriedad que contrastaba con el trato de la gerencia local de GM-SILAO. Uno de los rubros más importantes a recuperar por parte del sindicato y que cobró una fuerte discusión fue el tema de la bilateralidad en las relaciones laborales, anulada en el anterior CCT de la CTM, la cual consagraba una potestad absoluta para la gerencia del corporativo de modificar jornadas, procesos y puestos de trabajo de acuerdo con sus intereses de productividad y rentabilidad. El resultado fue la desaparición de esta cláusula y la inclusión de un clausulado en donde el SINTTIA tiene que participar en la determinación de varios aspectos como jornadas y rotación de puestos, así como por lo menos tener información y ser consultado en el tema de nuevos procesos.

La empresa GM-SILAO había tenido un crecimiento y desarrollo exitoso en los últimos años, como lo muestra el cuadro 5, el cual llega a tener su pico máximo de producción en 2017 con más de 410 mil unidades. Sin embargo, después tiene descensos considerables, así como una afectación severa por la pandemia de Covid-19 en los años 2020 y 2021. Cabe resaltar que aquí señalamos únicamente las unidades ensambladas porque existe otra división de la empresa que produce transmisiones y de la cual la empresa se ha negado a hacer pública la información de la producción. La afectación por la pandemia de Covid-19 representó un nuevo obstáculo, pues se tuvo que negociar en un entorno de crisis y paralización continua de la producción derivada de la falta de regularidad en la cadena de suministros, lo que era utilizado por la empresa para infundir temor entre los trabajadores generando así un clima de incertidumbre y miedo para reclamar una negociación justa.

CUADRO 5. PRODUCCIÓN DE GM-SILAO

Año	Unidades	VAR %
2014	373 966	N.D
2015	378 938	1.33
2016	398 450	5.15
2017	410 867	3.12
2018	364 240	-11.35
2019	339 327	-6.84
2020	337 885	-15.20
2021	338 410	0.16

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI

Pero si la empresa había tenido éxitos considerables en el plano económico, no se puede decir lo mismo para el caso de los trabajadores en el ámbito salarial, el cual tuvo incrementos mediocres que no se relacionaban con la productividad del trabajo ni con la intensidad, como lo muestra el cuadro 6. Podemos observar cómo los incrementos salariales estaban alrededor de la inflación, teniendo en los años 2018 y 2019 los incrementos más significativos; sin embargo, la política de salarios mínimos sostenida a partir de 2016 hizo que éste creciera más que los incrementos salariales contractuales en la GM-SILAO, de tal forma que en el periodo 2015-2017 el salario promedio de la planta pasó de ganar 4.63 salarios mínimos en 2015 a 3.12 salarios mínimos en 2021.

CUADRO 6. SALARIO PROMEDIO GM-SILAO, % INCREMENTO SALARIAL E INFLACIÓN (2015-2021)

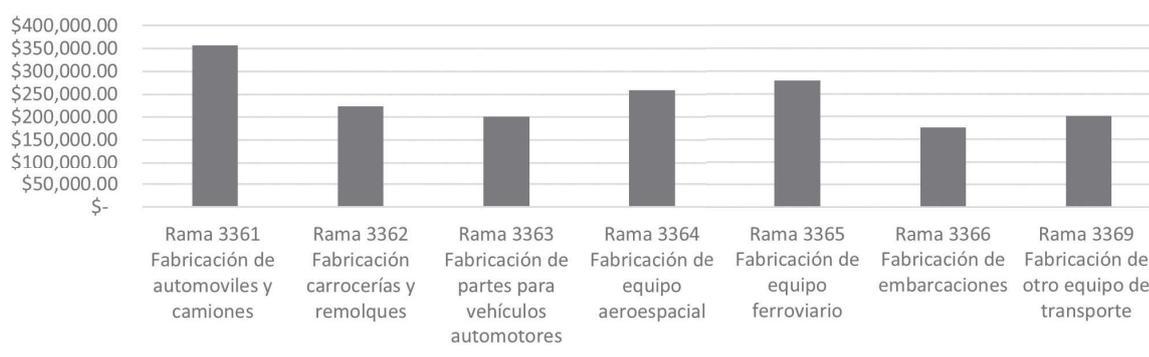
Año	Sal prom GM	% Incremento salarial	# Sm del sal prom	Inflación %	Diferencia inflación y salario promedio GM - SILAO
2015	\$ 324.54	4.0	4.63	2.13	1.87
2016	\$ 339.15	4.5	4.64	3.36	1.14
2017	\$ 354.41	4.5	4.43	6.77	-2.23
2018	\$ 379.92	7.2	4.30	4.83	2.37

