



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
SOCIALES**

***LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN PUEBLA.
CONDICIONES LABORALES, FLEXIBILIDAD Y
SINDICATO (CASO VW)***

**Tesis presentada para obtener el grado de:
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA**

**PRESENTA:
FRANCISCO URIEL OTERO FLORES**

Matrícula: 201229711

**DIRECTOR DE TESIS:
DR. OSCAR CALDERÓN MORILLÓN**

PUEBLA, PUEBLA

AGOSTO 2018



BUAP

OF. CTE 740/2018
Orden de Impresión
SOCIOLOGÍA

DR. LUIS OCHOA BILBAO
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES DE LA BENEMERITA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA.
PRESENTE:

En atención al voto aprobatorio emitido por el C.

DR. OSCAR CALDERON MORILLON

Respecto del contenido de la tesis profesional presentada por el (a) pasante:

OTERO FLORES FRANCISCO URIEL

TITULADA: "LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN PUEBLA. CONDICIONES LABORALES, FLEXIBILIDAD Y SINDICATO (CASO VW)".

Esta coordinación a mi cargo autoriza la impresión y la publicación de la misma, en virtud de reunir los requisitos básicos de un trabajo de investigación.

ATENTAMENTE
"PENSAR BIEN PARA VIVIR MEJOR"
H. PUEBLA DE Z., A 27 DE AGOSTO DE 2018.


MTRA. MARIA PAULA CATALINA MEDELLIN SANCHEZ
COORD. DE TITULACIÓN Y EGRESO

C.c.p. ARCHIVO
M.MPCM/AA



BUAP

OF. CTE 741/2018
JURADO DE EXAMEN
Tesis
SOCIOLOGÍA

MTRA. MARIA ELENA RUIZ VELASCO
DIRECTORA DE ADMINISTRACION ESCOLAR
DE LA BUAP.
PRESENTE:

Por este conducto hago de su conocimiento que se ha designado como jurado de examen profesional del pasante en Sociología:

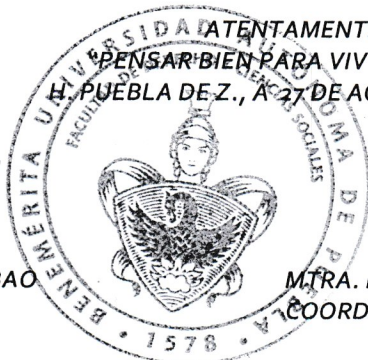
OTERO FLORES FRANCISCO URIEL

A los siguientes catedráticos:

PRESIDENTE: DR. OSCAR CALDERON MORILLON
SECRETARIO: DR. ROGELIO SEBASTIAN SALCIDO GONZÁLEZ
VOCAL: DRA. MIRZA AGUILAR PEREZ

Mismo que se realizará el **28 de agosto** del año en curso a las **13:00 pm** horas en las aulas de exámenes profesionales de esta institución.

DR. LUIS OCHOA BILBAO
DIRECTOR



ATENTAMENTE
"PENSAR BIEN PARA VIVIR MEJOR"
H. PUEBLA DE Z., A 27 DE AGOSTO DE 2018.

MTRA. MARIA PAULA CATALINA MEDELLIN SANCHEZ
COORD. DE TITULACIÓN Y EGRESO

C.c.p. ARCHIVO
M.MPCM/AA

Asunto: Voto aprobatorio de tesis de Francisco Uriel Otero Flores

DR. LUIS OCHOA BILBAO
DIRECTOR
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
P R E S E N T E

A la Atención:
Mtra. Ma. Paula Catalina Medellín Sánchez
Coordinadora de Titulación y Egreso

Por este medio, comunico a usted que he revisado el trabajo de tesis del alumno **FRANCISCO URIEL OTERO FLORES**, matrícula **201229711** de la licenciatura en Sociología; trabajo titulado: ***“La Industria Automotriz en Puebla. Condiciones laborales, flexibilidad y Sindicato (caso VW)”***.

Este trabajo de investigación permite profundizar acerca de las condiciones laborales en la industria automotriz, en particular de VW de México, empresa perteneciente a uno de los sectores más dinámicos del país y en particular del estado de Puebla. Los procesos de flexibilización de los mercados laborales, de los contratos laborales y de los procesos de trabajo son descritos y explicados a través de las relaciones que se dan entre trabajadores, sindicato y empresa. El panorama de la industria automotriz a nivel mundial, guarda una relación directa con la precarización de las condiciones laborales, así como también con una crisis de identidad sindical que se ésta dando en este sector industrial, cuestiones que son trabajadas de manera brillante en este trabajo.

Por lo antes expuesto, la tesis cumple con todas las condiciones de metodología y de contenido requeridas en un trabajo de investigación, por lo que doy mi **voto aprobatorio**.

Por su atención le doy las gracias anticipadas.

A T E N T A M E N T E
“PENSAR BIEN PARA VIVIR MEJOR”
H. PUEBLA DE Z., 12 DE AGOSTO DE 2018.



DR. OSCAR CALDERÓN MORILLÓN
PROFESOR INVESTIGADOR

Recibi original

13-Agosto-18
Galate
Luis
Sánchez



BUAP

**OF. CTE 361/2018
DIRECTOR DE TESIS
SOCIOLOGIA**

**DR. OSCAR CALDERON MORILLON
CATEDRATICO DE LA FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES DE LA BENEMERITA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA.
P R E S E N T E:**

Por este conducto hago de su conocimiento que se le ha designado como director de Tesis del (la) pasante:

OTERO FLORES FRANCISCO URIEL

A fin de que se le (s) oriente y asesore en la elaboración de su Tesis:

"LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN PUEBLA.CONDICIONES LABORALES, FLEXIBILIDAD Y SINDICATO (CASO V.W.)"

Así mismo, hago de su conocimiento que el tesista deberá cumplir su investigación en un periodo de tres meses, y de un año como máximo. Es obligatorio entregar cada mes su avance de investigación firmado por su director. El voto aprobatorio avalara la forma y contenido del protocolo. De no cumplir con este requisito será cancelado su proyecto todo esto con el fin de autorizar la impresión y publicación de la misma.

**DR. LUIS OCHOA BILBAO
DIRECTOR**

**ATENTAMENTE
"PENSAR BIEN PARA VIVIR MEJOR"
H. PUEBLA DE Z., A 09 DE ABRIL DE 2018.**



**MTRA. MARIA PAULA CATALINA MEDELLIN SANCHEZ
COORD. DE TITULACIÓN Y EGRESO**

C.c.p. ARCHIVO
M.MPCM/MMS

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha sido posible gracias al apoyo y la colaboración de múltiples actores que me brindaron su tiempo, su conocimiento y su confianza. Agradezco al Dr. Oscar Calderón Morillón quien ha sido una persona fundamental durante mi estancia en la licenciatura y en cada momento del desarrollo de esta investigación, hago un reconocimiento a su dedicación, su profesionalidad, empeño y paciencia.

De igual forma, quiero expresar mi agradecimiento a los trabajadores de la planta VW en Puebla, por brindarme su confianza, su información y su tiempo. Ellos han sido una de los principales motivos para el abordaje del tema central en esta investigación.

Así mismo, agradezco sus puntuales comentarios y sugerencias a Amir y Anna-Maria, quienes más allá de esta investigación, han sido personas que han apoyado y motivado mi formación como sociólogo.

Hago un reconocimiento especial a mi madre que nunca ha dejado de apoyarme, y que siempre ha sido para mí un ejemplo e inspiración como ser humano.

Finalmente agradezco a mis compañeras(os) y profesoras(es) con los que he compartido mi estancia en la licenciatura, y que sin duda han contribuido de diferentes maneras en mi formación.

Resumen

La industria automotriz (IA) en México a lo largo de la segunda mitad del siglo XX y en lo que va de este siglo, ha sido una de las actividades económicas más socorridas no solo en el país sino a nivel mundial. Pese a diversos tipos de recesiones o crisis económicas mundiales, ha logrado recuperarse, e incluso estudios recientes prevén que durante los siguientes años tenga un crecimiento considerable, y el caso Volkswagen (VW) en Puebla no es la excepción. Aunque en algunos países “desarrollados” esta industria ha dejado de crecer por el traslado de producción y consumo a los llamados países “subdesarrollados”, estos últimos se han vuelto el foco en esta industria, por lo cual países como México serán de los mayores productores y posibles consumidores en todo el mundo. Sí bien, en términos de producción y calidad a nivel mundial la IA en Puebla ha demostrado estar a la altura, este estudio analizará el estado en que se encuentran las condiciones laborales de los trabajadores dentro de un contexto de flexibilidad en diferentes niveles, ya sea en términos de globalización y división mundial del trabajo, flexibilización de los mercados laborales, flexibilización de los contratos laborales y hasta flexibilización de los procesos de trabajo. Así mismo, este trabajo recupera en términos de subjetividad, la identidad sindical que exista o pudiera existir por parte de los trabajadores con su sindicato, ya que se considera que parte importante de la precarización de las condiciones laborales es responsabilidad de actores colectivos como el sindicato (entre otros) que posiblemente se encuentran en un momento de crisis y deslegitimación. Por lo tanto, estos últimos no han podido respaldar los intereses de la clase trabajadora en un contexto de neoliberalismo. A modo de síntesis, lo que se desarrollará en este trabajo es ver como un panorama “favorable” de la IA a nivel mundial, guarda una relación con la precarización de las condiciones laborales, así como también con una crisis de identidad sindical resultado de distintos procesos de flexibilidad.

Abstract

During the second half of the twentieth century and in this century, the automotive industry (AI) in Mexico has been one of the most prosperous activities, not only in the country, if not worldwide. Despite various types of recessions or global economic crises, it has recovered, and recent studies even predict that in the following years, there will be considerable growth, and the Volkswagen (VW) case in Puebla is not an exception. In some "developed" countries this industry has ceased to grow due to the transfer of production and consumption to the so-called "underdeveloped" countries. Therefore, these latter have become the focus of this industry, so that countries like Mexico will be one of the largest producers and possible consumers worldwide. Since in terms of production and quality worldwide the AI in Puebla has proven to be at the top, this study will analyze the working conditions of these workers within a context of flexibility at different levels. This could be either in terms of globalization and global division of labor, flexibilization of labor markets, labor contracts and even of work processes. Likewise, this work covers, in terms of subjectivity, the trade union identity that exists or could exist on the part of the workers with their union. Because one important part of the precariousness of the labor conditions is the responsibility of collective actors like the union (among others) that are possibly in a moment of crisis, they have not been able to support the interest of the working class in a context of neoliberalism. As a synthesis, what this work is trying to develop is to see how the favorable panorama of the AI at world level has a direct relation with the precariousness of working conditions, as well as with the crisis of union identity, which is the result of different flexibilization processes.

Índice

Resumen	I
Abstract.....	II
Índice	III
Índice de tablas	VI
Índice de gráficos	VI
Abreviaturas.....	VII
Introducción	1
Planteamiento del problema respecto a la IA en Puebla.....	3
¿Por qué seguir estudiando la IA en Puebla?	5
Objeto de estudio.....	7
Preguntas de investigación.....	8
Pregunta general.....	8
Preguntas secundarias	8
Objetivos	9
Objetivo general.....	9
Objetivos particulares	9
Hipótesis	9
Paradigma epistémico-sociológico.....	10
El método mixto complementario	11
Acerca de las estructura de los capítulos.....	12
Capítulo 1: Descripción de la funcionalidad conceptual para el estudio de la IA en Puebla.....	13
1.1 Relevancia de las condiciones laborales como punto de partida	16

1.2 Flexibilidad laboral como concepto para articular lo micro y lo macro en un contexto globalizado	21
1.3 Sindicato como instrumento de mediación capital/fuerza de trabajo.	27
1.3.1 El corporativismo como referente obligado en la historia del sindicalismo mexicano	27
1.3.2 El sindicato mexicano, un acercamiento a dos principales tipologías	30
1.4 Identidad y sindicato.....	33
1.5 Conclusiones para el abordaje conceptual de esta investigación	38
Capítulo 2. El contexto de la IA a nivel local y global.....	39
2.1. La IA en México y su posición a nivel mundial	39
2.2 El contexto poblano y la relevancia de la IA en el caso Volkswagen	46
2.3 Sindicato independiente de Volkswagen en Puebla.....	50
2.4 Conclusión sobre el contexto de la IA en México y su relación con el SITIAVW	54
Capítulo 3. Las condiciones laborales en la IA y su relación con el sindicato. El caso Volkswagen en Puebla	57
3.1 Operacionalidad de los instrumentos que nos acerca al análisis de las condiciones laborales y la identidad sindical	58
3.1.1 Operacionalización del cuestionario	59
3.1.2 Descripción operacional de la entrevista semiestructurada.....	63
3.2 Un acercamiento al perfil del trabajador de la VW de Puebla	64
3.2.1 Sexo y Edad	65
3.2.2 Capital humano de los trabajadores	67
3.2.3 Tipo de contrato y antigüedad	69
3.2.4 Conclusión sobre el perfil del trabajador de la WVM	73

3.3 ¿Satisfechos o no, por trabajar en Volkswagen?	74
3.3.1 Conclusión sobre la satisfacción laboral.....	79
3.4 La situación laboral dentro del área de trabajo	81
3.4.1 Conclusión sobre las condiciones laborales en el área de trabajo	85
3.5 El trato obrero patronal. Una relación que también condiciona.....	85
3.5.1 Conclusión sobre la relación obrero-patronal	89
3.6 La situación del SITIAVW desde la percepción del trabajador	90
3.6.1 La democracia en VW y el SITIAVW	91
3.6.2 La representatividad sindical truncada por la falta de comunicación en la relación Trabajador-Dirigencia Sindical	95
3.6.3 La percepción de la legitimidad del SITIAVW desde la mirada del trabajador	98
3.6.4 ¿Independencia o subordinación en el SITIAVW?	100
3.6.5 La identidad sindical a modo de conclusión.....	104
Conclusiones finales.....	108
Referencias bibliográficas:.....	115
Referencias en páginas web:	119

Índice de tablas

TABLA 1: PRODUCCIÓN MUNDIAL DE AUTOMÓVILES	42
TABLA 2: VENTAS DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS DE LA IA DE A NIVEL MUNDIAL	48
TABLA 3: TIPO DE CONTRATO	71

Índice de gráficos

GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DE LAS CATEGORÍAS ETARIAS	65
GRÁFICO 2: DISTRIBUCIÓN DE LOS NIVELES ACADÉMICOS DE LOS TRABAJADORES	67
GRÁFICO 3: SATISFACCIÓN LABORAL	75
GRÁFICO 4: DISTRIBUCIÓN DE LOS ASPECTOS QUE MÁS PREOCUPAN AL TRABAJADOR.	82
GRÁFICO 5: RELACIÓN OBRERO-PATRONAL	87

Abreviaturas

BUAP	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CTM	Confederación de trabajadores de México
EPA	Agencia de Protección Ambiental (por sus siglas en inglés)
IA	Industria Automotriz
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
LFT	Ley Federal del Trabajo
PIB	Producto Interno Bruto
SE	Secretaría de Economía
SITIAUDI	Sindicato Independiente de Trabajadores AUDI
SITIAVW	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
TMCA	Tasa Media de Crecimiento Anual
UPAEP	Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

Introducción

En lo que concierne a esta investigación se analizarán las condiciones laborales¹ de los trabajadores de la rama de la industria automotriz (IA) en Puebla, tomando en cuenta que están íntimamente relacionadas con cuestiones tanto macro, micro y de incidencia empresarial, Estatal y Sindical, en las cuales intervienen factores económicos, políticos, históricos y sociales, que en su conjunto propician un ambiente que ha afectado la situación laboral en México, sobre todo en el periodo de la implementación de las políticas neoliberales. Por lo cual, es necesario el estudio conceptual y contextual de este fenómeno, ya que si bien cuantitativamente esta industria ha logrado grandes avances en términos de producción y calidad a nivel mundial, esto puede ponerse en duda cuando se habla de una relación positiva respecto al estado en que se encuentran las condiciones laborales de los trabajadores.

El tema de la IA en nuestro país tiene ya un largo historial dentro de los estudios sociales, por lo cual existe una amplia producción teórica que respalda la validez del uso de diferentes conceptos. Sin embargo, es necesario aclarar en qué términos se usarán cada uno de ellos. Con este propósito en el primer capítulo de este trabajo, se abordará de manera analítica cada uno de los conceptos principales utilizados, que den evidencia del cómo se han manejado estos tipos de estudios, así como también dará una mirada implícita al estado del arte.

Durante el recorrido por los trabajos teóricos y empíricos, los conceptos centrales que se utilizan son: Condiciones laborales, flexibilidad, sindicato e identidad, tomando en cuenta que a medida de como sea necesario se recurrirá a

¹ A lo largo de toda la redacción de este texto a excepción de cuando las citas textuales lo impidan, se ha utilizado el concepto de “Condiciones Laborales” partiendo de que en este estudio de caso, los trabajadores pertenecen al sector formal, en el cual existe un contrato que regula una relación laboral Empleador-Empleado. Otros autores se refieren a las mismas condiciones, en un sentido más amplio (condiciones de trabajo), en el cual se abarcan tanto lo formal como lo informal (entre otros sectores). Es decir, esta tesis no busca resolver la pertinencia de la aplicación de un concepto o del otro, ya que ambos pueden ser funcionales, sino que solo se limitará a usar uno por términos prácticos que hagan fluida la lectura.

conceptos de orden secundario como, precariedad, democracia sindical, legitimidad, representatividad, entre otros.

El sindicato es pieza clave para la comprensión del estado de las condiciones laborales, ya que ha jugado un papel determinante en los distintos procesos históricos, ya sea desde la instauración de la IA en el país, pasando por el periodo regulado de sustitución de importaciones, hasta los procesos de flexibilización que permanecen hoy en día. Podemos enunciar que el sindicalismo de la IA en México empezó con la consolidación de una clase trabajadora en el sector automotriz, que obtuvo ciertas condiciones y garantías laborales, las cuales incluso se ampliaron durante el periodo de sustitución de importaciones como consecuencia del fortalecimiento del mercado laboral mexicano, pero que se fueron adelgazando con la entrada del Estado desregulador que se adecuó a las políticas empresariales que respondían a un mercado global.

Con base en lo anterior, hipotéticamente se deduce que los procesos de flexibilización tienen también una repercusión de tipo identitaria en los trabajadores con relación a su sindicato. Es decir, este estudio va orientado a comprender cómo una característica que ha acompañado a gran parte de la IA en nuestro país que es la precariedad de las condiciones laborales, forma parte de una problemática de tipo dialéctico. En otras palabras, la precariedad del trabajo tiene efectos objetivos (condiciones laborales) como subjetivos o intersubjetivos (identidad sindical) que no están separados, por lo cual, pueden analizarse como una unidad en la cual ambas dimensiones se corresponden. Por lo cual, esta investigación propone abordar ambas dimensiones de la problemática, para poder acceder a la comprensión del estancamiento de la clase trabajadora de esta industria de una forma integradora. Dicho estancamiento se podría o se está viendo reflejado en la nueva clase trabajadora que se enfrenta ante un mercado laboral cada vez más segmentado y precario.

De igual forma, en el segundo capítulo se hará un acercamiento al contexto actual de la IA a nivel global y local. Se partirá desde una perspectiva general de la situación de la IA en México y en el mundo, enunciando cómo esta industria ha

sufrido cambios de tipo contractual, organizacional y de estructuración, sobre todo durante la aplicación de los procesos de flexibilización a partir de la entrada del neoliberalismo (década de los años 80) al país, para después ir pasando al panorama más particular, haciendo especial énfasis al caso Volkswagen (VW) con sede en el estado de Puebla. Durante esta parte se describirán aspectos cuantitativos, vinculando el contexto global y local de la IA. Así mismo, se hará una breve descripción de la situación sindical de la VW en Puebla recuperando aspectos históricos que faciliten la comprensión del tema.

Posteriormente, se hará una interpretación de resultados a partir de los datos arrojados por los instrumentos, para poder acercarnos de forma detallada a la problemática. Esto último dará pauta para poder hacer una conexión entre ambas dimensiones del estudio, para finalmente comprender en forma conjunta como se expresa la precariedad de las condiciones laborales y la identificación de los trabajadores respecto a su sindicato. Esto sin perder de vista, que este trabajo principalmente está orientado a hacer un análisis de las condiciones laborales, tomando en cuenta que guardan relación con cuestiones subjetivas identitarias, pero que también busca hacer un acercamiento y propone un estudio de la problemática en forma conjunta.

Algunos trabajos como el de Espinal (2015) afirman que las condiciones laborales de la IA en VW Puebla, han mejorado en el periodo 2000-2012, así como también el papel del sindicato se ha visto fortalecido durante el mismo periodo. En cambio, esta investigación más allá de afirmar la agudización de la precariedad laboral y la crisis identitaria, busca realizar una descripción de las condiciones laborales, así como de forma complementaria comprender el sentido identitario de los trabajadores respecto a su sindicato, para hacer una relación de ambos aspectos, y a partir de esa relación dar cuenta o no de la precarización de las condiciones laborales y de la crisis de Identidad sindical.

Planteamiento del problema respecto a la IA en Puebla.

Si bien las condiciones laborales en la IA en Puebla, han sido relativamente buenas respecto a otras ramas laborales en el contexto mexicano sobre todo a mediados

del siglo anterior, se han visto afectadas a partir de la instauración de lo que se conoce como neoliberalismo a nivel mundial y desde luego a nivel nacional. El deterioro de estas condiciones ha sido consecuencia de diferentes procesos de reestructuración productiva y organizativa a nivel global acompañado de procesos de flexibilización en distintas formas, ya sea en términos de mercados globalizados, legislación laboral, reorganización del trabajo, pérdida de contratos colectivos, implementación de la polivalencia, retroceso del salario real, entre otras. Lo cual permite seguir manteniendo el cuestionamiento sobre el papel de los sindicatos como mediadores entre la fuerza de trabajo y las empresas, ya que se su papel como cómplices de la políticas gubernamentales durante el siglo anterior, ha quedado más al descubierto al verse rebasados por los procesos antes mencionados. Si bien, esto es algo que puede verse reflejado en el deterioro de las condiciones laborales, también tiene repercusiones en términos subjetivos, y siendo más específicos en cuestiones que abarcan los procesos de identificación de los trabajadores con el sindicato al cual pertenecen, en los cuales, aspectos como democracia, legitimidad y representatividad pueden ser dudosos para los trabajadores. En términos dialécticos se puede decir que existe una relación que puede ir desde el deterioro de las condiciones laborales, hasta los aspectos de orden identitario por parte de los trabajadores y viceversa.

Por su parte, el consorcio VW como mayor productor de autos hoy en día a nivel mundial, según datos de la SE (Secretaría de Economía, 2016) y con sede en el estado de Puebla, se vuelve un referente ideal para abordar la problemática antes planteada. Aunado a esto, la planta en el estado de Puebla cuenta con un sindicato que ha tenido una historia particular y diferente a la mayoría de los sindicatos en México, tomando en cuenta que en la década de los setentas se independiza de la CTM (Confederación de Trabajadores de México), y tiempo después en los ochenta de la UOI (Unión Obrera Independiente), por lo tanto ha mantenido su independencia² hasta hoy en día.

² Por lo menos a lo que se refiere el nombre del sindicato, resalta el adjetivo de independiente, mismo que se abordará y pondrá en duda posteriormente junto con el concepto de autonomía en el análisis de datos de esta investigación.

¿Por qué seguir estudiando la IA en Puebla?

Se considera pertinente el trabajo partiendo de que la IA a nivel mundial ha atravesado por distintas crisis en diferentes periodos históricos, y a pesar de eso, ha logrado recuperarse en términos globales y con creces.

A pesar de las profundas señales recesivas en la economía mundial (...) el número de vehículos en circulación recientemente pasó de 980 millones de unidades en 2009 a 1,015 millones en 2010. Y la perspectiva es que en las próximas décadas crezca hasta rebasar los 2,000 millones de unidades en circulación. (Covarrubias y Arteaga, 2015, p. 8).

Esto frente a un panorama en el cual a nivel mundial, los llamados países “desarrollados” llevan una tendencia a disminuir el número de unidades en circulación, invirtiendo en medios de transporte público y alternativo, esto ha dado paso a debates como la pertinencia actual de hablar de una sociología de la movilidad más que de IA. Por otro lado, la tendencia en los países “subdesarrollados” como los Latinoamericanos se ha inclinado a lo opuesto, ya que según algunos autores como Covarrubias y Arteaga mencionan que ha ocurrido un fenómeno de desplazamiento de la producción y consumo mundial a zonas como la nuestra (2015).

La gran mayoría de la producción de esos vehículos se realizará desde los llamados países “emergentes” como los nuestros, donde hoy ya se producen dos tercios de la producción total mundial [...] A lo que se agrega que el mayor crecimiento porcentual del parque vehicular tendrá lugar en estos países en desarrollo, particularmente América Latina y en la región de Asia Pacífico. (Covarrubias y Arteaga, 2015, p. 8).

Es decir, países como México serán los lugares donde se produzcan y probablemente se consuman más automóviles a nivel mundial. Tan solo la producción en el 2012 de automóviles fue de cerca de 3 millones y se pronostica que para el 2022 llegue a los 5 millones, donde poco más del 80% de la producción estará orientada a la exportación. (PROMÉXICO, 2017). Por tal motivo, esta rama

de la industria se ha vuelto un pilar dentro de la economía ya que según datos oficiales de la SE bajo un reporte en el 2016 indica que:

El sector aporta más de 3% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional y 18% del PIB manufacturero, genera divisas por más de 52,000 millones de dólares al año, y es responsable de alrededor de 900,000 empleos directos en todo el país. Con estos indicadores, México es el séptimo productor y el cuarto exportador de vehículos ligeros a nivel global. (Barrera y Pulido, 2016, p. 9)

Esto da pauta para mantener la mirada en este sector, ya que determina e influye en buena parte el rumbo económico del país, el crecimiento de este sector se ha mantenido constante y a nivel región en el marco del TLCAN, México concentró el 40% de la fuerza laboral.(Covarrubias y Arteaga, 2015).

Estos últimos aspectos mencionados, se vuelven *per se*, un argumento fuerte para continuar realizando estudios que den seguimiento sobre el desarrollo de esta industria y a las condiciones laborales en las que se desenvuelven los trabajadores de la misma. Con base a lo mencionado, podemos apreciar que la IA se encuentra en un escenario favorable en términos cuantitativos, pero por otro lado, podemos apreciar que en primera instancia y de manera hipotética se sostiene que las condiciones laborales nacionales y locales en el caso de la VW en Puebla, no se encuentran en un estado que corresponda a los resultados favorables a nivel nacional y global.

Por su parte, el sindicalismo en México a lo largo del siglo XX ha llevado una curva que inicia de menos con sus inicios previos a la revolución, donde se ven altamente reprimidos los primeros intentos de organización obrera. Ya para el periodo posrevolucionario, el conflicto se institucionaliza a partir de la creación de grandes centrales obreras y sindicatos oficialistas, siguiendo esta línea en los años 50, 60 y todavía los 70 el sindicalismo encuentra su punto más alto durante el Estado de Confort³, sobre todo porque durante este periodo el gobierno mantiene las

³ Se hace referencia al concepto de Estado de Confort (o también conocido como Estado de bienestar), tomando en cuenta que si bien México no fue un país el cual cumpliera como tal con ese

políticas corporativistas, con las cuales, los sindicatos lograron diversas victorias en pro de los intereses de los trabajadores, para después volver a menos en la década de los años 80 y principalmente en los años 90 con la expansión de llamado neoliberalismo. Esta declinación se ha visto agudizada desfavoreciendo a los trabajadores con la flexibilidad laboral, la cual vulnera y afecta de forma directa a las condiciones laborales de la clase trabajadora, y que su entrada en el mudo laboral puede atribuirse (entre otros factores) a la falta de organización o vinculación entre la dirección sindical y los trabajadores.

Es decir, las empresas hablan de una mejora en la calidad y un aumento de la producción. En este estudio se considera necesario también hablar de cómo se encuentran las condiciones en las que se da esa mejora, y cómo es que los sindicatos se vuelven un instrumento importante para llevar a cabo la exigencia y aplicación de las mejoras en las condiciones laborales, así como también estos deben involucrarse en el terreno de la gestión de la producción. Pero para esto último, es necesario que exista una relación entre la base obrera y la dirigencia sindical, donde el sentirse identificado o no con el sindicato, se ve trastocado por aspectos como la democracia sindical, la representatividad y la legitimidad.

Objeto de estudio.

Los objetos de estudio han sido implícitamente enunciados, así que tomando en cuenta que la investigación está orientada a abordar tanto aspectos de corte cuantitativo y cualitativo, donde el primer aspecto es al que pondremos un mayor énfasis, tenemos el primer objeto que son: Las condiciones laborales de los trabajadores de la IA en Puebla, en el caso específico VW.

Por otro lado, el sindicato como instrumento de mediación es el encargado de defender los derechos e intereses de los trabajadores y es uno de los principales responsables del estado en que se encuentran las condiciones laborales. Por lo tanto, la gestión por las condiciones puede ser evaluada por el trabajador, quien se

concepto, si desarrollo políticas que se volvieron un símil y que beneficiaron a ciertos sectores sociales.

sentirá o no identificado con la gestión sindical, ya que al final del día es él quien trabaja bajo dichas condiciones. Tomando en cuenta lo anterior, las condiciones laborales serán abordadas considerando que estas guardan relación con aspectos de tipo subjetivo e intersubjetivo, por lo cual, el objeto de estudio secundario es: La identidad sindical que existe o pudiera existir por parte de los trabajadores de la IA a partir de la identificación o no con las practicas que ha realizado la dirigencia sindical.

Preguntas de investigación.

El tema de la IA ha sido extensamente abordado en el contexto mexicano y mundial desde sus inicios, ya que ha marcado y definido los modelos de producción de muchos otros sectores. Basta con mencionar que el Fordismo, Taylorismo y el Toyotismo, forman parte de toda una era de la producción a nivel mundial, e incluso hoy en día aún están presentes. Es por eso que esta investigación busca enfocarse en un estudio de caso, que al mismo tiempo muestra una particularidad dentro del vasto tema de la IA, y esa particularidad es, la relación entre identidad sindical y condiciones laborales. Por lo tanto, las preguntas de investigación son las siguientes:

Pregunta general.

¿Cuál es el estado en el que se encuentran las condiciones laborales de los trabajadores de la IA de la VW Puebla en un contexto de flexibilidad laboral, y cuál es su relación con la identidad que guardan los trabajadores respecto a su sindicato?

Preguntas secundarias

¿Cuáles son los aspectos que dan cuenta de que la flexibilidad laboral ha contribuido al deterioro de las condiciones laborales en VW Puebla?

¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores de la IA en VW Puebla respecto a su sindicato, tomando en cuenta la existencia de una crisis identitaria respecto al mismo?

¿Cuál es el papel que juega el sindicato en la situación de las condiciones laborales de la VW Puebla?

Objetivos

Una vez enunciadas nuestras preguntas de investigación, y contemplando la vinculación de éstas respecto a los objetivos, podemos decir que son los siguientes.

Objetivo general

Describir y evaluar el estado en el que se encuentran las condiciones laborales de los trabajadores de la IA en Puebla (caso específico V.W.), bajo un contexto de flexibilidad laboral, considerando la relación identitaria entre trabajadores y sindicato.

Objetivos particulares

-Identificar cómo se alteran las condiciones laborales en VW Puebla con la introducción de la flexibilidad en sus procesos laborales.

-Comprender cuál es la percepción que tiene los trabajadores de la IA en Puebla respecto a su sindicato, considerando la relación identitaria respecto al mismo.

-Establecer el papel del sindicato en la negociación de las condiciones laborales en VW Puebla.

Hipótesis

Las condiciones laborales de los trabajadores de la IA en VW Puebla se encuentran en un constante proceso de precarización, que se ha visto fuertemente agudizado a partir de la instauración y expansión del neoliberalismo en nuestro país, acompañado de diversas políticas empresariales, donde destaca la flexibilidad a niveles micro, meso y macro. Esta flexibilización ha sido acompañada de la desmantelación y deslegitimación de actores colectivos como el sindicato. Este último se ha visto evidenciado y rebasado por la llamada reestructuración productiva que se ha dado en conjunto con la globalización y que ha promovido la automatización cada vez mayor de los procesos de producción.

Aunado a lo anterior, las prácticas del sindicalismo que desde décadas anteriores se venían practicando como el corporativismo y el charrismo, hoy en día se mantienen presentes, y demuestran una escasa gestión sindical en pro de los trabajadores, lo cual expone de forma evidente la desvinculación entre sindicato y trabajadores. Por lo cual, se puede afirmar que existe una crisis de identidad sindical, que ponen en duda dentro de la vida sindical aspectos como: legitimidad, representatividad y democracia sindical. Es decir, el sindicato de VW Puebla ha contribuido con la precarización de las condiciones laborales. Debido a esto, el trabajador se siente pocas veces identificado con su sindicato. Esta falta de identidad sindical contribuye de igual forma a que el sindicato no se vea como un instrumento de medición efectivo a la hora de negociar las condiciones laborales.

Por lo tanto, la precarización de las condiciones laborales, forman parte de una relación de correspondencia con una crisis de identidad sindical, y viceversa, en donde la flexibilidad en sus diferentes expresiones ha deteriorado tanto aspectos objetivos como subjetivos. Es decir, problemas empíricamente perceptibles como la precarización de las condiciones laborales, guardan una relación con aspectos subjetivos o intersubjetivos, que en este caso es la identidad sindical, de la que se carece hoy en día en la IA y forma parte de la misma problemática en esta investigación, la cual es, el estancamiento de la clase trabajadora en esta industria.

Paradigma epistémico-sociológico

El presente trabajo por razones explícitas se adscribe al paradigma de la Sociología Laboral, debido a que se ocupa de la problemática dentro de las condiciones laborales de la IA. Esta corriente de la sociología cuenta con una amplia trayectoria y ha logrado tener avances dentro de su consolidación y aportes dentro del trabajo industrial y “formal”⁴. Por su parte, el paradigma epistémico que se utiliza para abordar esta investigación, es el empírico analítico cuando se ha tratado de realizar el análisis de las condiciones laborales, ya que podemos considerarlas como algo empíricamente observable. Aunado a lo anterior, para abordar el análisis de la

⁴ Se usa la palabra formal, solo en términos llanos, ya que hoy en día es más que sabido que el trabajo ya no puede ser analizado bajo dicotomías como formal-informal, ya que existen aspectos que ambos comparten, como por ejemplo, la precariedad.

identidad sindical de los trabajadores, hemos recurrido al paradigma crítico hermenéutico, ya que nuestra principal preocupación para esta parte, ha sido el comprender la identidad sindical.

El método mixto complementario

Los métodos mixtos han ganado relevancia durante los últimos años en los estudios sociales, esto partiendo de que ofrecen al investigador una perspectiva amplia y dinámica para abordar la realidad.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta-inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández, 2010, p. 546)

Existen tres principales modelos de los métodos mixtos como lo menciona Hernández (2010), los cuales son: 1) El de preponderancia cualitativa, donde lo cualitativo tiene el papel protagónico, 2) El de mismo estatus, donde el peso de lo cuantitativo y lo cualitativo es igual, y 3) El de preponderancia cuantitativa, en el cual el protagonismo lo tiene lo cuantitativo. Con base a lo anterior, podemos denominar a la metodología que se utilizará como mixta complementaria, donde lo que contará con una mayor preponderancia es lo cuantitativo, y se complementa con lo cualitativo⁵, tratando de ver la realidad como una unidad dialéctica que se complementa. En relación a lo anterior, es pertinente no olvidar que ambos aspectos de la metodología no se deben desfasar. En otras palabras, se trata de abordar un diseño de integración que complemente lo cuantitativo con lo cualitativo.