Año	Sal prom GM	% Incremento salarial	# Sm del sal prom	Inflación %	Diferencia inflación y salario promedio GM - SILAO
2019	\$ 406.52	7	3.96	2.83	4.17
2020	\$ 422.78	4	3.43	3.15	0.85
2021	\$ 441.81	4.5	3.12	7.36	-2.86

Fuente: Elaboración propia con base en boletines informativos de la empresa.

Como se señaló en una investigación publicada por el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) en 2021 alrededor del proceso de legitimación, el CCT de GM-SILAO era uno de los más precarios del sector automotriz, aspecto que se hacía más evidente si se comparaba con los contratos de los sindicatos independientes. La estructura del CCT contaba con muy pocas prestaciones, estando dominada en su mayoría por las percepciones salariales (69%), seguido de un 10% que representan los días de descanso; en tercer lugar, están los vales de despensa con un 9%, seguidos del aguinaldo, la prima vacacional y el fondo de ahorro con un 5, 4%, respectivamente.

GRÁFICA 2. REMUNERACIONES ANUALES PROMEDIO POR TRABAJADOR EN LAS RAMAS DEL SUBSECTOR 336 FABRICACIÓN DE EQUIPO DE TRANSPORTE 2021



Una prioridad del proceso de negociación era hacer crecer las prestaciones para que éstas pudieran reflejar en mejores condiciones la productividad e intensidad del trabajo; además, en medio de una crisis como la que atravesaba la cadena de suministro, los paros técnicos reducían a 55% la percepción salarial y con ello prácticamente se disminuía a la mitad el costo laboral de la empresa con una afectación significativa a los ingresos de los trabajadores. Para incrementar las

prestaciones, se elaboraron varias iniciativas que consistían en crear prestaciones nuevas y mejorar otras, pero no todas lograron efectuarse dado que el proceso de negociación sería difícil y ríspido, pero sí se logró modificar la estructura en sentido de reducir la percepción salarial como mayor porcentaje del CCT.

Después de casi 50 días de negociación, poco más de un año de lucha desde el primer proceso de legitimación (21 y 21 de abril de 2021), y de tener que llegar a negociar directamente con los ejecutivos del corporativo General Motors frente a las autoridades del CFRLYC, el 10 de mayo de 2022 el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA) alcanzó un Acuerdo con la empresa General Motors para la firma del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), el cual superaba las condiciones laborales del anterior CCT de la planta Silao.