Para la recolección de los datos se desarrolló un cuestionario y un guión de entrevista semiestructurada, que serán revisados a detalle junto con la metodología en el capítulo tres antes de pasar al análisis de resultados.

⁵ Una vez tomando en cuenta que lo cualitativo y lo cuantitativo, no son mutuamente excluyentes, sino todo lo contrario, son complementarios.

Acerca de las estructura de los capítulos

La estructura de este trabajo va en función de hacer un acercamiento teórico en el primer capítulo sobre los conceptos más importantes y complementarios que se abordarán a lo largo de esta tesis, para ver cuál es la relación que mantienen entre ellos, así como dar validez a la implementación de los mismos. En relación a lo anterior, en el capítulo segundo se aborda la situación contextual de la IA de manera global y local.

Una vez sentadas las bases teóricas y contextuales, el tercer capítulo dará inicio al análisis de resultados, partiremos desde la descripción del perfil de los trabajadores en nuestro estudio de caso, para tener una idea sobre el cómo se distribuyen las variables de ubicación de nuestra población. Después, se analizará el estado en el que se encuentran las condiciones laborales de los trabajadores, tratando de problematizarlas con la teoría, y buscando hacer una descripción crítica.

A su vez en el tercer capítulo, se abordará la parte cualitativa. Se analizará y se explicará, como es que la identidad sindical se ha visto deteriorada o reforzada desde la percepción de los trabajadores, tomando en cuenta que conceptos como la legitimidad, representatividad y democracia, influyen en los procesos de identificación sindical de los trabajadores. En otras palabras se buscará comprender cuál es el sentido identitario con el que cuentan los trabajadores de la IA respecto al sindicato al que pertenecen y como éste se relaciona con las condiciones laborales.

Finalmente, las conclusiones se destinan a responder las preguntas de investigación, así como a la comprobación de la hipótesis planteada, recordando que la intención principal de este trabajo, es: demostrar que el estado en el que se encuentran las condiciones laborales de los trabajadores, tiene también repercusión en el plano subjetivo.

Capítulo 1: Descripción de la funcionalidad conceptual para el estudio de la IA en Puebla

En este capítulo se abordarán los conceptos centrales y también secundarios que asistirán a lo largo de este trabajo para saber en qué forma y en qué sentido se hace referencia a cada uno de ellos. Estos conceptos han sido estudiados en repetidas ocasiones por expertos en el tema, por lo cual, este trabajo no tiene como propósito modificarlos, más bien, busca ubicarlos dentro de la literatura y emplearlos para abordar el análisis de los objetos de estudio de esta investigación. En este sentido, es necesario el estudio conceptual de lo antes mencionado para poder comprender el cómo y en qué forma las condiciones laborales de los trabajadores se ven afectadas, por procesos de flexibilidad ya sea a nivel micro, meso y macro, pero también en las dimensiones objetivas y subjetivas de los trabajadores.

Los conceptos principales son: Flexibilidad, condiciones laborales, sindicato e identidad, así como también se hará mención a conceptos secundarios que acompañarán el desarrollo de este apartado que, tales como: Precariedad, democracia, representatividad y legitimidad sindical, entre otros que se consideren pertinentes al momento de argumentar o enriquecer la operacionalidad conceptual.

Estos conceptos son resultado de diferentes investigaciones derivados de la sociología del trabajo, ya que esta, a raíz de los cambios que se han producido a lo largo de la instauración del neoliberalismo a nivel mundial con la llamada reestructuración productiva, se ha dedicado de forma basta a analizar los cambios y consecuencias que estos procesos han traído en el mundo del trabajo. Tanto ha sido la relevancia de esta reestructuración productiva, que ha abarcado diferentes ámbitos de la vida social y no solo del trabajo, debido a que surge desde un cambio de la economía a nivel mundial, a la cual algunos autores como Castells (1999) llaman nueva economía informacionalista. Esta nueva economía ha cambiado los modos de producción, de organización, de contratación, de división del trabajo a escala global, pero también las formas en las que se perciben los actores colectivos, como las empresas, el Estado y los sindicatos. Así mismo, también ha cambiado la

percepción de los sindicatos por parte de los trabajadores, lo cual repercute en nuevos procesos de identidad sindical, e incluso se podría hablar del surgimiento de un nuevo sindicalismo a partir de las nuevas generaciones de trabajadores.

Con base a lo anterior, hemos encontrado que estudios anteriores han dado cuenta del cómo la flexibilidad ha sido un factor en la articulación de relaciones a nivel macro con lo micro, debido a que pueden ir desde las relaciones en el mercado local de trabajo hasta las relaciones industriales transnacionales, ya que como algunos autores han mencionado. “Las relaciones industriales son entendidas como las normas y prácticas de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo y las relaciones de empleo” (Pries, 1998, p. 65). Por lo tanto, podemos partir del supuesto de que las condiciones laborales responden a una lógica de un modelo económico a nivel mundial, muestra de esto es posible encontrarlo en aspectos como los contratos colectivos y el deterioro de los mismos a partir de un cierto momento histórico como lo fue la década de los años 80, algunos autores hacen referencia a esto de la siguiente forma:

En estas condiciones aparecen, inicialmente de manera tímida, los primeros intentos de flexibilización de los contratos colectivos. Habría que situar el antecedente más importante en la instalación a principios de los ochenta de las nuevas plantas automotrices del norte, primero en Ramos Arizpe y luego en Hermosillo y Chihuahua. Estos contratos colectivos se convertirían en el ejemplo a seguir a lo largo de los ochenta: nacieron flexibles, con una nueva fuerza de trabajo, en zonas de escasa tradición sindical y contractual. (De la Garza y Bouzas, 1998, p. 91)

Esta flexibilidad vendría a ser la antesala para la implementación más aguda en el terreno de la producción (nivel micro) como para el terreno en los mercados de trabajo (nivel meso y macro), en este último es donde surge el desmantelamiento de las condiciones laborales, y como requisito previo también de los sindicatos, esto ha sido posible gracias a la intervención de instancias gubernamentales a través de políticas que han permitido dicha flexibilidad. Algunos trabajos han mencionado al auspicio del gobierno en torno a estas prácticas

A partir del régimen anterior, el Estado mexicano ha privilegiado el apoyo a las políticas de reestructuración del nivel de vida y las condiciones de trabajo de los obreros, con lo que afecta fuertemente los salarios, el empleo sectorializado (o bien la sustitución de la antigua clase obrera por una nueva con sus implicaciones territoriales) ha ofrecido en la práctica, la ventaja comparativa del bajo salario y la flexibilidad laboral a la inversión, sobre todo a la externa. Esta férrea política del Estado a favor del capital se ha vuelto en contra de la respuesta obrera, limitándola (De la Garza, 1994, p. 4)

En consecuencia los sindicatos nacionales no han podido contrarrestar o hacer frente a estos procesos de flexibilidad, y en este sentido los podríamos catalogar en una situación de crisis constante, ya que no han tenido la capacidad de representación de la clase trabajadora, lo que ha propiciado un aumento en la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores en diferentes ámbitos, como por ejemplo el manufacturero.

Tal como se constata en las estadísticas industriales, el sector manufacturero ha incorporado cada vez menos trabajadores y su nivel de vida ha tendido a deteriorarse. En efecto entre 1980 y 1992, el personal ocupado en la industria manufacturera ha disminuido en un 14,4%, los obreros en un 16% y los empleados en un 10.3%, lo cual muestra claramente que las bases de sustentación al sindicalismo industrial de han debilitado considerablemente en los últimos diez años. (Zapata, 1994 p.81)

Aunado a lo anterior, si no se cuenta con una representación legítima de los trabajadores, y a eso le aumentamos la presencia de una nueva clase trabajadora sin experiencia en la trata de asuntos de producción y calidad dentro de las empresas y en una lógica de globalización, el escenario se torna preocupante. “Si los trabajadores no son capaces de desarrollar respuestas adecuadas a los nuevos retos y respuestas alternativas de desarrollo, corren el riesgo de tener que someterse ciegamente a la “dictadura de la competencia global” o a desgastarse en un bloqueo fundamentalista a cualquier cambio” (Pries, 1998, p. 68) Este contexto

exige un análisis crítico y más agudo hoy en día de la IA, de los trabajadores y del mismo sindicato.

En síntesis, podemos abordar el tema de la IA en el ámbito teórico, a partir de ver cómo se entrelazan condiciones laborales, tipos de sindicato y su relación con los diferentes tipos de flexibilidad laboral en sus diferentes variantes y caras en las que se presenta, ya sea directa o indirectamente dentro de las empresas y en el mercado laboral.

1.1 Relevancia de las condiciones laborales como punto de partida

Por un lado, el concepto condiciones laborales abarca muchos aspectos tanto objetivos como subjetivos, y distintas variantes ya sea que hablemos de salarios, seguridad tanto social como dentro de la empresa, prestaciones, condiciones emocionales y de autorrealización entre otras. Pero por otro lado, también se pueden considerar dentro de las condiciones laborales, aquellas que les permiten a los trabajadores poder incidir en el mismo trabajo ya sea de forma directa o indirecta, y por ende en sus sindicatos, ya que como se ha estudiado anteriormente, la participación del trabajador en este ámbito es de suma relevancia para poder mejorar los procesos de producción, calidad y también el bienestar de los propios trabajadores, que no solo deben ser vistos como sujetos, sino como actores que tienen un papel e injerencia relevante dentro de la misma producción. Autores como Arteaga (2011) ven al espacio de producción como un espacio de lucha por un mejoramiento de las condiciones laborales.

Dado que el espacio de la producción es también escenario donde participan los diversos actores en el campo de las relaciones laborales, basadas en nuevos mecanismos para ejercer el control, a su vez, propician el empoderamiento de la fuerza laboral. Este nuevo contexto supone potencialmente, una mayor capacidad para redefinir las relaciones de poder entre el capital y el trabajo, entre la gerencia y la fuerza laboral. Esta modificación de las relaciones de poder, no necesariamente implica de

manera irreductible la confrontación abierta entre los actores del mundo del trabajo, pero le imprime nuevos rasgos a la naturaleza de la cooperación y el conflicto en el espacio de la producción, entre los mismos trabajadores, dentro de los equipos de trabajo, con la supervisión y con la gerencia en sentido amplio. (2011, p. 13)

En este sentido, y aunque en esta investigación solo se aborde brevemente, es pertinente profundizar y discutir las condiciones políticas⁶ dentro de las fábricas en las cuales el trabajador se vuelve el actor principal para la gestión de la producción y organización de los procesos de trabajo, ya que es él quien conoce de mejor manera el trabajo que se realiza debido a su relación directa con el mismo. Por lo tanto, este conocimiento podría ser tomado en cuenta al momento de la planeación de los procesos de trabajo, tanto por el lado organizacional como estructural. “Esto se manifiesta así, debido a que el ámbito del espacio de trabajo es un terreno que se redefine permanentemente entre el consenso y el conflicto en sus múltiples manifestaciones” (p. 14)

Podemos ver que existe una lucha permanente por el mejoramiento de las condiciones laborales, dentro del mismo proceso de producción y la estructuración del trabajo. Este conflicto es principalmente protagonizado por los trabajadores y el capital. Pero es la gerencia a través de estrategias, que se encarga de diseñar las diferentes formas de control, a partir de la modificación de los procesos de trabajo. Por parte de la gerencia el conocimiento del trabajador sobre el proceso de trabajo, es visto como un obstáculo, ya que impide flexibilizar la producción y tener un mejor control sobre los trabajadores. Ya se ha teorizado sobre como el control (independientemente de que este sea obtenido a través de la coerción o el consenso) se vuelve un factor clave para entender hoy en día los procesos productivos.

⁶ Este tipo de condiciones no se abordan en este trabajo de forma profunda, debido a que se encuentran en un nivel más alto de alcanzar, ya que para poder considerar de forma adecuada a estas, es necesario cubrir o satisfacer primero otro tipo de condiciones con implicaciones más inmediatas, por ejemplo: Las de tipo salarial, de seguridad, prestaciones, jornadas laborales, etc.

El ejercicio de la gerencia de control directo sobre el proceso de trabajo de la Fuerza Laboral, y su aplicación en la fragmentación y subdivisión de las tareas, son comúnmente asumidos para constituir un solo proceso. Por el contrario, el concepto de habilidad normalmente denota ambas, una competencia altamente entrenada y versátil y un considerable grado de discreción e iniciativa. Las dos dimensiones de hecho se superponen en la práctica, conectadas en la medida en que el trabajador retiene la conceptualización del proceso de trabajo. Cuanto más complejo y sofisticado sea el conocimiento y la experiencia del trabajador, más difícil será para la gerencia prescribir tareas en detalle y monitorear de cerca su desempeño. (Hyman, 1987, p. 39 T. del A.)

Es decir, las diferentes estrategias y aplicaciones del control en el proceso del trabajo, contemplan la ampliación y reducción de las condiciones laborales dentro del ámbito de trabajo, ya que estas últimas contribuyen o afectan la implementación efectiva de las primeras. Lo anterior va de la mano con lo que Coriat (2000) había sintetizado bajo la siguiente ecuación: “Quien domina y dicta los modos operatorios, se hace también dueños de los modos de operación” (p. 24)

Aunado a lo anterior y retomando el concepto de condiciones laborales, podemos considerar que: “Las condiciones laborales son un factor de bienestar para el trabajador. Se puede hablar de una relación entre bienestar laboral y condiciones laborales, en la que mejores condiciones laborales llevan a un mayor bienestar laboral y éste deriva en mayor productividad” (Rodríguez, 2009, p. 152). Es en este punto es donde la precariedad laboral toma un papel relevante, ya que esta es una situación que mantiene al trabajador en un estado de insatisfacción e incertidumbre, ya de manera anticipada se puede decir que esta precariedad es una característica constante en la IA. Por lo tanto, la promoción por unas óptimas condiciones laborales se puede ver como una cuestión que involucra tanto el bienestar de los trabajadores como el de las empresas en materia de calidad y producción, y no solo limitarse a las políticas de reducción de costos y aumento de ganancias, ya que esto solo hace un determinismo de aspectos que superan la lógica empresarial.

Si bien, la afectación de las condiciones laborales puede apreciarse desde aspectos como: la jornada laboral, tipos de salario, el tipo de contrato, el aumento de trabajadores eventuales, entre otros que satisfacen o degradan las necesidades de autorrealización de los trabajadores. También existe otro ámbito que se ubica dentro del terreno de trabajo, ya sea que tenga que ver con la seguridad en el área de trabajo, el clima laboral, la presión sobre los tiempos de producción, u otros. Ya desde décadas anteriores, ha habido estudios que demuestran la importancia que tienen las condiciones laborales respecto a la productividad y la calidad dentro de las empresas, tal como dice (Kanawaty, 2005):

La disminución de la productividad y el aumento de las piezas defectuosas y de los descartes de la producción imputables a la fatiga provocada por horarios de trabajo excesivo y malas condiciones de trabajo (...) han demostrado que el organismo humano, pese a su inmensa capacidad de adaptación tiene un rendimiento mucho mayor cuando funciona en condiciones óptimas. Es más, en ciertos países en desarrollo se ha comprobado que es posible aumentar la productividad mejorando simplemente las condiciones en que se desarrolla el trabajo. (p.35)

Es pertinente poner atención en la precarización laboral, ya que en primer lugar este fenómeno va en contra del bienestar laboral, y en segundo estaría atentando en contra de las mismas empresas. El fenómeno de la precariedad laboral muestra que el deterioro de las condiciones laborales es consecuencia de diferentes procesos políticos y sociales que han segregado el mercado laboral y al mismo tiempo el ámbito en el lugar de trabajo. Este concepto también es empleado para: “dar cuenta de la existencia de relaciones laborales en las que las condiciones de trabajo, la duración de la relación contractual y la provisión de derechos laborales son una prerrogativa empresarial, debido a procesos formales de cambio en la legislación o bien a nuevas prácticas empresariales (flexibilidad).” (Mora, 2005, p. 29). Pero el término de la flexibilidad será abordado más adelante, por el momento se pone énfasis en la pertinencia de las condiciones laborales, como resultado no de algo

aislado, sino como el producto de la convergencia de diferentes procesos dentro y fuera del área de trabajo.

Aunado a lo anterior, es necesario dar un margen más amplio de importancia al acondicionamiento del trabajador en el sentido de toma de decisiones tanto en la empresa como en su sindicato, e injerencia en los procesos de producción, al mencionar esto último me refiero a unas condiciones laborales que superen o intrínsecamente satisfagan las cuestiones de tipo salarial, seguridad, salud, etc. Como bien lo menciona Rodríguez (2009):

Una mayor calidad de empleo no se logra únicamente a través de mayor salario. La calidad de los empleos se refiere a cómo están dadas las condiciones de los trabajos en favor de los empleados. Aunque los individuos no por fuerza toman la decisión de trabajar o no completamente con base en las condiciones laborales, sí pueden decidir sobre un trabajo u otro, o cambiarse de trabajo según las condiciones laborales. Esto puede traer grandes repercusiones en el largo plazo, ya que podría influir directamente en la movilidad social y la productividad de los trabajadores. Así, los individuos tienen la opción de decidir entre las distintas situaciones que se les presentan a lo largo del tiempo y dichas decisiones van condicionadas en gran medida por el entorno laboral. (p.152)

Sin embargo, a pesar de que los trabajadores en VW Puebla viven bajo una organización de trabajo basada en el método Fordista-Taylorista que implica trabajo repetitivo, segmentado y estandarizado, se podría decir que se ven compensados si consideráramos que cuentan con cierta estabilidad laboral y uno de los mejores salarios en el mercado laboral mexicano. Pero esto último, no es razón suficiente para negar la existencia de insatisfacción laboral.

Ahora bien, la amplitud del concepto de condiciones laborales permite abordarlo desde diferentes aristas. De hecho, aún existe un constante debate por definir cuáles son los límites y alcances del concepto, pues pese a que el conflicto capital vs fuerza de trabajo se ha mantenido constante, el mundo laboral está en un

constante cambio, y estos cambios mantienen incertidumbre y riesgo, ya sea de manera estructural o personal para los trabajadores.