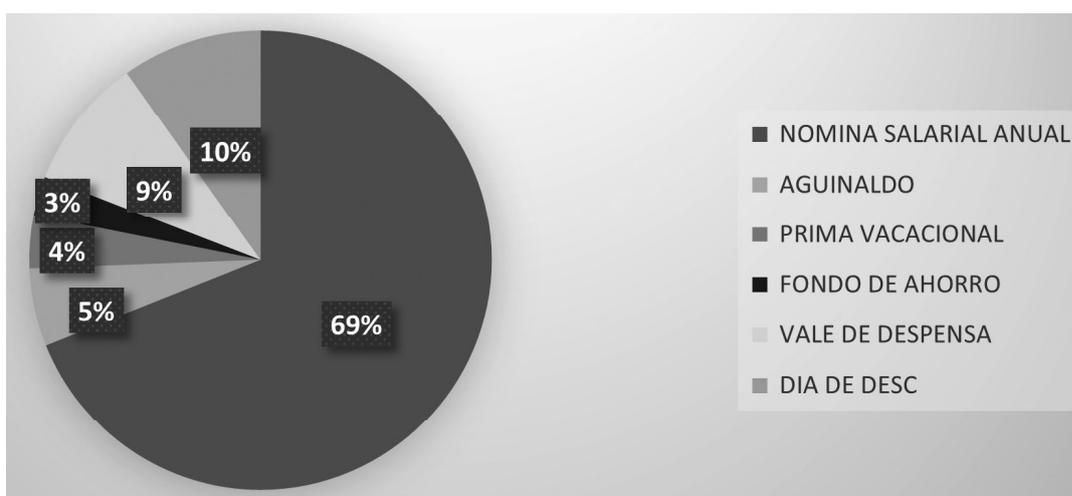
El nuevo CCT presentó una mejora sustancial en cuanto al salario y prestaciones económicas, por encima de la inflación y de la media nacional de las revisiones salariales y contractuales. Entre los principales avances se consiguió:

- Bilateralidad en diversos aspectos de las condiciones de trabajo, incluidos aspectos de ingreso, promoción, procesos de sanción a los trabajadores, seguridad y salud, etcétera.
- Incremento directo al salario de 8.5%.
 - Aumento al bono de productividad trimestral a 1600 pesos.
 - Incremento de los vales de despensa al 14% del salario tabular.
 - Bono de previsión social de 400 pesos al inicio de cada año.
- Día de descanso obligatorio el 24 de diciembre.
- Una mesa de negociación para implementar un programa de recuperación salarial en los próximos años.
- Una mesa para revisar el esquema de jornadas de trabajo, turnos y tripulaciones.
- Una mesa de trabajo para revisar los índices de productividad.
- Una mesa de trabajo para implementar un programa de retiro digno.
- Una mesa para implementar un protocolo de atención contra casos de violencia y acoso sexual.

El conjunto de estas prestaciones económicas cuantificó un incremento del 5.3%, por lo que, junto al 8.5% de incremento al salario, se logró un incremento global del 13.8% en beneficio de los trabajadores y trabajadoras de General Motors Silao.

La distribución del CCT 2022-2024 queda ilustrado en la gráfica 4, en donde podemos apreciar una reducción en la importancia del CCT de las percepciones salariales, al bajar del 69% al 66.75%, mientras que aparecen 2 prestaciones nuevas, el Bono de Productividad y el Bono de previsión social de inicio de año, que representan 2.47% y 0.15%, respectivamente.

GRÁFICA 3. COMPOSICIÓN DE NÓMINA GM SILAO 2021



Una vez que terminó el proceso de negociación, el acuerdo se tendría que validar frente a la base trabajadora. La consulta de validación se llevó a cabo los días 25 y 26 de mayo de 2022 en cuatro puntos de votación dentro de la planta automotriz bajo la supervisión de personal verificador del Centro Laboral y de inspectores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De un total de 6331 trabajadores con derecho a participar en la consulta, 5458 votaron a favor, mientras que 844 votaron en contra, declarándose nulos solamente 19 votos, por lo que el respaldo otorgado por las y los trabajadores al nuevo CCT fue del 87%.

A pesar del gran avance y el logro histórico que significó la firma de este CCT, el trabajo para el nuevo sindicato apenas comenzaba, pues los ataques y el proceso de calumnias de los grupos rivales, aunado a un proceso de boicot al actuar del SINTTIA dentro de la planta por parte de algunos personajes de la gerencia local, se vivirían en los siguientes meses. En medio de esa inestabilidad propiciada por los ataques y una marcada injerencia de Recursos Humanos, el SINTTIA inició con los apoyos por concepto de previsión social (préstamos, apoyos médicos, apoyo funerario, becas, apoyos al deporte, etc.). De todos éstos, quizá el tema de los préstamos fue el que marcó una ruta distinta, pues a diferencia de lo que hacía