Pero el fin de esta investigación no es resolver las implicaciones conceptuales, sino dar una visión de tipo categórica a partir de rasgos específicos de las condiciones laborales. Por lo cual, la delimitación más precisa que dará cuenta de los alcances del concepto para este trabajo, quedará clara en el capítulo de análisis de resultados, justo cuando la variable conceptual sea operacionalizada, ya que es en ese momento donde se ubicarán concretamente.

En conclusión, entenderemos hasta este punto el concepto de condiciones laborales, como aquellas que deterioran o mejoran los puestos de trabajo ya que definen los recursos con los que opera el trabajador, y repercuten en el bienestar o insatisfacción de los trabajadores, pero también en los niveles de producción y los estándares de calidad. Estas pueden estar explícitamente plasmadas en los contratos colectivos e individuales, o también se pueden encontrar implícitamente en los procesos de producción y en el entorno en el que se desarrolla el trabajo. Por lo tanto, pueden ir desde seguridad social, prestaciones, jornadas laborales, salarios, sanidad, etc. Pero también abarcan aspectos como, libertad sindical, participación en la toma de decisiones, representatividad y legitimidad sindical. Por lo cual, las condiciones laborales, no solo se manifiestan en el ámbito productivo o económico, sino también en el político e ideológico de los trabajadores.

1.2 Flexibilidad laboral como concepto para articular lo micro y lo macro en un contexto globalizado

Si un trabajador tuviera cubiertas en gran medida las condiciones laborales, tendríamos que enfocar más la atención en el potencial que los trabajadores tienen en el manejo de los procesos de producción y organización del trabajo, y esto va dirigido a una revaloración del cómo se ha aplicado la flexibilidad laboral. La flexibilidad es un concepto que implica múltiples dimensiones y se encuentra bajo un constante debate respecto a sus alcances e implicaciones. Pero podemos decir en términos llanos que la flexibilidad ha sido una condición que ha contenido

aquellas prácticas y estatutos que se orientan a realizar cambios y variaciones con lo referente al mundo del trabajo para ajustarlo al contexto y las necesidades del mercado. Autores como Fernández (2011) ubican cuatro principales vertientes para el análisis de concepto: El de la organización productiva, el de la organización del trabajo, el de la gestión y la del mercado laboral. Pero la flexibilidad laboral ha sido constantemente relacionada con el deterioro de la condiciones laborales, por lo cual, surge una pregunta que si bien no se contesta en este momento, sirve para repensar la lógica por la cual se ha instaurado la flexibilidad: ¿Cómo o en qué forma se podría pensar en contrarrestar o reorientar estos procesos de flexibilización, en función de que no contribuyan al detrimento de las condiciones laborales?

Si bien la nueva lógica a escala mundial basada en la flexibilidad, busca liberar las fuerzas productivas para que fluyan sin obstáculos, con mayor facilidad y rapidez a lo largo del encadenamiento productivo a nivel global, la clase trabajadora debe buscar a través de la disputa por el poder en diferentes ámbitos como el sindical, el cómo no perder terreno respecto a la lucha por condiciones óptimas que si bien a simple vista pueden parecer contrarias a los procesos de la reestructuración productiva, no precisamente están o deberían estar peleadas con la misma.

El concepto considerado en esta investigación como el articulador de la problemática de las condiciones laborales con un contexto globalizado regido por un modelo económico de corte neoliberal, es el de flexibilización, misma que: “Se ha convertido desde fines de la década de los ochenta en la palabra clave de la reestructuración productiva en América Latina.” (De la Garza y Bouzas, 1998, p. 87). Cuando se iniciaron las transformaciones actuales en los procesos productivos en Latinoamérica esta flexibilización es la que en mayor medida se ha encontrado presente en lo micro y lo macro, de hecho se vuelve el puente entre una y otra pasando por lo meso (es decir, a nivel regional), y dentro de lo macro podemos ver que se encarga de eliminar los obstáculos para que el encuentro entre la demanda y la fuerza de trabajo se realice con más “libertad” e individualidad (De la Garza y Bouzas, 1998).

De esta forma, esta flexibilidad puede verse acompañada de un proceso de desmantelamiento de distintas instituciones por parte del Estado. Esto a su vez ha incluido a los sindicatos que no han tenido una propuesta o alternativa ante estos procesos, esta flexibilización se les ha presentado como algo nuevo en términos de las magnitudes que conllevan los procesos de la reestructuración productiva. Es decir, muchos de los sindicatos en la década de los años 80 carecían de estrategias políticas y organizativas para abordar las diferentes problemáticas que se desencadenaron a partir de este periodo, y su respuesta se limitó a una posición defensiva respecto a las condiciones ganadas durante el Estado benefactor.

Como campo discursivo en disputa, el de la flexibilidad no ha sido plenamente captado por los sindicatos como campo de elaboraciones alternativas; lo más común ha sido la resistencia frente al ataque a las "conquistas ganadas", que tampoco supone soluciones satisfactorias frente a los nuevos retos de la economía, el Estado y la sociedad. (De la Garza y Bouzas, 1998, p. 88)

En términos legislativos, el desmantelamiento ha estado acompañado de modificaciones a las leyes que regulan el mercado de trabajo y el trabajo en sí. La reforma laboral del 2012 es un buen referente cuando hablamos de desregulación legislativa, ya que algunas de sus principales modificaciones fueron encaminadas a legalizar la contratación por periodos de prueba, por temporada, la subcontratación de personal, el trabajo de menores de 14 años, multihabilidad de los trabajadores (polivalencia), entre otros (González, 2013). Logrando así, que la relación oferta-demanda de fuerza de trabajo tienda cada vez más a encontrarse de forma directa y hablando en términos sindicales sin intermediarios.

Lo anterior ha sido retomado desde la perspectiva de la escuela de la Economía Neoclásica (marginalista), ya que diferentes aspectos de esta corriente han influenciado en la aplicación de las prácticas neoliberales, reconsiderando el idealismo del mercado perfecto con una libre competencia, donde los salarios son regulados por este mercado, y donde la mano de obra como apunta Marx (2014) es vista como otra mercancía, la cual busca ser solventada al menor precio. Es decir, la flexibilidad en términos de mercado de trabajo, ha sido impulsada bajo los

supuestos del mercado perfecto, donde las diferentes instituciones como los sindicatos, no deberían existir, ya que solo “entorpecen” este encuentro de oferta y demanda de trabajo. De hecho en este ámbito, más que flexibilidad de los mercados de trabajo, es preciso hablar de una desregulación de los mercados de trabajo. (De la Garza, 1997) Es decir, lo que se ha buscado a partir de la instauración de las políticas neoliberales, actores colectivos como los sindicatos, dejen de intervenir en la regulación de la economía.

La implementación de la flexibilidad está acompañada por diferentes discursos, pero uno de los principales es que las empresas se encuentran bajo una supuesta “desventaja”, producto de la liberación del mercado mundial, lo cual implica que la competencia se incremente y se vuelva más agresiva, ya que se compite por “igual” con todo tipo de empresas ya sean nacionales, transnacionales o multinacionales. “Las empresas se ven “desprotegidas” frente a la competencia internacional y obligadas a modernizarse en todos los aspectos productivos, organizacionales y sociales” (Pries, 1998, p. 8) por lo cual, se implementan políticas de flexibilidad dentro y fuera de las empresas para compensar la desventaja y mantener la acometividad.

Ahora bien, la flexibilidad a nivel macro guarda relación directa con el nivel micro, esta última se refiere a la gestión y el uso de la fuerza de trabajo dentro de la empresa, departamento o área de trabajo, de tal forma que pueda ser explotada para obtener mejores niveles de producción y rendimiento. Pero esta gestión y el uso de la fuerza de trabajo, dependerán de cómo se apliquen los modelos de producción, tomando en cuenta la adaptación de la tecnología pertinente y la constitución de nuevos sistemas sociotécnicos, producto de la revolución tecnológica. En países como México, los índices de aplicación de tecnología son bajos, de hecho la mayor tecnología se ubica en las grandes empresas, dejando de lado a las PYMES, debido a que, la organización e intensificación del trabajo ha sido la forma más efectiva por la cual se ha buscado aumentar la creación de valor.

Si bien la flexibilidad dentro del proceso productivo no es algo nuevo en los modelos de producción, si es en este momento histórico en el que se vuelve

determinante para maximizar la producción de valor. Uno de los modelos que han impulsado en gran medida la producción flexible es el Toyotismo, donde el individualismo a diferencia de los neoclásicos se ve rebasado por el trabajo en equipo, y la especialización del trabajador en un solo proceso se convierte en la asimilación y participación del trabajador en diferentes procesos, ya que empieza a existir una relación cercana entre gerencia y trabajadores como unidad. El centro de la flexibilidad al estilo Toyotista está orientado a la producción, la nueva cultura laboral y la movilidad interna (polivalencia) (De la Garza, 1997). Es decir, la flexibilidad laboral a nivel micro se vuelve la forma concreta de los diferentes procesos de la reestructuración productiva promovidos por la empresa en colaboración con los trabajadores, estos últimos son quienes terminan ejecutando las nuevas formas de producción flexible, y es en este contexto en el cual la polivalencia se vuelve una de las principales cualidades de los trabajadores. Como diría Salcido (2017): La polivalencia se reduce a una sola cualidad, esa cualidad es la adaptabilidad.

Sin embargo, la flexibilidad no solo se da en los términos antes mencionados, sino que también abarca múltiples aspectos que se pueden ubicar dentro de lo micro y lo macro, o dicho de otra forma en el mercado de trabajo y en los procesos productivos, como lo es la flexibilidad legislativa, contractual, de jornada, de prestaciones, movilidad, entre otras. Y estos diferentes aspectos pueden ser explícitos o implícitos dependiendo del contexto laboral, además:

Se puede hablar de una flexibilidad del producto y del proceso desde el punto de vista técnico, y en la flexibilidad del trabajo poner énfasis en la desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa), del uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (funcional o interna) y en el aspecto salarial (salario en función de rendimiento)(...)Por otro lado, la flexibilidad puede aceptar un nivel formal, codificado en las leyes, reglamentos o pactos, y otro informal, propio de las costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas. (De la Garza, 1997, p. 162)

En consecuencia la flexibilidad laboral para poder complementarse necesita de la constante vinculación entre lo micro y macro, y esta correspondencia es necesaria en ambos sentidos para que se vuelva efectiva; y así podemos encontrar un tercer nivel de la flexibilización que es precisamente donde se da ese vínculo entre ambas y que para términos prácticos es llamado meso. “La flexibilidad puede funcionar en el nivel micro, meso (corporación, rama, zona) o del sistema de relaciones industriales, abarcando en este último caso la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales, la seguridad social y los pactos corporativos” (De la Garza, 1997p.162). No se puede decir que la flexibilidad tiene un origen en lo micro o en lo macro, sino que la flexibilidad surge a lo largo de toda la red de producción a nivel mundial, que se adecua a los diferentes niveles y escalas de producción incluyendo y depurando aspectos que faciliten la acumulación de capital global, y en consecuencia creando escenarios que afectan a la fuerza de trabajo.

Entonces, la flexibilidad laboral es una constante aplicación de políticas tanto dentro como fuera de la empresa, y puede abarcar diferentes aspectos, como los previamente mencionados, que muchas veces son explícitos o implícitos. En lo que se refiere a la flexibilidad dentro de los procesos de trabajo o dentro de la empresa, podemos decir que esta repercute directamente con las condiciones de trabajo, ya que estas se adecuan a estos procesos flexibles. Por el otro lado, en lo que se refiere fuera del proceso de producción, es donde podemos ubicar de una forma más clara al sindicato como actor colectivo que puede mediar para la regulación o la forma de implementación de esta flexibilidad, ya sea en el ámbito del mercado laboral, o como un instrumento con la capacidad de acondicionamiento para la intervención en cuestiones más concretas como los procesos de producción, estructuración y organización del trabajo.

En otras palabras, la flexibilidad laboral es un concepto que ayuda a articular, comprender y explicar el deterioro o la afectación de las condiciones laborales, y al mismo tiempo el estado en que se encuentra el sindicalismo mexicano. Así como también ayuda a comprender la problemática a nivel micro y macro, ya que ha

fungido como recurso que permite contrarrestar la rigidez de las relaciones laborales en términos locales y globales, y que en esta investigación se enfoca específicamente en el sector automotriz.

1.3 Sindicato como instrumento de mediación capital/fuerza de trabajo

El sindicato⁷ como concepto llano, “es una asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos e intereses, con atención particular a los salarios, horas y condiciones de trabajo, eficiencia, seguridad enseñanza seguros, etc.” (Pratt, 1997, p. 275) No obstante, el concepto puede guardar distintos matices dependiendo del contexto en el que se usa o del que hace referencia, es decir, el concepto puede tener una connotación distinta ya sea en la clase trabajadora mexicana, alemana, francesa o cualquier otra, incluso en cada sector o rama de un país cuenta con sus propios matices. Es por eso, que el debate teórico en México cuenta con sus particularidades, las cuales si bien no serán abordadas a fondo en esta investigación, si podremos acercarnos a las principales tipologías que existen y que han predominado en el contexto mexicano.

Antes de continuar, se incluye un pequeño apartado en el cual se hace mención a una de las características que se vuelven un referente obligado cuando se habla de sindicalismo. Esa característica es el famoso corporativismo.

1.3.1 El corporativismo como referente obligado en la historia del sindicalismo mexicano

El estudio del movimiento obrero en México ha tenido diferentes vertientes, autores como De la Garza (1986) ubican tres principales: 1) La historiográfica, 2) sobre el proceso del trabajo y 3) la que se ha encargado del estudio de la relación entre Estado y Sindicato.

Respecto a la relación Sindicato-Estado, es imprescindible hacer mención de las prácticas corporativistas que realizó el Estado mexicano sobre todo en la década

⁷ En este caso solo hacemos referencia al sindicato de trabajadores, aunque de igual forma existen los sindicatos conformados por patrones, los cuales son reconocidos en la LFT.

de los años 30 y 40 cuando se “institucionaliza” la revolución, ya que estas se volvieron una constante durante varias décadas. Esta característica del sindicalismo mexicano se vuelve un referente obligado y aunque existen diferentes acepciones, constantemente se retoma una de las más aceptadas en el ámbito de los estudios políticos y sociales. En términos generales, se entiende por corporativismo al:

Sistema de representación de intereses en el cual, las partes constitutivas están organizadas dentro de un número limitado de categorías singulares, obligatorias, jerárquicamente organizadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, a las que les concede un deliberado monopolio de representación, dentro de sus respectivas categorías, a cambio de recibir ciertos controles en su selección de líderes y articulación de demandas y apoyos. (Schmitter en Audelo, 2005, p. 4)

El gobierno buscó a través del corporativismo la dominación de la clase obrera interviniendo en la estructura y organización de los sindicatos, e impulsando la creación del sindicalismo oficialista que como máximo referente es la CTM, y que en parte fue vista como contrapeso para la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). El corporativismo “tuvo como características básicas el hecho de subsumir por completo las relaciones laborales a las político estatales, en tanto que las organizaciones sindicales, como las patronales, identificaron el espacio estatal como arena de negociación por excelencia” (Gatica, 2007, p. 72). Desde luego estas relaciones fueron acompañadas por actos de corrupción, cooptación y clientelismo a las que accedían los dirigentes sindicales, que se perpetuaban en la cúpula del poder. De esta manera, el gobierno buscaba tener control sobre una clase obrera que se encontraba en una etapa de alto crecimiento en el periodo posrevolucionario. Ya para tiempos posteriores a la década de los años 70, algunos de los temas en debate giraban en torno al charrísimo y la independencia sindical. (De la Garza, 1986)

Ahora bien, por un lado el corporativismo sirvió para aglutinar de forma masiva a la base trabajadora. Por otro lado, la dependencia del sindicalismo

respecto al Estado se volvió al mismo tiempo una de sus principales debilidades a partir de la década de los años 80 cuando empieza el periodo de la desregulación laboral, ya que es en este periodo cuando queda al descubierto la debilidad sindical y la falta de organización, ante un panorama que flexibilizaba las legislaciones y el proceso productivo, y ante unas nuevas circunstancias de una sociedad y una economía encaminada a la globalización (Gatica, 2007). Se puede decir que el Estado que había concedido el monopolio de representación sindical con dirigentes pactados, ahora se estaba encargando de dismantelar a los sindicatos que tanto había promovido, ya que él era quien mejor conocía sus debilidades.

Es por eso que en el contexto actual, aunque el corporativismo no se encuentre en su periodo de máxima expresión cómo a mediados del siglo pasado, aún se encuentra presente dentro de las prácticas que se dan en la relación Sindicato-Estado, que siguen siendo íntimas en asuntos laborales y también políticos electorales⁸. De hecho el concepto de corporativismo ha sido modificado en algunos países de Europa occidental y se habla de un neocorporativismo que ha pluralizado la participación de distintas organizaciones en el ámbito político, económico y social. De hecho algunos autores como Schmitter apuntan que el corporativismo no ha desaparecido. No solo los países que lo han practicado continúan haciéndolo, sino que otros intentan implementarlo con respectivas variantes, se presume que lo que ahora prevalece es el neocorporativismo (Schmitter en Núñez, 1995).

En pocas palabras, el corporativismo ha estado presente en la relación Estado-Sindicato desde la década de los años 30, e inclusive permanece en la actualidad, bajo un nuevo corporativismo que ha tenido que ajustarse a las nuevas relaciones políticas y sociales, producto de la instauración del modelo neoliberal.

⁸ En las elecciones presidenciales del año 2018, el dirigente de la CTM ofreció su apoyo de manera abierta y pública al candidato del gobierno en turno.

1.3.2 El sindicato mexicano, un acercamiento a dos principales tipologías

Para el sindicalismo mexicano los procesos que se desataron a lo largo del país con la implementación de las políticas neoliberales y la restructuración productiva juegan un papel importante. Estos diferentes procesos evidenciaron de forma aguda las debilidades que tenían las asociaciones obreras y las confederaciones sindicales, esto ha propiciado que la palabra sindicato en nuestro país tenga una connotación negativa, a la cual le podemos agregar una campaña de deslegitimación de los sindicatos como parte de la estrategia para su desmantelamiento.

Se hace hincapié en la connotación porque ésta se mueve en el plano de la subjetividad de los actores sociales y por ende en el plano ideológico, de tal forma que la ideología es considerada un campo más de lucha, por lo cual, la deslegitimación de los sindicatos cumple una estrategia de implementar una visión de la realidad de corte neoclásico, donde los sindicatos son vistos como obstáculos para el funcionamiento del mercado. Si bien el sindicalismo mexicano ha tenido significativas derrotas sobre todo a finales del siglo XX, las cuales pueden ser constatadas en términos objetivos, también ha tenido retrocesos de tipo subjetivo, donde la ideología se ha vuelto un campo de lucha, donde la visión neoliberal ha ganado terreno hasta el día de hoy. Pero como bien señalan De la Garza y Bouzas (1998):

Toda ideología presenta elementos de verdad, se asienta en aspectos parciales de la realidad. Es cierto que el mundo ha cambiado, que el Estado interventor benefactor se ha transformado, que la flexibilización ha avanzado, que los sindicatos han sido deslegitimados. Pero es una verdad parcial que la única vía de desarrollo sea la del neoliberalismo, que en todos los países por igual se practique la desregulación del trabajo como condición de competitividad sin más, que los sindicatos ya no cumplan en todos los países papel alguno, que el neoliberalismo esté conduciendo hacia la felicidad del género humano. (p. 88)

El tema de la ideología será pertinente cuando más adelante se toque el concepto de identidad, y se hable de la posible existencia de una crisis de la identidad sindical a raíz de los procesos previamente mencionados, y que han servido para poder justificar la deslegitimación de los sindicatos.

Con respecto a lo anterior, y retomando el tema de la tipología sindical, viene al caso el cuestionarse ¿Qué tipo de sindicatos es el que predomina en países como México, y en qué medida estos han podido estar a la altura de los cambios y políticas implementadas por el neoliberalismo y por la llamada reestructuración productiva? Si bien existen diferentes tipologías elaboradas por distintos autores respecto a los sindicatos, podemos mencionar algunas de las más destacadas que darán pie al análisis del caso VW en específico.

En un primer momento, dos aspectos ayudarán a identificar cual es la postura de los sindicatos en su papel como instrumento de mediación entre capital y fuerza de trabajo. Estos aspectos son: Autonomía y subordinación, estos dos conceptos permiten de forma abstracta saber cuál es la postura política de los sindicatos.

En Latinoamérica a lo largo del siglo pasado, hubo sindicatos que algunos autores como Zapata (1993) denominaron *de clase*, este adjetivo de clase se les adjudicó debido a que se caracterizaron por haber mantenido una considerable autonomía respecto al Estado, pero también por asumir al mismo tiempo un papel político directo con los partidos políticos de izquierda, estos últimos fungían solo como instrumentos mediadores con el Estado, considerándolos como una vía de comunicación. Esto último les permitía tener relaciones más cercanas entre el liderazgo y la base (Zapata, 1993).

A diferencia del sindicato de clase tenemos el sindicato *populista*, el cual tiene un alto grado de dependencia a las dinámicas políticas orquestadas por el aparato gubernamental, y por esta razón su liderazgo se ubica de forma predominante en el Estado. Con relación a lo anterior, los conflictos en este tipo de sindicatos radican en los problemas que el Estado considere pertinentes, y no los que considere la clase trabajadora. Por lo tanto, el sindicato funciona como un apoyo del Estado, a

cambio de recibir beneficios económicos y sociales. Es decir, este es el tipo de sindicato que se subordina a los intereses estatales (Zapata, 1993).

Tomando en cuenta los dos tipos de sindicatos previamente mencionados, en el caso mexicano los sindicatos fueron en gran medida formados como sindicatos populistas, bajo prácticas corporativistas ideadas desde las cúpulas del poder estatal.⁹ Es esa una de las razones por la cual se consideró que no representaban los intereses de los trabajadores, ya que radicaron bajo mucho tiempo a dinámicas clientelistas. Esto último es un aspecto que contribuyó a que con el cambio de una economía cerrada a una abierta, los sindicatos se encontraran ante un panorama desconocido y para el cual no estaban preparados.

Por otra parte, De la Garza habla de dos tipos de sindicatos¹⁰, los de circulación y los de producción. Básicamente esta dicotomía sirve para dar cuenta de cual fue o ha sido el principal objetivo de los sindicatos en nuestro país.

Por lo que se refiere a los sindicatos de circulación, son aquellos en los que su espacio de acción dentro de las relaciones laborales, se dedicaron sobre todo en la compraventa de la fuerza de trabajo y el logro de condiciones menos desgastantes, peligrosas o insalubres. Por otro lado, los sindicatos de producción a diferencia de los de circulación, son aquellos en los que se define el proceso de trabajo como espacio de lucha, de propuesta alternativa, de consenso y conflicto y no de simple protección de los trabajadores (De la Garza y Bouzas, 1998).

En consecuencia los sindicatos en México aparte de ser populares y dentro de las dinámicas corporativistas, se han preocupado más por la circulación de la mano de obra que por la lucha en espacios como la producción. Esto último ha dado como resultado el descuido en gran medida de cuestiones más concretas dentro de las empresas, y es en estas donde se encuentra también un gran terreno para la

⁹ Este aspecto se vuelve evidente sobre todo en la etapa en la que existió en el país una forma particular de Estado de Confort, cuando en la economía mexicana predominaba la sustitución de importaciones.

¹⁰ Independientemente de que este autor cuenta con una tipología con mayores acepciones respecto a los diferentes tipos de sindicatos, en la cual podemos encontrar los sindicatos: Blancos, negros, fantasma, de oficio, etc.

disputa de condiciones laborales que favorezcan a los trabajadores, e incluso a las empresas.

1.4 Identidad y sindicato

El sindicato como actor colectivo dentro de la relación tripartita entre Empresa, Estado y Fuerza de Trabajo, cumple con el papel de representar a la base obrera, pero este papel ha sido cuestionado a lo largo de la historia del sindicalismo mexicano, tanto así que se la ha calificado en diversas ocasiones de “Charro”¹¹ sobre todo durante la década de los años 70 “cuando el gobierno mexicano decidió inducir a las empresas automotrices a la expansión de sus actividades y pasar del armado de coches a su manufactura, la IA se caracterizaba por poseer sindicatos conservadores a los cuales la etiqueta de charro convenía muy bien” (Roxborough, 1983, p. 63) Se le ha llamado sindicalismo charro en función de que más que representar los intereses de la clase trabajadora, representan o acceden en pro de los intereses ya sea de las empresas o del Estado. Por tales motivos, hoy en día continua vigente el cuestionamiento sobre cuál es el papel real que desempeñan los sindicatos, pero igual de importante es saber si los trabajadores, están de acuerdo o desacuerdo, o si se sienten representados o identificados con las prácticas de las dirigencias sindicales.

Si bien el sindicato ha sido cuestionado por sus prácticas, no se puede perder de vista cómo se construye el mismo en el terreno de lo concreto, y a niveles más subjetivos por parte de los trabajadores. Es decir, cómo se da la relación entre trabajadores y dirigentes seccionales de un sindicato en el área de trabajo y cómo se subjetiva esa relación, ya que la participación del sindicato no se limita (o no debería limitarse) a la intervención en las políticas a nivel empresa y a la gestión de la mano de obra. Es por eso que estudiar el cómo se crean los procesos de identidad, o cual es la percepción de los trabajadores con relación al sindicato, se vuelve un punto clave para comprender al mismo.

¹¹ Se usa el calificativo de charro en alusión de un exdirigente sindical “Alfonso Ochoa”, quien tomó por la fuerza la dirigencia del sindicato ferrocarrilero, dicho exdirigente también practicaba la charrería.

El concepto de identidad es pieza fundamental en la relación trabajador-sindicato en términos subjetivos: “Por identidad, en lo referente a los actores sociales, entiendo el proceso de construcción del sentido atendiendo a un atributo cultural, o un conjunto relacionado de atributos culturales, al que se da prioridad sobre el resto de las fuentes de sentido... En términos sencillos, las identidades organizan el sentido” (Castells, 2001, p. 29). Tomando en cuenta esto, se puede decir que el trabajador en ese nivel, se vuelve pieza clave en la producción o reproducción del sindicato, dependiendo de la significación que tengan las prácticas sindicales sobre la subjetividad de los trabajadores. Esta subjetividad repercute en la identificación que puedan o no tener respecto al papel que juega el sindicato en la interacción con otros actores, ya que estos pueden sentirse o no representados, como apunta Dubar (2002): “La identidad no es lo que permanece necesariamente idéntico, sino el resultado de una identificación contingente” (p.11). Es decir, la identidad se encuentra en un constante cambio, que hoy en día, ha perdido de forma “aparente” sus referentes que se encontraban consolidados en un periodo anterior, ya que hoy, esos referentes han perdido legitimidad o han sido modificados gracias a la reconfiguración de un modelo político, económico y global (Dubar, 2002). De tal forma que la identidad puede considerarse en un periodo de crisis, ya que las nuevas políticas sindicales, pueden no ser un referente debido a que se han visto rebasadas por las nuevas formas de organización y estructuración del trabajo y de los mercados de trabajo.

En relación a lo anterior, autores como Cap (2008) apuntan lo siguiente: “podemos decir que hablar de identidad remite a un “nosotros” y a un “ellos”, lo cual nos permite definir la identidad de los afiliados del sindicato en relación a otros actores significativos como el Estado, los partidos políticos, y la sociedad en general” (p. 4). Por lo tanto, el trabajador puede o no sentirse identificado con la dirigencia sindical dependiendo, del cómo esta última ha logrado o no defender los intereses de los trabajadores, pero también de cómo se ha construido la relación entre la dirigencia y la base.

Además, lo anterior guarda relación con el cómo se ha desarrollado una cultura sindical que convive con la percepción del trabajador para con su sindicato, construyendo un imaginario que crea una valoración de lo que es el sindicato y cómo interactuar con este, ya que si bien existieron cambios en la organización del trabajo a partir de la reestructuración productiva, también hubo cambios en la interacción de los sindicatos y por lo tanto, en el cómo son estos percibidos por la clase trabajadora, en otras palabras:

Los imaginarios sociales establecen parámetros para la valoración de la realidad. A partir de tal base interpretativa, no obstante, los individuos pueden generar distintos niveles de significación, atribuyendo a ciertos aspectos de la realidad una validez y verosimilitud que estructura y da sentido, personalidad y carácter a un modo o estilo particular de vida social de los sujetos. (León, 2011, p. 24)

Con esto, no se trata de decir que los trabajadores son los únicos responsables de una especie de crisis sindical, más bien, se trata de resaltar la importancia que representa el surgimiento y las implicaciones que conlleva la percepción e identidad que tienen o pudieran tener los trabajadores con el sindicato, y cómo esta influye en el sindicalismo actual. Por un lado, el imaginario o la percepción de la realidad sindical es una parte relevante de la problemática que implica la subjetivación de aspectos de la realidad. También, otra parte de la realidad aporta diversos elementos que provienen desde otros ámbitos como los procesos y las formas de producción. Por tal motivo, una vez más tenemos que recordar que los procesos de producción deben reivindicarse como principal espacio de lucha para la clase trabajadora, al mismo tiempo que es un espacio en el que se crean procesos de identificación, sentido y significancia en la subjetividad del trabajador.

En relación a lo anterior, los nuevos procesos de organización y estructuración del trabajo, que individualizan y estandarizan los procesos bajo la premisa de la reducción de tiempos, van creando una nueva cultura que atomiza a los individuos. “El trabajo implica la interiorización de los significados (socialmente organizados, según contextos específicos) y la objetivación de formas simbólicas

(expresiones, artefactos, acciones, interacciones, modos de comportamiento, usos y costumbres) que otorgan soporte al sentido de la actividad laboral dentro del conjunto de las relaciones sociales” (León, 2011, p. 12) Es decir, existe la posibilidad de crearse una deficiencia al momento de construir prácticas sindicales a niveles más colectivos.

Se puede hablar de una transformación de las prácticas sindicales en los últimos años, y por ende un cambio en la subjetividad de la base obrera que modifica la identidad sindical dependiendo de los actores y el contexto en cuestión, como apunta Castells (2001): Las identidades cambiarán dependiendo de quien las construye. Y si bien este terreno de construcción de la identidad está más orientado simbólicamente y culturalmente por las nuevas políticas empresariales y gubernamentales en un contexto neoliberal, los trabajadores crearán su identidad bajo esos lineamientos permeados de incertidumbre laboral. Dubar (2002) lo expresa de la siguiente forma:

Si el resultado de treinta años de crisis de empleo, de transformaciones del trabajo en el sentido de la responsabilidad individual, de la valoración de la competencia y de la “empleabilidad de cada uno” ha sido hacer de esa forma identitaria la única deseable del porvenir, la única susceptible de reconocimiento temporal, la única a proponer a las nuevas generaciones, entonces es que hemos entrado en una crisis identitaria permanente. (p. 148)

Antes de finalizar este apartado, cabe mencionar que la “crisis” de la identidad se da en un contexto en el cual la individualidad, la incertidumbre, y la precarización del trabajo se han vuelto características predominantes en el mundo del trabajo y la sociedad red (Castells, 2001). Autores como Dubar (2002) han propuesto que la identidad también podría ser analizada bajo el concepto de “Identidad Red” que es producida por la sociedad red y basada en el trabajo, pero resulta tan incierta e inestable como la misma evolución del trabajo (p. 148).

Finalizando este apartado se puede decir que: La identidad sindical es fundamental en términos objetivos, pero sobre todo subjetivos para el estudio de la

IA. Esta identidad se construye a partir de aspectos de la realidad, mismos que guardan significancia en los sujetos creando sentido en la relación dirigencia sindical-base obrera, este sentido puede ayudarnos a comprender si el trabajador se siente o no identificado con su sindicato. Debemos aumentar a la problemática de la identificación o no con el sindicato para el caso mexicano, que el sindicalismo ha sido caracterizado ya desde periodos anteriores por sus prácticas charristas y corporativistas y en periodos más recientes por sus limitaciones a la gestión de la mano de obra. Estas prácticas influyen en la percepción del trabajador y son parte de la convergencia de múltiples factores que permiten hablar hasta este punto, de un tipo de crisis de identidad sindical.

Aunado a lo anterior, conceptos como democracia, legitimidad y representatividad¹² sindical, se vuelven categorías que remiten a la percepción que tienen hoy en día los trabajadores sobre el sindicato y su relación con este. Ya que la democracia sindical permite estudiar “la situación interna del sindicato caracterizada por la aplicación de los principios de la democracia política” (Pratt, 1997, p. 86), la cual se fundamenta en la participación libre y por igual de los miembros de una sociedad y en este caso del sindicato. Por su parte, la representatividad será entendida en términos de la capacidad que tiene el sindicato para representar y defender los derechos e intereses de los trabajadores, así mismo la legitimidad es considerada como característica de una dirigencia sindical que ha sido elegida mediante procedimientos con los cuales los miembros de un sindicato están de acuerdo o conformes. Una vez expuesto lo anterior, podemos decir que la identidad sindical se vuelve objeto de estudio para un análisis que tienda a integrar este aspecto de la realidad social, que es parte influyente dentro de la problemática de la situación laboral en la IA.

¹² Estos conceptos los tomaremos en términos llanos. Hoy en día existen trabajos que se están ocupando de estudiar las nuevas dimensiones que estos conceptos alcanzan en el sindicalismo mexicano, por lo cual, no profundizaremos en esta investigación sobre cada uno de ellos, sino que solo nos servirán como un punto de partida para comprender nuestro concepto principal de esta sección, la “identidad”

1.5 Conclusiones para el abordaje conceptual de esta investigación

En síntesis, los conceptos principales de la investigación se encuentran directamente relacionados, ya que para el estudio tanto de uno como de otros, tenemos que recurrir o hacer referencia entre ellos. Se puede apreciar que las condiciones laborales y el sindicato se mueven alrededor de la flexibilidad y desregulación laboral. Para hablar de un desmantelamiento de los sindicatos hay que hablar de una necesidad global de instaurar la flexibilidad de manera formal y generalizada, pero sobre todo práctica, modificando desde las leyes que rigen al trabajo, los tipos de contrato, hasta los procesos de producción, así como también la organización y estructuración del trabajo. Lo anterior ha modificado y aumentado la precariedad de las condiciones laborales en aspectos que van desde el área de la producción, hasta cuestiones de seguridad social que implica considerar el bienestar del trabajador fuera de la empresa.

Por lo tanto, es preciso acentuar que la flexibilidad laboral se da en lo micro y lo macro, así como en lo abstracto y en lo concreto. Es por eso que se vuelve necesario dar cuenta de las implicaciones que tiene la flexibilidad y el cómo se aplica. Esta flexibilidad modifica la percepción que se tiene por parte de los trabajadores con el sindicato y modifica los procesos de identificación que se crean en el terreno subjetivo. Pero al mismo tiempo repercute en términos concretos, y es en este terreno donde los trabajadores tienen aún un amplio campo de lucha en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, es decir se puede apostar por la organización de los trabajadores desde lo micro hasta lo macro. Por lo cual habría que repensar las condiciones laborales y a los sindicatos en esos mismos niveles; como también la problemática se puede abordar desde lo abstracto y lo concreto, para identificar de manera más íntegra el cómo los trabajadores han ganado o perdido terreno dentro de los procesos de flexibilización.

Capítulo 2. El contexto de la IA a nivel local y global

La IA cobra relevancia a escala mundial en aspectos económicos, pero también en aspectos organizativos, políticos, de globalización y por supuesto de encadenamiento productivo y valorativo. Dentro de este encadenamiento a escala global, las condiciones laborales y los resultados dependen del contexto en el cual se realiza la producción o ensamblaje de los autos. Es por eso que en este apartado se aborda el contexto de la IA a nivel mundial, nacional y local, con el fin de ubicar a esta industria en el estado de Puebla, y reconocer el papel que juega en el mundo de los coches.