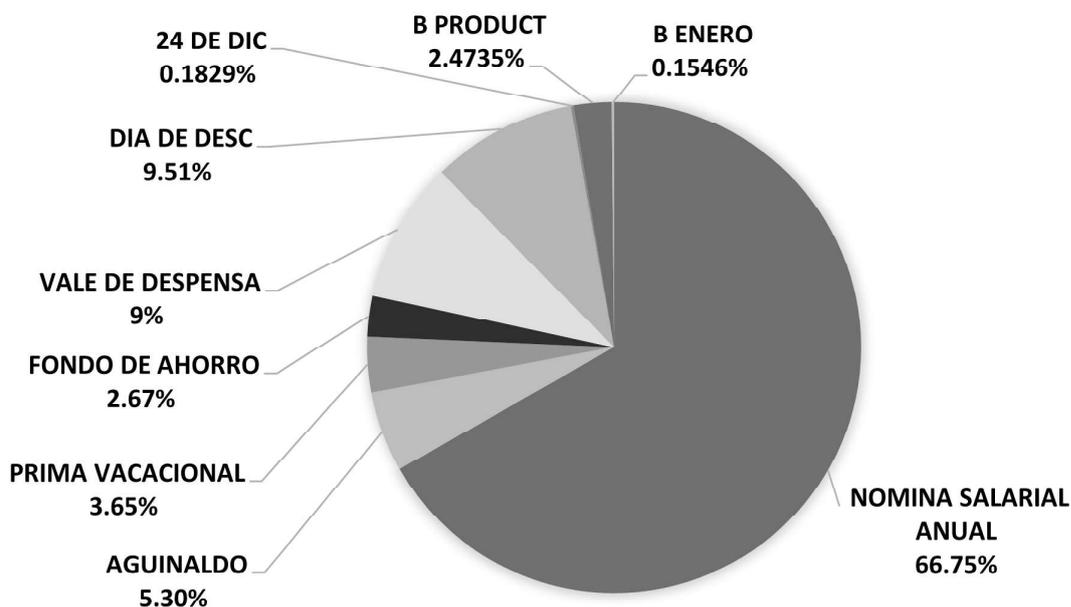
el sindicato de la CTM de cobrar el 10% de interés mensual, el SINTTIA desarrolló una política de bajos intereses en apoyo a la economía familiar, cobrando solamente el 2% de interés mensual sobre salarios insolutos; es decir, cada que el trabajador pagaba una parte del préstamo los intereses bajaban porque el monto era inferior. De igual forma, se hicieron públicos los apoyos por concepto de ayudas a trabajadores cuyos familiares directos (cónyuge, padres, hijos o hermanos) habrían sufrido algún padecimiento de salud o bien fallecido, apoyando con una cantidad dependiendo del costo en beneficio de la economía del trabajador.

A lo largo del segundo semestre de 2022 se realizaron las mesas de negociación pactadas en el CCT. Sin embargo, éstas no pudieron concretarse porque el complejo GM-SILAO tuvo un cambio en su organigrama directivo que involucró varias áreas. A inicios de año de 2023, el SINTTIA realizó dos asambleas y un proceso informativo para recoger las inquietudes de cara a la demanda de incremento salarial 2023. En febrero se emplazó a huelga por dos motivos 1) incremento salarial 2023, y 2) las violaciones al CCT, ya que no se culminó con lo planteado en las mesas del CCT 2022-2024.

A pesar de que el desempeño de la economía, del sector automotriz en México y la planta de GM-SILAO, fueron mejor en el 2022 que en los dos años anteriores, los problemas derivados de la pandemia del Covid-19 no dejaron de aparecer, esto se expresaba en que aun el mercado de productos de la empresa no se regularizaba, al igual que la cadena de suministro y una inflación descontrolada que golpeaba también por la vía de una política monetaria restrictiva para controlar la mediante el incremento en las tasas de interés.

La inflación había cerrado en 2022 con un incremento del 7.82% de acuerdo con el INEGI. Sin embargo, la inflación de la canasta del consumo básico quedaba en 8.54%. Por otra parte, la recuperación de la industria automotriz en México se dio de forma sostenida, dejando al corporativo GM como el más productivo del país, al contabilizar más de 700 mil unidades manufacturadas en todas sus plantas, lo que representó mayor producción que la de 2021 tal y como lo muestra la gráfica 5.

GRÁFICA 4. NÓMINA INTEGRADA 2022 GM SIALO



En el caso específico de GM-SILAO, dos de sus modelos tuvieron un crecimiento considerable, la Silverado Cabina regular un 3.96%, mientras que Sierra Cabina Regular 39.3%, pero la Silverado Doble cabina y Sierra Doble cabina tuvieron un retroceso de 4.16 y 7.15% respectivamente como muestra el cuadro 7.

En el caso de las negociaciones salariales, los sindicatos independientes se situaban a la cabeza de las negociaciones en la industria, pues el sindicato de VW Puebla había logrado en agosto de 2021 un 9.5%, mientras que el sindicato de Nissan Civac había logrado un 9% en febrero de 2023 y el de Audi un 9.4% en enero de ese mismo año.

CUADRO 7. PRODUCCIÓN DE GENERAL MOTORS EN MÉXICO 2021 Y 2022

General motors	2021	2022	VAR. %
Onix	9 047	8 135	-10.08
Equinox SUV-	96 352	221 675	130.07
Terrain SUV-	52 208	109 403	109.55
Blazer	71 363	79 401	11.26

General motors	2021	2022	VAR. %
Silverado Cabina Regular	20 760	21 583	3.96
Silverado Doble Cabina	177 549	170 156	-4.16
Sierra Cabina Regular	6 194	8 566	38.30
Sierra Doble Cabina	133 907	124 327	-7.15
Total	567 380	743 246	31.00

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI

El SINTTIA emitió una convocatoria para integrar nuevamente la comisión revisora 2023, en la cual se eligió un representante de cada área de producción. Las negociaciones iniciaron el 1 de marzo de 2022 con un intercambio bastante productivo y amplio entre los representantes del corporativo a nivel nacional y la comisión revisora encabezada por la Secretaría General Alejandra Morales Reynoso, y después de 10 días de intensa negociación se logró un acuerdo histórico, ya que supera la barrera de los dos dígitos que en la Industria Automotriz no se alcanzaba desde hace 2 décadas y que permite una recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, ya que el incremento está por encima de la inflación de 2022. Este acuerdo representó un incremento global del 12.5% respecto al CCT y consiste en:

- Un incremento directo al salario del 10%.
- Un bono de nivelación salarial para todos los trabajadores que no estén en nivel especial con más de 20 años de servicio correspondiente al 5.7% de su salario tabular diario a partir del 25 de marzo, entregado semanalmente con la única condición de no tener faltas en esa semana, que representa un 0.96% del CCT, el cual forma parte de la mesa de negociación pactada en el CCT 2022-2024.
- 15 retiros dignos anuales para trabajadores que cumplan los criterios establecidos y cuenten con más de 20 años de servicio, que representa un 1.54% del CCT, el cual forma parte de la mesa de negociación pactada en el CCT 2022-2024.

Conclusiones

El proceso de negociación sindical nunca ha sido un proceso fácil, pues se trata de hacer converger a dos actores en condiciones de llegar a acuerdos y cuyos intereses son divergentes por la naturaleza misma de estos actores.

En el caso mexicano, los procesos de negociación colectiva y representación auténtica de los trabajadores fueron pervertidos por el sindicalismo corporativo encarnado en las centrales del Congreso del Trabajo (CROC, CTM, CTC, etc.), lo cual consolidó un sistema de relaciones laborales despótico y autoritario en donde los derechos humanos laborales fueron omitidos, así como la presencia de una representación auténtica de los trabajadores vulnerada. De esta forma, las empresas imponían su voluntad en cuando a condiciones de trabajo y remuneraciones, vulnerando las necesidades de los trabajadores y sus familias, constituyendo así una forma importante de obtención de ganancias con base en los bajos salarios.