2.1. La IA en México y su posición a nivel mundial

Se pronostica que la IA a nivel mundial en pocos años se enfrentará junto con otras ramas a una nueva revolución industrial que se ha llamado Industria 4.0, la cual todavía se encuentra bajo debate en países de la Unión Europea como Alemania, pero que se estima será una realidad muy cercana que implicará (entre otros aspectos) la aplicación del llamado internet de las cosas (Harbecke y Filipiak, 2018). Sin duda, esta cuarta revolución modificará de forma significativa los procesos, formas de organización del trabajo y el encadenamiento productivo a nivel mundial, y valdría la pena comenzar a pensar qué papel jugarán países como México en ese futuro escenario. Desde luego, lo anterior, queda abierto para posteriores investigaciones ya que en esta haremos un recorrido por la situación actual, más sin en cambio es pertinente mencionarlo para tener una visión sobre el futuro de esta industria que ha sido pionera y referente obligado cuando se habla de modelos de producción.

Ahora bien, pasando al contexto actual de la IA en México, se señala que; durante la segunda mitad del siglo XX ha sido una de las actividades económicas más socorridas y no solo en el país, sino a nivel internacional. En México, esta rama manufacturera es uno de los grandes pilares para la economía ya que:

El sector aporta más de 3.3% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional (PROMÉXICO, 2016) por debajo de turismo con 8.7% (INEGI, 2016) y por encima de las remesas que representaron el 2.8% (Serrano, 2017). También, “es responsable de alrededor de 900,000 empleos directos en todo el país. Con estos indicadores, México es el séptimo productor y el cuarto exportador de vehículos ligeros a nivel global.” (Barrera y Pulido, 2016, p. 9)

Esto llama la atención para poner la mirada en este sector que determina e influye en gran medida la economía del país, ya que: “En México la IA ha pasado a ser la generadora de divisas más importante; aporta 23.5% de las exportaciones totales y el 31% del total manufacturero –por encima de las del petróleo, turismo y remesas internacionales.” (Covarrubias, 2014, p. 7) Por otro lado el crecimiento de este sector se ha mantenido constante:

De acuerdo a estimaciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las remuneraciones de la industria terminal y de autopartes en México son, en promedio, superiores a las del resto de la industria manufacturera; en el caso de la industria automotriz terminal, los salarios son casi tres veces mayores que en el resto de los sectores. Por otro lado, las remuneraciones de la industria de autopartes registraron un crecimiento de 11.7% entre 2011 y 2014. Con esto se ilustra la alta valoración que tiene la mano de obra automotriz respecto a la de otras manufacturas en México, gracias a su probada calificación y experiencia. (Barrera y Pulido, 2016, p. 4)

Hoy en día la IA se encuentra en un momento histórico, pero a pesar de eso, en algunos países europeos el automóvil está pasando a un segundo plano como medio de transporte, por lo cual el consumo de autos ha disminuido, debido a que la inversión está siendo reorientada al transporte público. Pero en el caso mexicano la IA aún tiene unos cuantos años por delante, y de hecho en este país siguen llegando nuevas inversiones, tal es el caso de la llegada de Audi al Estado de Puebla que oficialmente se inauguró en el año 2016.

Ahora bien, en la IA nacional se puede hablar de salarios que superan los estándares nacionales, que como hemos mencionado, son aproximadamente tres veces mayores que el promedio¹³ e incluso en repetidas ocasiones aún más altos, pero esto no es argumento suficiente para justificar las condiciones laborales en las que se encuentra esta base trabajadora.

Dicho lo anterior, se infiere que este estatus de México como productor y exportador debería guardar una relación directa con las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos. Además, la IA en México ha tenido un crecimiento cada vez mayor en lo que va del siglo XXI y esto es debido al auge de las inversiones extranjeras, las cuales han visto condiciones favorables en el territorio nacional, así, varias nuevas plantas se han abierto a lo largo y ancho del país.

Además, al sector automotriz se ha destinado la mayor proporción de la inversión extranjera directa realizada en México en los últimos seis años. En la industria automotriz se han invertido más de 21,000 millones de dólares, que se han traducido en el inicio de operaciones de seis nuevas plantas de ensamble de vehículos y motores, la ampliación de la capacidad de producción de cinco plantas ya instaladas en el país, y la atracción de un mayor número de proveedores directos en torno a los nuevos desarrollos. (Barrera y Pulido, 2016, p. 9)

Los resultados de la inversión de la IA en nuestro país pueden verse reflejados en su escalamiento en el ranking de mayores productores en el mundo, colocándose en el número 7 como lo muestra la tabla 1. Se puede decir que ha sido un proceso de fortalecimiento del mercado a nivel interno y externo, por lo cual en términos de números esta industria se encuentra en un momento favorable. Siguiendo la línea de este panorama favorable para esta rama y considerando el aumento de producción, inversión extranjera y aumento en las ventas de unidades, podemos hablar de un momento de consolidación de la industria automotriz en México en

¹³ Esto cobra mayor relevancia considerando que el promedio de los salarios en México es un referente por debajo de los estándares de bienestar, ya que un reporte del CONEVAL en (2016) indica que el 43.6 % de la población vive en pobreza.

términos económicos para las empresas y se espera que mejore en los próximos años.

Con base en los pronósticos de manufactura de autos ligeros en la región del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), podemos prever que para 2020 la producción de autopartes en México alcanzará un valor de 100,000 millones de dólares, lo que nos situará en el cuarto lugar mundial de producción, detrás de China, Estados Unidos y Japón, y superando a países como Corea del Sur y Alemania. (Barrera y Pulido, 2016, p. 11)

Tabla 1: Producción mundial de automóviles

Principales países productores de autos a nivel mundial								
	2012	Millones	2013	Millones	2014	Millones	2015	Millones
1	China	19.2	China	22.1	China	23.8	China	24.5
2	EUA	10.3	EUA	11.0	EUA	11.7	EUA	12.1
3	Japón	9.9	Japón	9.6	Japón	9.8	Japón	9.3
4	Alemania	5.6	Alemania	5.7	Alemania	5.9	Alemania	6.0
5	Cor. del S.	4.5	Cor. del S.	4.5	Cor. del S.	4.5	Cor. del S.	4.5
6	India	4.1	India	3.9	India	3.9	India	4.1
7	Brasil	3.3	Brasil	3.7	México	3.4	México	3.6
8	México	3.0	México	3.0	Brasil	3.1	España	0.0
9	Tailandia	2.4	Tailandia	2.5	España	2.4	Brasil	2.4
10	Canadá	2.4	Canadá	2.4	Canadá	2.4	Canadá	2.3

Nota: Elaboración propia con fuentes de un informe de PROMEXICO publicado en 2016.

Puesto que las empresas que se dedican a la fabricación de autopartes dependen mucho del fortalecimiento de las armadoras. En este sentido vale la pena contemplar la relación comercial fuerte de México con los vecinos del norte que ha crecido a raíz del Tratado del Libre comercio de América del Norte¹⁴ a la fecha. Pero esta relación al mismo tiempo lo vuelve vulnerable al comportamiento del mercado externo, ya que la producción en la IA está destinada en su mayor parte a la

¹⁴ Aunque hoy en día las negociaciones del TLCAN se encuentran activas, y habría que esperar a que estas finalicen para poder valorar el nuevo escenario que se ve amenazado tomando en cuenta el tipo de discurso que ha tomado el presidente Trump.

exportación, con todo y esto, “se espera que para 2020, la industria automotriz mexicana produzca cerca de 5 millones de vehículos ligeros de 13 marcas diferentes, en más de 30 plantas de manufactura [...] Actualmente, 80% de la producción automotriz de México está destinada al mercado de exportación, y 86% de las exportaciones del sector tienen como destino Canadá y Estados Unidos.” (Barrera y Pulido, 2016, p. 12)

En lo que respecta a la venta de vehículos ligeros como resultado del aumento considerable de la producción, se menciona también un panorama positivo para los siguientes años, puesto que “en 2015, las ventas de vehículos ligeros a nivel global tuvieron un valor estimado de 1,755 miles de millones de dólares, con un crecimiento de 1.2% con respecto a 2014. Se espera que para 2020 las ventas de vehículos ligeros alcancen un valor de 1,932 miles de millones de dólares, lo que significará una TMCA de 1.9% entre 2015 y 2020” (Barrera y Pulido, 2016, p. 29). Otro de los factores que ha favorecido a esta industria, ha sido el hecho de que ahora ya no solo se producen y se exportan automóviles, sino que también se trabaja en el terreno de la innovación¹⁵ según mencionan algunas fuentes gubernamentales (PROMÉXICO 2016): Se habla de que México pasó de ser un país exportador de manufacturas simples a un generador de innovación.

En el país existen más de 30 centros de diseño automotriz. La evolución de la industria mexicana y la relevancia que ha ganado a nivel internacional, se traduce en nuevos proyectos para el sector, por ejemplo la manufactura de modelos “hechos en México” como Ford Fusion, Lincoln MKZ, Nissan Note, Chevrolet Trax, Fiat 500, Volkswagen Beetle y Audi Q5, entre otros. Con los recientes anuncios de inversión realizados por Audi, BMW, Mercedes-Benz e Infiniti, México se ha posicionado como un país relevante en la manufactura de vehículos de lujo. (Barrera y Pulido, 2016, p. 48)

¹⁵ En lo que respecta a la innovación, cabe señalar que es un punto que aún se pondría en duda, ya que no podemos constatar que realmente estos procesos de innovación estén teniendo una injerencia en esta rama, o que existan realmente, habría que investigar más a fondo sobre los criterios que se utilizaron para hablar de innovación.

De esta forma, podemos argumentar que la “innovación”, producción y diseño de automóviles, pone a México como un país bastante competitivo dentro de esta industria. Por otro lado, viene al caso mencionar que si este panorama que se ve favorable en relación al mercado global, es debido a ciertas características que el territorio nacional posee. Ya que la industria automotriz se ve muy rentable en México en términos de mano de obra barata, de aranceles de importación, exportación, pero también en subsidios por parte del Estado. Éste escenario ha acarreado otro tipo de consecuencias y desventajas en otros ámbitos, ya que como señalan algunos autores, las ventajas en términos económicos favorables para las empresas, son al mismo tiempo las desventajas para los trabajadores (ya que los empleos que se generan son de mala calidad) y otros ámbitos como los ambientales, porque:

México cobra más prominencia porque se ha convertido en una de las plataformas de exportación más rentables del orbe, con garantía de calidad a menores costes laborales, desde la cual se disputa la hegemonía del mercado norteamericano por las grandes corporaciones. Se identifica cómo el despegue explosivo del sector está generando inversiones y empleos, pero también costos de contaminación, económicos, sociales y laborales cuantiosos. (Covarrubias, 2014, p. 1)

Sin embargo, la línea de crecimiento de la IA no es constante, ya que también ha atravesado por momentos de estancamiento a nivel global, y por supuesto a nivel nacional. Pero también, esta industria ha demostrado su capacidad para recuperarse en ciertas crisis contemporáneas, que podrían en algún momento haber estancado la economía de esta industria, y tal es el ejemplo de la crisis de la década anterior, la cual puso en aprietos a este sector, y a la cual se le pudo hacer frente, estimulando al mercado con financiamiento, porque:

Después de la crisis financiera global de 2008 y 2009, las ventas de vehículos ligeros en México registraron una caída importante. Sin embargo, en 2015, el mercado interno mexicano de vehículos ligeros registró un nuevo récord, con más de 1.4 millones de unidades vendidas, y se espera que para 2020 esta

cifra llegará a casi dos millones de unidades. Para alcanzar este potencial, se requiere incrementar el financiamiento a la compra de vehículos ligeros de 60% a 70-80%, y ampliar las posibilidades de compra de aquellos sectores de la sociedad con mayor movilidad económica. (Barrera y Pulido, 2016, p. 13).

El crecimiento de la IA a nivel nacional no hubiera sido posible sin el ajuste o la modificación de diferentes instancias, ya sea de tipo organizacional, estructural, sindical, jurídico y de regulación de los mercados de trabajo, creando este escenario tan atractivo para la inversión extranjera antes mencionada; esto es algo que se ha ido acondicionando desde la entrada de un modelo neoliberal a nuestro país. Es importante señalar que este crecimiento como lo hemos mencionado a lo largo de esta investigación, solo ha sido unilateral, y no es algo que se vea reflejado en la calidad de los empleos que esta industria produce, debido a que:

Desde esta postura, la competitividad de un país recae básicamente en los costos laborales, en el margen de libertad de los empresarios para instalar o cerrar negocios frente a los controles políticos y burocráticos, y en la flexibilidad del mercado laboral; se trata de una definición estrecha que mide, en principio, la percepción de empresarios y la regulación empresarial y laboral. (Celis, 2012, p. 105)

De esta manera, las empresas han obtenido más incidencia sobre la regulación de los mercados a nivel global, esto acompañado de un debilitamiento del Estado que se ve rebasado por sus limitaciones como estado nación en un mundo globalizado en el cual el mercado de trabajo interno se adecua al externo. “Dichas consignas se traducen en la presión de ajustar los marcos institucionales a las reglas del juego económico internacional, de flexibilizar el mercado laboral y de abrir las actividades reservadas al Estado, poniendo fin a los modelos de regulación monopolista estatal.” (Celis, 2012, p. 108). Dentro de esta lógica, en los últimos años el gobierno mexicano ha dejado de fijar la atención en las condiciones de los trabajadores y solo se ha evocado a mejorar las condiciones para las empresas, lo cual ha dado éxito en ese sentido, ya que como hemos mencionado anteriormente, la inversión,

producción y las ventas en el país han aumentado, pero este aumento ha sido resultado de la desprotección del trabajador bajo la consigna de aumentar la competitividad. “Así, la definición estrecha de la competitividad, centrada en la competición de la mano de obra (local, nacional e internacional) se apoya en la tesis de que la “paz laboral” es una condición favorable para atraer inversiones.” (Celis, 2012, p. 112). De este modo, la mano de obra mexicana dentro de esta industria se ha deteriorado bastante, y el salario real en México es de los más bajos. Un estudio realizado por Calderón (2016) revela que en el periodo 2012-2015, un trabajador promedio, destina 19 horas de trabajo para poder adquirir la canasta básica. Esto es bien visto ante los ojos de las empresas transnacionales y pone en una situación precaria al trabajador mexicano en relación a los demás países.

A modo de conclusión, existe un contexto favorable para la IA a nivel tanto internacional como nacional, en el cual México, está muy bien posicionado en niveles de producción, calidad, ventas e “innovación”, y que no por nada se encuentra en el séptimo lugar a nivel mundial. Pero la otra cara del contexto es que para que el país pudiera obtener esos niveles y estándares, se tuvieron que implementar diferentes ajustes institucionales como también ajustes dentro y fuera de la producción, así como desregulaciones a los mercados de trabajo, cediendo ventajas a las empresas transnacionales. En una primera instancia podemos ver que para aumentar la calidad y la producción en relación a la competitividad de la IA en México, se ha tenido que recurrir a favorecer a las empresas mientras que proporcionalmente a la inversa se han tenido que precarizar las condiciones laborales de los trabajadores.

2.2 El contexto poblano y la relevancia de la IA en el caso Volkswagen

La IA en México es de suma importancia y el caso del estado de Puebla en este sector, es igual o aún más importante, ya que cuenta con la presencia de Volkswagen (así como recientemente de la armadora de autos de lujo AUDI) que es una de las principales empresas del sector a nivel mundial. En México según datos del INEGI en 2016 el 3.2% del PIB es aportado por el estado de Puebla, y se

estima a su vez que la armadora genera 40% del PIB a nivel estado. “En 2015, Volkswagen registró el mayor valor de ventas (268 miles de millones de dólares) por segundo año consecutivo, seguido por Toyota (248 miles de millones de dólares), Daimler (172 miles de millones de dólares) y Exor (162 miles de millones de dólares)” (Barrera y Pulido, 2016, p. 38). Esta empresa llega en un primer momento en Xoloxtoc, estado de México, en 1962 bajo el nombre de PROMEXA y dos años más tarde se traslada al estado de Puebla (Montiel, 2007), justo en un periodo de crecimiento de la economía interna a nivel nacional, y ha sido y es un referente constante, a nivel nacional e internacional.

Para el caso poblano gran parte de la economía de este sector industrial depende de esta empresa, debido a que se estima que solo la armadora genera 16,000 empleos de forma directa, sin contar con 35,000 trabajos que se generan indirectamente (Hernández, 2015), ya que recurre a las prácticas de subcontratación por parte de proveedoras de autopartes que de igual forma están instaladas en este estado. Por lo tanto, se da un efecto de encadenamiento económico, ya que si esta empresa está teniendo buenos rendimientos, muchas otras empresas del mismo sector a nivel local se ven beneficiadas.

La estructura de esta empresa está extendida en diferentes puntos del mundo, pero mantiene una forma específica de organización¹⁶ dependiendo del país en que tenga sede. En palabras de Castells (2001), Volkswagen es una empresa red de producción, la cual funciona como un sistema abierto a nivel mundial, donde el núcleo de la empresa está ubicado en el país de origen, mantiene sede en diferentes países como México, donde la producción se adecua al contexto pero mantiene una matriz de organización correlacionada con el núcleo. Su red de operación a nivel mundial se distribuye de la siguiente forma:

Con sede en Wolfsburg, Alemania, es uno de los principales fabricantes de automóviles a nivel internacional. Grupo Volkswagen cuenta con 100 plantas de producción: 50 en Europa (28 en Alemania), 17 en Europa del Este, cuatro

¹⁶ También podríamos decir de suborganización, ya que este tipo de empresas funcionan como un sistema abierto que se adecua en cierta medida al contexto en el que se encuentre.

en Norteamérica (una en Estados Unidos y tres en México), nueve en Sudamérica (seis en Brasil y tres en Argentina), tres en Sudáfrica y 17 en Asia Pacífico (12 en China, cuatro en India y una en Tailandia). (Barrera y Pulido, 2016, p. 38)

Además, podemos aumentar que complementa su red con todas las firmas a las que traslada la producción de autopartes y a la vez la responsabilidad para con los trabajadores, con prácticas de subcontratación. Es decir, parte importante de su estructura empresarial, recae también en todas las proveedoras en las que escalona esta empresa la producción. Su estructura repartida por todo el mundo le ha permitido en los últimos años escalar posiciones para ubicarse hoy en día como la empresa con mayores ventas en el mundo. La tabla 2, muestra el progreso de la empresa en términos de ventas entre 2011 y 2015, y podemos observar que es a partir del 2014 que esta se ha posicionado en el primer puesto.