La reforma laboral 2019 y la aparición de un capítulo laboral en el principal tratado comercial de México, el Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), cambió el entorno institucional laboral, abriendo la puerta a revertir décadas de autoritarismo y nula representación de los trabajadores mexicanos. El proceso que vivió el SINTTIA significa en muchos sentidos la evidencia de que se pueden construir nuevas organizaciones laborales, tener representatividad y legitimidad para tener negociaciones colectivas efectivas, las cuales contribuyan a generar un reparto de la riqueza y una retribución justa para los factores de la producción

Es preciso recordar el acuerdo alcanzado en 2022 en el nuevo CCT entre el SINTTIA y GM-SILAO, que incluyó las conquistas de: bilateralidad en diversos aspectos de las condiciones de trabajo, incremento directo al salario de 8.5%, aumento del bono de productividad trimestral a 1600 pesos, incremento de vales de despensa al 14% del salario, bono de previsión social de 400 pesos al inicio de cada año, día de descanso obligatorio el 24 de diciembre, representó un avance del 13.8% respecto al CCT anterior.

Estos dos acuerdos alcanzados en tan sólo 10 meses han significado un crecimiento del 26.3%, lo que representa más de 1/4 parte del CCT anterior, con lo que se ratifica que el sindicalismo independiente, democrático y cuyos representantes emergen de las líneas de trabajo son la mejor opción en país.

Referencias

- Bensusán, Graciela (2020). La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte. Documento de Trabajo de la OIT núm. 15. Organización Internacional del Trabajo.
- Córdova, Arnaldo (1972). *La formación del poder político en México*. Era.
- Córdova, Arnaldo (1974). *La política de masas del cardenismo*. Era.
- Coriat, Benjamín (1998). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo XXI.
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto y Guido, Horacio (2000). *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Gómez Zuppa, Willebaldo (2016). Modelos de producción en la industria automotriz en México: el caso de la Ford Motors Company. Comunicación de Resultados para obtener el grado de Doctor en Estudios Sociales. UAM-Iztapalapa.
- Gómez Zuppa, Willebaldo (2021). *Comparación de Contratos Colectivos de Trabajo entre sindicatos independientes y de la CTM en armadoras automotrices*. CILAS.
- Gómez Zuppa, Willebaldo (2022). El movimiento de los trabajadores de General Motors-Silao: una batalla por la libertad sindical. Parte 1. March 7. *Revista Común*. <<https://revistacomun.com/blog/el-movimiento-de-los-trabajadores-de-general-motors-silao-una-batalla-por-la-libertad-sindical/>>.
- Gómez Zuppa, Willebaldo (2023). *Economía política de la industria automotriz*. CALIS-CILAS.
- González Velasco, Alda (2021). La reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019 y los sindicatos de la industria automotriz en México. Puntos de partida y procesos de adaptación. (Tesis de Maestría). México: FLACSO.
- González, Luis (1998). El liberalismo triunfante. En García Martínez, B. (1998). *Historia general de México*, vol. 2. El Colegio de México.
- Horcasitas, R. P. (1976). La evolución de la política laboral mexicana (1857-1920). *Revista Mexicana de Sociología*, 38(1), 85. <<https://doi.org/10.2307/3539809>>.
- INEGI (2018). Conociendo la Industria Automotriz. INEGI. <<https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825106829>>.
- Lee, Chang-Hee, Ozaki, Muneto, Rueda-Catry, Marleen y Vega Ruiz, María Luz. (1999). Desde la época de los artesanos hasta su edad adulta: la negociación colectiva ofrece la clara ventaja de ser más flexible para introducir cambios. En

- La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*. Educación Obrera 1999/1-2, núms. 114/115. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Mena Ortiz, Antonio (1970). Desarrollo estabilizador: una década de estrategia económica en México. *El Trimestre Económico*, 37(146[2]), 417-449. <<http://www.jstor.org/stable/20856136>>.
- Morales, L. (2008). *La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales*. <https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/C3_Art_12.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1918). Constitución de la OIT. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907>.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. <<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>>.