Tabla 2: Ventas de las principales empresas de la IA de a nivel mundial

Ventas de las principales empresas del sector automotriz a nivel mundial 2012-2015							
2012		2013		2014		2015	
Empresa	Miles de millones	Empresa	Miles de millones	Empresa	Miles de millones	Empresa	Miles de millones
Toyota	235	Toyota	266	VW	261	VW	268
VW	221	VW	248	Toyota	256	Toyota	248
GM	150	GM	152	Daimler	157	Daimler	172
Daimler	148	Daimler	147	GM	155	Exor	162
Ford	136	Ford	142	Ford	147	GM	152

Nota: *Elaboración propia con fuentes de un informe de PROMEXICO publicado en 2016.*

*Las unidades se expresan en miles de millones de dólares.

Si bien los datos de la tabla muestran el panorama mundial, cabe señalar que a nivel país, la marca Volkswagen tiene una participación del 14% en el mercado solo por debajo de General Motors con un 19%. (S.E., 2012)

Ya hemos mencionado que la inversión extranjera en el país en lo referente a esta industria ha ido aumentando durante los últimos años, y la armadora VW es un buen ejemplo, ya que recientemente se ha mencionado la remodelación e

inversión en materia de tecnología, por ejemplo: “En marzo de 2015, la firma anunció que invertiría mil millones de dólares en la ampliación de su planta en Puebla. El proyecto tiene como objetivo la modernización de las instalaciones y herramientas para la producción de autopartes de la nueva versión de la camioneta Tiguan que saldrá al mercado en 2017” (Barrera y Pulido, 2016, p. 61) Aunque aún estaríamos al pendiente del cómo se desarrolla este proyecto que sigue en pie pese a la crisis de imagen por la que está atravesando la empresa debido al fraude del que recientemente fue descubierta, en el cual se tiene un estimado de que 11 millones de coches fueron afectados por la implementación de un software que manipula las emisiones contaminantes al ambiente, esto según algunos medios ya ha sido reconocido por la propia empresa.

Primero admitieron que solo 482.000 autos tenían softwares defectuosos y que los arreglarían, pero luego a principios de septiembre, la compañía finalmente admitió el uso intencional del software para pasar las pruebas y para el viernes 18 de septiembre, la EPA publicó los resultados. Volkswagen ya ha sido obligado a recolectar y retirar de las calles a 500.000 coches con el software (Bevilacqua, 2015)

En relación al fraude descubierto, cabe mencionar que la empresa a nivel local y global sufrido consecuencias, ya que bajaron las ventas en el mercado, y por ende la producción se sintió afectada debido a la mala imagen que ha dado la empresa, pero solo fueron pérdidas mínimas y momentarias, ya que en la actualidad la empresa se encuentra superando ese problema de manera exitosa.

En conclusión, podemos afirmar que la IA en el estado de Puebla es un pilar fundamental que sostiene la economía a nivel local y en menor medida nacional, ya que incide de forma significativa en las dinámicas de la misma, siendo uno de los principales sectores que influyen en el crecimiento económico. La principal empresa que contribuye a que la IA en Puebla sea fundamental, es Volkswagen que es líder mundial de ventas desde el año 2014 y que a nivel estado aporta el 40% del PIB. Esta empresa sirve de núcleo que articula toda una red de empresas del sector automotriz, mismas que proveen de autopartes y otro tipo de servicios afines a VW.

Por lo tanto, si la planta armadora está atravesando un buen momento, las empresas proveedoras también se ven beneficiadas, por lo menos en términos económicos, pero también, si VW se encuentra en un periodo de malestar las proveedoras sufren las consecuencias.

Es decir, Volkswagen se vuelve un referente constante dentro de la economía poblana, pero también es un arma de doble filo metafóricamente hablando, ya que al tener gran parte de la industria anidada a esta empresa extranjera, hace susceptible a la economía local de padecer las consecuencias de las decisiones o acciones de la empresa, independientemente de que estas sean buenas o malas. Aunque la empresa haya logrado sobrellevar crisis de imagen como la del reciente *“Dieselgate”* recuperando sus niveles de ventas y producción, esto no garantiza la estabilidad a futuro respecto al posible comportamiento de la empresa, ya sea en términos de producción, distribución o diseño, donde los principales afectados serían los propios trabajadores.

En un contexto en el cual los mercados están globalizados y las crisis afectan en un primer momento a las periferias debido a su lugar que ocupan en la red global, valdría la pena repensar la situación de la IA y específicamente a la planta VW que mantiene en un estado de dependencia a las proveedoras y que pone en una situación vulnerable a la clase trabajadora, o ¿Están estos trabajadores acondicionados para afrontar posibles escenarios desfavorables en la IA en Puebla?

2.3 Sindicato independiente de Volkswagen en Puebla

El sindicato independiente de trabajadores de la industria automotriz, similares y conexos, Volkswagen de México (SITIAVW), ha tenido una larga historia de lucha y ha sido referente para otros sindicatos. Sus inicios se remontan a la etapa del corporativismo durante la década de los años 60, momento en el cual la armadora llega al país y pocos años después al estado de Puebla. Es por eso que, durante ese periodo formó parte de la CTM, algunos de los aspectos relevantes de la

armadora durante ese periodo que fueron pactados con la dirigencia sindical en turno han sido estudiados por autores como Montiel (2007), la cual apunta que:

La planta en Puebla ocupó a 2,834 obreros, con una jornada semanal de 48 horas en dos turnos al día (Contrato Colectivo de Trabajo de 1968, cláusula 31). En promedio, el salario era de 36 pesos diarios; los trabajadores provenientes de la planta del Estado de México recibían 48 pesos, más ocho pesos por parte de la CTM, para sumar 56 pesos, con el fin de igualar el sueldo que percibían allá. (p.13)

Para la década de los años 70, cuando el fortalecimiento de la industria se basa con la sustitución de importaciones y se busca el fortalecimiento de mercado nacional (Espinal, 2015), el sindicato da un paso importante con relación a su autonomía, se separa de la CTM y pasa a formar parte de la Unión Obrera Independiente (UOI). Un hecho de alta significancia en esta etapa del sindicato es que en 1971 ocurren las primeras elecciones para la dirección sindical, de las cuales sale ganadora la planilla apoyada por la UOI. Quizás este acontecimiento es uno de los principales referentes en la lucha por la autonomía y democratización sindical en el País.

En 1981, el sindicato se separa de la UOI para continuar con el proceso de independencia, misma que conserva (al menos en el nombre) hasta estos días. Pero una vez más es en esta década y la de los años 90 que la reestructuración productiva hace cambiar el escenario, y en lo que respecta al político, se presenta una oleada de desmantelamiento de instituciones y empresas del Estado y también una fuerte lucha a nivel nacional en contra del sindicalismo. Por lo cual, el sindicato tuvo que enfrentar procesos de resistencia a través de huelgas e incluso demandas por parte de la empresa en las cuales amenazó con retirarse del país. Esto último como respuesta a la oposición obrera contra la implementación de tecnología y adecuación de los procesos de producción.

Con este trasfondo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje notificó a finales de mayo al sindicato de VW una demanda de la empresa, denominada “conflicto de orden económico”, con el argumento de que en caso de no

recibir solución favorable a sus demandas, los problemas de solvencia económica por los que transitaba la llevarían al cierre de la planta, pues pasaba por una baja de venta en el mercado interno y preveía una pérdida de 30 millones de pesos para el fin de año. (La Jornada, 1 de julio, 1987 en Montiel, 2007)

La nota anterior es un ejemplo de la presión que ejercía o ha ejercido la empresa en contra del sindicato, con el argumento de la necesidad de modernizar la planta y extender el mercado. Montiel (2007) apunta que la empresa;

Solicitaba que ni los trabajadores sindicalizados ni los de confianza recibieran aumento salarial sino hasta un año después, y que los tabuladores vigentes se redujeran en 15%. Otros puntos eran: despedir a 723 obreros sin cubrirles la liquidación de ley, reducir la prima vacacional, disminuir el aguinaldo de 47 a 22 y medio días de salario, anular el anticipo de utilidades, desaparecer los premios mensual y anual, establecer un convenio sobre la categoría de auxiliares, suprimir el pago por desgaste físico y eliminar el acuerdo de dar un grupo tabular más al grupo de salario. (p. 32)

Ya desde este periodo se empezaban a notar las debilidades que el sindicato tenía, pero el escenario se complicaría aún más en la siguiente década. Uno de los momentos cruciales para el sindicato y los trabajadores, en el marco de este periodo de reestructuración, es el que sucede en 1992.

El conflicto del sindicato le permitió a la gerencia imponer la desregulación laboral y sindical, así como las modificaciones a la tecnología a la producción y a la organización del trabajo. La relación laboral se reestableció bajo las condiciones de la empresa, un día después con la firma de un nuevo contrato colectivo. (Espinal, 2015, p. 77)

Este momento que marca el punto clave de la aplicación de la reestructuración, pues se derivaron tres principales puntos de este nuevo contrato que surgió. Como señala Espinal (2015): El primero fue la implementación de un nuevo sistema de

trabajo, que modificó la estructura y organización del trabajo, el segundo fue que los trabajadores especializados pasaron a ser trabajadores de confianza, y por último, fue la permanencia del sistema de escalafón y de salario que quedó para áreas fuera del sistema de grupos de trabajo.

A partir de la derrota de 1992 y en lo que se refiere a los más recientes años, el sindicato no ha podido hacer frente a los diversos conflictos laborales, y esto no es un fenómeno aislado, sino que es un panorama que se comparte a nivel nacional. Para muestra de ello se puede mencionar el aumento de la subcontratación y el bajo aumento de los salarios que no guardan relación con los niveles de producción y competitividad que tiene esta industria en el país, como ya lo han mencionado expertos en el tema, el salario real se ha degradado de forma exponencial desde finales del siglo pasado (Calderón, 2017). Por ejemplo, el aumento salarial que se obtuvo por parte de la negociación del sindicato con los trabajadores en 2017 ha sido de 6.5%, cuando la inflación según datos del Banco de México cerró en el 2017 con el 6.7%. Es decir, el salario real está retrocediendo.

A su vez, el sindicato ha tenido una larga tradición de lucha y resistencia desde sus inicios, “las relaciones industriales en la Volkswagen de México representan experiencias pioneras del llamado Nuevo Sindicalismo Independiente de los años setenta y ochenta” (Pries, 1998, p. 9) Este sindicato ha atravesado diferentes procesos que han puesto en duda su autonomía, en parte porque estos procesos se han visto truncados con la entrada del modelo neoliberal en la cual, el sindicato ha perdido incidencia a favor de los trabajadores y ha sostenido un dialogo a favor de las políticas empresariales. Ahora que se ha sesgado la coalición que existía entre gobierno y sindicato, este último depende en gran medida de su capacidad de respuesta ante los nuevos escenarios del mercado global, donde los gobiernos han sido cómplices de las empresas.

La política de pactos sociales es más bien una política corporativista de imposición (...) Simplificando, se puede decir que son los tecnócratas gubernamentales quienes elaboraron, por ejemplo los “pactos de

productividad” y luego los “pactos de la nueva cultura laboral” y citaron a las agrupaciones empresariales y sindicales para firmar estos decretos. (Pries, 1998, p. 29).

Hoy en día pareciera que la tensión y el conflicto se han aminorado. Pero la actual dirigencia sindical que encabeza Rey David desde el 2016, es una de las más cuestionadas en términos de democracia y legitimidad¹⁷, ya que las elecciones de las que resultó fueron muy cerradas y las campañas electorales cuestionables, pero ¿Será que el conflicto ha disminuido? O ¿Será que la clase trabajadora ha perdido representatividad en su sindicato, como un resultado de acoplamiento a las nuevas condiciones laborales que imperan el contexto de flexibilidad y se han formalizado en ellos? Con todo esto se puede hablar de una crisis sindical no solo en Puebla sino también en toda la IA a nivel nacional que se ha orquestado desde las políticas estatales

Bajo esto último habría que repensar a los sindicatos y para esta ocasión en específico al SITIAVW, que dan la impresión de que no han podido recuperarse desde el fuerte golpe del año 1992. A pesar de que anualmente se apela a un aumento nominalmente considerable, la realidad es que en términos reales no existen beneficios significativos, y el sindicato no ha mostrado interés por otros terrenos de lucha como lo es el área de producción.

2.4 Conclusión sobre el contexto de la IA en México y su relación con el SITIAVW

La IA se encuentra en un momento optimista, pero esto no es un escenario compartido por igual, ya que se encuentra ante un panorama heterogéneo que se puede dividir en dos grandes escenarios a nivel mundial.

Por un lado, en los llamados países “desarrollados” existe un fenómeno que busca repensar a la IA desde la sociología como Sociología de la movilidad. Esto último tiene que ver con que en estos países existe la tendencia de apoyar la

¹⁷ La planilla reacción sindical, solo obtuvo la victoria por 211 votos de ventaja, de un total 9,023 trabajadores que ejercieron su voto.

inversión en transporte público, lo cual se ve aunado a que si bien las ventas de autos personales no precisamente han ido a la baja, al menos no han seguido creciendo como en los años anteriores, es por eso que llamarla IA es un aspecto que reduce la complejidad de los múltiples medios de transporte que se usan hoy en día, más allá del auto.

Por otro lado, en los países “subdesarrollados” existe un escenario diferente, ya que tanto la producción como las ventas de autos han aumentado de forma considerable, tal es el resultado que en estos días dos terceras partes de la producción se ubican en estos países. Es en este bloque de países que se encuentran los latinoamericanos, y uno de los más representativos es México, que en el marco del TLCAN ha sido el responsable de un aproximado del 40% de la producción.

Con base a lo anterior, Puebla se vuelve un referente indiscutible ya que cuenta con la presencia de la empresa líder en ventas a nivel mundial VW que ha dominado el mercado desde el año 2013, y a nivel local es responsable del 40% del PIB en Puebla. Esto quiere decir que gran parte de la economía en este estado depende de esta empresa. Por tal motivo, se ha buscado ya desde mediados del siglo pasado, pero sobre todo en la década de los 80 y 90 buscar condiciones que favorezcan a la empresa en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores. Este acondicionamiento de la empresa ha estado impulsado por políticas gubernamentales, que se han vuelto aún más agresivas desde la entrada del modelo neoliberal a nuestro país.

En conexión con lo anterior, el SITIAVW ha jugado un papel importante como instrumento mediador entre el capital y la fuerza de trabajo. Desde sus inicios fue referente de la lucha obrera, ya que se caracterizó por buscar su independencia de las prácticas corporativistas, primero se separó de la CTM a principios de los 70 y después de la UOI en los 80. Durante estos años se lograron significativas prestaciones y aumentos salariales para los trabajadores, pero más adelante la fuerza del sindicato iría debilitándose hasta el punto de tener en el año de 1992 una

gran recesión con los logros que se habían obtenido, quedando anulado el contrato anterior e impulsando la empresa un nuevo contrato colectivo.

Hoy en día, la IA en países como México tiene una proyección de crecimiento durante un tiempo considerable, lo cual hace cuestionarnos si esa proyección es compartida con las condiciones laborales de los trabajadores de la VW en Puebla. Bajo el panorama de incertidumbre laboral, es preciso reconsiderar el papel que está desempeñando el actual comité sindical del SITIAVW, mismo que puede ser cuestionado en términos de democracia, representatividad y legitimidad ya que son el resultado de unas elecciones cerradas y diversificadas. Y también puede ser evaluado a partir de la opinión de los trabajadores.

Capítulo 3. Las condiciones laborales en la IA y su relación con el sindicato. El caso Volkswagen en Puebla

Como se mencionó en la primera parte de esta investigación, la metodología empleada es la mixta complementaria, en la cual, se triangulan el método cuantitativo y el cualitativo, donde el enfoque predominante es el primero. El propósito es obtener datos diferentes pero complementarios del problema de estudio (Valencia, 2000). También se puede decir que este enfoque contempla la aplicación de diferentes métodos al análisis de una misma realidad social (Navarro, Pasadas, y Ruiz, 2004).

Por consecuencia, los instrumentos de recolección de datos para esta investigación tienen el objetivo de servir de medio para la obtención de datos tanto cuantitativos como cualitativos. Por un lado, se construyó un cuestionario que sirvió para la recolección de los datos de tipo cuantitativos estos datos ayudarán para el análisis que dé cuenta del estado en el que se encuentran las condiciones laborales y aspectos de la presencia de flexibilidad. Y por otro lado, se construyó un guion de entrevista semiestructurada para la recolección de los datos cualitativos, estos datos ayudarán para el análisis de la identidad sindical. Por lo tanto, lo sustancial en el análisis de datos será arrojado por los resultados del cuestionario, mientras que lo complementario se hará con la información de las entrevistas. Esto último debido a que los resultados de la entrevista servirán para dar seguimiento a uno de los objetivos específicos de la investigación y a la parte complementaria del objetivo general¹⁸.

A continuación se hará una descripción operacional de los instrumentos utilizados a modo de dar cuenta del sentido en el cual fueron empleados y el alcance de las variables y categorías utilizadas. En lo consiguiente se hará una descripción

¹⁸ Revisar en la primera parte de esta investigación. Específicamente en la redacción de los objetivos de la investigación.

sistemática del análisis de datos cuantitativos acompañada en medida de lo pertinente de datos cualitativos que ayuden a dar un mayor sustento. En la parte final del análisis se abordará la parte cualitativa que complementa el estudio, y es la que se refiere a la identidad sindical, que desde la propuesta de esta investigación guarda una estrecha relación con el estado en el que se encuentran las condiciones laborales.

3.1 Operacionalidad de los instrumentos que nos acerca al análisis de las condiciones laborales y la identidad sindical

Antes de entrar de lleno a los instrumentos¹⁹, es necesario aclarar algunos detalles sobre el acceso al espacio y a la población que concierne a esta investigación. La empresa VW en Puebla, como ya hemos venido mencionado, es una empresa líder en el ramo. Una de sus principales fuentes de producción es la apropiación y gestión de la información, incluso aquella que tiene que ver con la opinión o el sentir de los trabajadores. Esta información, por un lado debe fluir en tiempo y forma por toda la red empresarial incluso a escala global, por el otro, debe impedirse que esta información salga de la propia red, ya que la información se vuelve poder. Es la empresa a quien más le preocupa gestionar esta información, por lo cual cuida el uso y acceso a ella.

Si la empresa es la que se encarga de gestionar esta información o cuidar quien accede o cómo accede a ella, no cualquiera puede obtener un permiso para poder realizar un estudio de campo dentro de las instalaciones. Por tal motivo, se tuvo que recurrir al contacto directo con los trabajadores fuera de sus horarios laborales y de las instalaciones de la empresa. Esto tiene principalmente dos implicaciones, una positiva y otra negativa. Por un lado, el contactar a los trabajadores fuera de las instalaciones les permite contestar los cuestionarios con un amplio margen de libertad, puesto que no tienen que hacerlo bajo presión empresarial o con un coercionamiento a adecuar su respuesta a las expectativas de la empresa por temor a represalias. Por otro lado, el aspecto negativo es que debido

¹⁹ Los instrumentos como tales se pueden apreciar en la sección de anexos.

a lo complicado que es conseguir una muestra representativa por fuera, solo se aplicaron 100 cuestionarios. Si bien este número no es precisamente el idóneo para lograr un acercamiento óptimo a nuestro universo, si permite la ejecución de un análisis estadístico. “El teorema del límite central señala que una muestra de más de cien casos será un muestra con una distribución normal en sus características, lo cual sirve para el propósito de hacer estadística inferencial” (Hernández, 2010, p. 189).

En lo que se refiere a las entrevistas semiestructuradas, se realizaron tres entrevistas personales, y una grupal con cinco participantes. Esto último debido a las circunstancias en las que se presentó la oportunidad de realizar las entrevistas lo más funcional fue realizarla de modo grupal.

3.1.1 Operacionalización del cuestionario

Una vez aclarado lo anterior pasaremos a la operacionalización del cuestionario. La población a la que fue dirigido el instrumento fueron trabajadores de la de la VW en Puebla, de sexo indistinto, y ya sea que tengan un contrato definido o indefinido. El objetivo del cuestionario es identificar y conocer las condiciones laborales de los trabajadores de la VW, tomando en cuenta que estos pueden incluir aspectos objetivos o subjetivos²⁰. Se dividió en cuatro secciones: La satisfacción del trabajador, la situación en el área de trabajo, trato obrero-patronal y datos de ubicación. A continuación se explican cada una de las cuatro secciones.

1) Satisfacción del Trabajador

Esta sección se destinó al conocimiento de la opinión del trabajador respecto al nivel de satisfacción que tiene al pertenecer a la plantilla de la empresa, donde se busca identificar si el trabajador se siente incentivado económica y/o emocionalmente. Se construyeron 11 indicadores de tipo escala Likert, en los cuales las respuestas para cada uno fueron: 1) Totalmente de acuerdo, 2) De acuerdo en parte, 3) No sé, 4)

²⁰ En este caso, la subjetividad ha sido adecuada a indicadores delimitados, esto con el fin de poder tratarlos de forma cuantitativa para esta parte de la investigación.

Parcialmente en desacuerdo y 5) Totalmente en desacuerdo. Los indicadores fueron planteados como afirmaciones y son los siguientes.

1. *Estoy orgulloso de trabajar en VW:* Se refiere al nivel de satisfacción general que el trabajador puede tener por el hecho de trabajar en VW.
2. *Dejaría mi trabajo en VW si encuentro otro lugar donde pueda mejorar mis ingresos:* Se refiere a la satisfacción económica que el trabajador tiene por trabajar en VW.
3. *Estoy orgulloso del trabajo específico que realizo dentro de la VW:* Este indicador busca medir la satisfacción que tiene el trabajador por el trabajo directo que realiza.
4. *El trabajo específico que realizo es más importante que el sueldo que percibo:* Es decir, se busca identificar si los trabajadores perciben que no existe una correlación equitativa entre la remuneración económica y el trabajo realizado.
5. *Tener un buen clima de trabajo es más importante que hacer una carrera rápida dentro de la VW:* Se refiere a la importancia que el trabajador le asigna a las buenas relaciones dentro del área de trabajo, más allá de las expectativas personales.
6. *Tener estabilidad en mi empleo en VW es más importante que el trabajo específico que realizo:* Este indicador busca identificar el valor que se le asigna al trabajo específico sobre la estabilidad del empleo.
7. *Si me ofrecieran salir de la VW y me indemnizaran como marca la ley, aceptaría salir de la empresa:* Este indicador busca identificar si el trabajador se siente satisfecho con el tipo de indemnizaciones que ofrece la empresa, o si las percibe como malas, por lo cual es preferible continuar trabajando antes que jubilarse.
8. *Estoy dispuesto a trabajar con horarios y jornadas flexibles si esto hace más estable el empleo de todos:* Este indicador busca identificar el nivel de aceptabilidad de los trabajadores respecto a la flexibilidad laboral.

9. *Tengo poca confianza de que la empresa cumpla con su parte, si los trabajadores cedemos algo:* Busca medir el nivel de confianza del trabajador para con la empresa.
10. *La empresa me brinda prestaciones óptimas que satisfacen de forma íntegra mis necesidades.* Se refiere al nivel de satisfacción que los trabajadores tienen respecto a sus prestaciones.
11. *La empresa me brinda los suficientes incentivos económicos:* Es decir, que tan satisfecho el trabajador está respecto a su salario, prestaciones y demás.

2) En el área de trabajo.

Este apartado fue destinado a identificar los tres principales problemas que aquejan a los trabajadores en su área de trabajo. Para esto se diseñó una pregunta que busca de una lista de 9 temas, los tres más importantes desde la perspectiva del trabajador. La pregunta y las 9 opciones son: ¿Cuáles de los aspectos de las condiciones trabajo le parecen los tres temas más importantes? 1) Reducir el ruido en el área de trabajo, 2) Reducir la carga física y los ritmos de trabajo, 3) Carga física y de trabajo, 4) Los instrumentos y herramienta de trabajo, 5) Seguridad en el trabajo, 6) Sanitario, 7) Comida y nutrición, 8) Limpieza y orden en el área de trabajo y 10) Mejorar la ergonomía y las condiciones físicas del trabajo.

3) Trato obrero-patronal

Esta sección fue orientada a identificar la percepción del trabajador respecto al trato obrero-patronal, que en este caso se ve reflejado en la relación con el coordinador y el facilitador. Se han diseñado 7 indicadores de tipo escala Likert, donde las respuestas para todas se han dividido de la siguiente forma: 1) Totalmente de acuerdo, 2) De acuerdo en parte, 3) No sé, 4) Parcialmente en desacuerdo y 5) Totalmente en desacuerdo. Las preguntas han sido planteadas a modo de afirmación y son las siguientes:

1. *Mi facilitador está bien preparado para cumplir sus funciones:* Este indicador busca conocer la opinión del trabajador respecto a su jefe inmediato, en términos de preparación para supervisar el trabajo.

2. *El coordinador de mi área me trata siempre de manera adecuada:* Se busca identificar la percepción del trabajador respecto al trato que recibe por parte del coordinador.
3. *De mi coordinador recibo la información necesaria para ejercer bien mi trabajo:* Este indicador busca identificar el nivel de comunicación que existe en la relación trabajador-coordinador en términos de trabajo.
4. *De mi coordinador recibo la información general suficiente sobre la situación de la compañía y de sus planes:* Este indicador busca identificar el nivel de comunicación que existe en la relación trabajador-coordinador en términos de la organización o planificación de la empresa.
5. *En caso de problemas o conflictos en el trabajo hay mecanismos adecuados para resolverlos:* Se refiere a la existencia de medios para solventar los problemas y la evaluación de los mismos por parte del trabajador.
6. *Mi trato directo con mi facilitador siempre es de respeto mutuo:* Se refiere al cómo percibe el trabajador el trato con su facilitador, en términos de respeto, lo cual influye al buen clima laboral.
7. *Me siento bien reconocido en mis esfuerzos para sacar adelante la producción:* Este indicador busca conocer si el trabajador siente el reconocimiento del esfuerzo que hace en términos de sacar adelante la producción. Esto puede ayudarnos a identificar el nivel de bienestar emocional del trabajador.

4) Datos de ubicación.

Esta sección busca recabar los datos que nos acercaran al perfil del trabajador de la VW los cuales son: Edad, Escolaridad, Tipo de salario, Género, antigüedad y Tipo de contrato. Esto datos se obtuvieron de la siguiente forma:

1. *Edad*. Se crearon cinco categorías de edad con los siguientes grupos:
1) Hasta 30 años, 2) De 31 a 40 años, 3) De 41 a 50 años, 4) De 51 a 60 años y 5) 61 y más.
2. *Escolaridad*. Se crearon 5 grupos dependiendo el grado y tipo de escolaridad los cuales fueron: 1) Escuela primaria, 2) Escuela secundaria, 3) Preparatoria a escuela técnica, 4) Estudios truncos 5) Título académico.
3. *Tipo de salario*. Esta pregunta es de tipo opcional y se preguntó la categoría salarial a la que pertenece el trabajador.
4. *Sexo*. Se usó la dicotomía clásica donde 1= Hombre 2= Mujer.
5. *Antigüedad*. Para este indicador se crearon cuatro categorías que son:
1) Hasta 2 años, 2) De 3 a 8 años, 3) De 9 a 14 años, y 4) De 15 años y más.
6. *Tipo de contrato*. Se usó una dicotomía donde 1= a un contrato de planta y 2= a un contrato como eventual.

3.1.2 Descripción operacional de la entrevista semiestructurada

La entrevista fue realizada con la colaboración de 8 trabajadores, donde el único requisito es que tuvieran un contrato ya sea de planta o eventual con armadora Volkswagen ubicada en el Estado de Puebla. El guion se dividió en seis secciones: 1) Preguntas de ubicación, 2) Democracia, 3) Legitimidad, 4) Representatividad, 5) Autonomía y 6) Aspectos generales. Todas estas secciones del guion tienen como objetivo: comprender la percepción de los trabajadores sobre el sindicato²¹, para poder inferir si existe una identificación o no con el mismo y sus prácticas. A continuación se describe brevemente cada una de las secciones mencionadas.

- 1) Datos de ubicación:** Básicamente en esta parte se pregunta de forma general como habían ingresado a trabajar en VW y cuánto tiempo llevan ahí.

²¹ Para términos prácticos se utiliza el concepto sindicato, aunque específicamente se refiere a las personas que ejecutan la dirigencia sindical, desde un delegado de piso hasta el comité principal.

- 2) **Democracia:** Se busca a través de esta sección conocer la opinión del trabajador respecto a los procesos electorales en el sindicato, su participación en la toma de decisiones y su percepción de la democracia.
- 3) **Representatividad:** En esta sección las preguntas abiertas buscaron que el trabajador expresara si se siente o no representado por la dirigencia sindical, si existe una identificación y respaldo de sus intereses con el mismo.
- 4) **Legitimidad:** Esta sección permite apreciar si el trabajador percibe como legítima la representación sindical en turno, así como saber la opinión que merece la gestión que se ha hecho. Además se aborda la opinión respecto a la efectividad o no que hay entre el trabajador y la dirigencia sindical.
- 5) **Independencia/Autonomía:** Aborda la opinión sobre la existencia o no de la Autonomía e Independencia del sindicato de la VW, tomando en cuenta la relación empresa, sindicato y Estado.
- 6) **Aspectos generales:** Esta sección sirvió para complementar la entrevista, recabando la opinión del trabajador respecto a su experiencia sindical y la responsabilidad del sindicato respecto a las condiciones laborales. Además sirvió dar apertura a temas que no se abordaron previamente, pero que el trabajador considera necesarios retomar.

Lo anterior fue la estructura que orientó el desarrollo de las entrevistas. Si bien, las secciones no se dedican en su totalidad a abordar la identidad sindical como tal, sirven para tener argumentos que ayuden a inferir si existe una crisis o no en la identidad sindical, y por ende en el sindicato.

3.2 Un acercamiento al perfil del trabajador de la VW de Puebla

Una vez sentadas las bases para abordar la interpretación de los datos que a continuación se presentarán, se puede comenzar con el análisis. En esta sección, se hará un acercamiento al perfil de los trabajadores a partir de los datos de ubicación que se obtuvieron de las encuestas y en medida de que los datos de la entrevista lo permitan, se dará un mayor sustento al análisis con estos. Al mismo

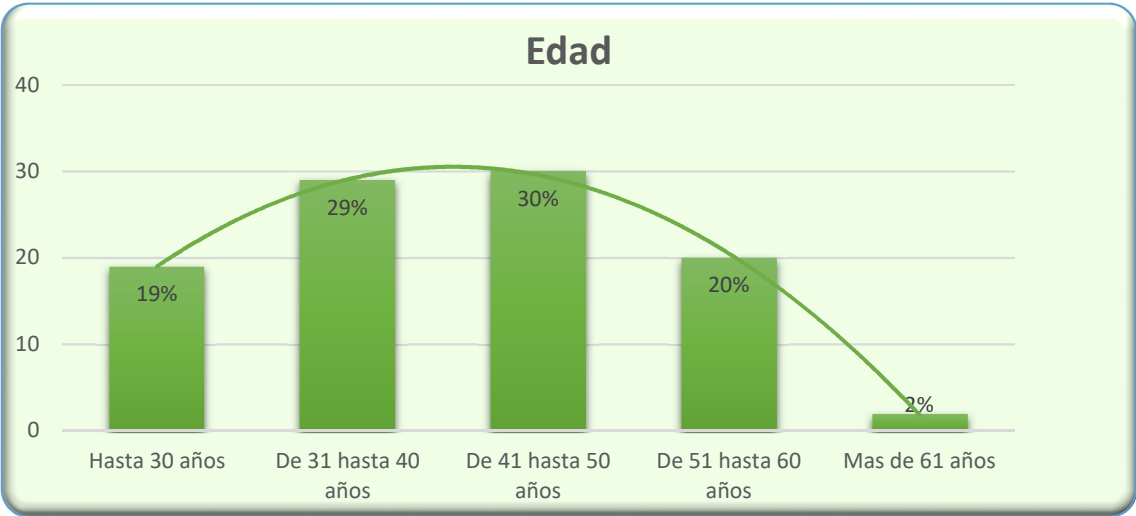
tiempo se puede comprender, cómo es el proceso en el cual un trabajador se inserta en esta empresa y cómo es su transición de un contrato eventual a uno de planta.

3.2.1 Sexo y Edad

La población encuestada está compuesta por un 96% de hombres y un mínimo de mujeres que representan el 4%, si bien en las empresas de autopartes proveedoras de Volkswagen la presencia de mujeres es mayor, en el caso de la ensambladora es casi nula, ya que la IA tiene una tradición desde sus inicios en la cual los hombres han sido los predominantes hasta hoy en día.

En conexión con lo anterior, la distribución de las categorías etarias se representan en el gráfico 1, en el cual se puede apreciar que el rango que alberga más trabajadores, es el que va de 41 a 50 años con el 30%, seguido con el 29 % el que va de 31 hasta los 40 años, posterior a este con el 20% el de 51 a 60 años, en seguida la categoría más joven que es la de 30 años o menos con el 19%, y finalmente los que tienen 61 años o más con el mínimo de 2%.

Gráfico 1: Distribución de las categorías etarias



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos por el cuestionario.

Lo anterior indica que el grueso de la población (casi 60%) se ubica entre los 31 y 50 años, después de los 50 años la población comienza a disminuir considerablemente, hasta caer en el mínimo de 2% cuando el trabajador sobre pasa

los 60 años, es decir que la vida laboral dentro de la empresa prácticamente empieza a terminar a partir de los 60 años, y es aquí cuando el personal empieza a jubilarse por decisión propia o por invitación de la empresa. Es preciso señalar que las personas en edad de jubilarse, por regular son personas con planta, con un alto promedio de antigüedad y por ende con un salario que se encuentra por arriba del promedio, como señala uno de los trabajadores:

Últimamente por lo del diéselgate, empezaron a hacer invitaciones a la gente mayor, gente de 55 años 56, 57 hasta los 60, -sabes que váyanse- y pues ahí les ofrecieron un convenio, pues hay mucha gente que aceptó [...] Pero lo que veo mal del sindicato es que digamos, se van como mil personas, (es un decir, una exageración tal vez) se van pura gente grande, quieras o no pura gente grande, te refieres a gente que ya tiene planta y un nivel salarial digamos alto-medio, entonces el sindicato deja ir mil y celebra con 150. (Adrián, entrevista personal, abril 2018)

Lo anterior, es un ejemplo de cómo la edad puede ser una variable que permite a la empresa poder generar una rotación de personal (aparte de los contratos eventuales), pero esta rotación se vuelve un mecanismo por el cual se adelgaza el grueso de la población que cuenta con un contrato de planta. Se podría deducir que varios de los trabajadores jóvenes que van integrándose a la plantilla de la empresa, se encuentran en una situación en la cual el escaso número de contratos de planta que brinden un cierto grado de estabilidad laboral, se vuelve un problema desde el inicio de la relación con la empresa, donde la vulnerabilidad será una de las condiciones que imperan en este escenario.

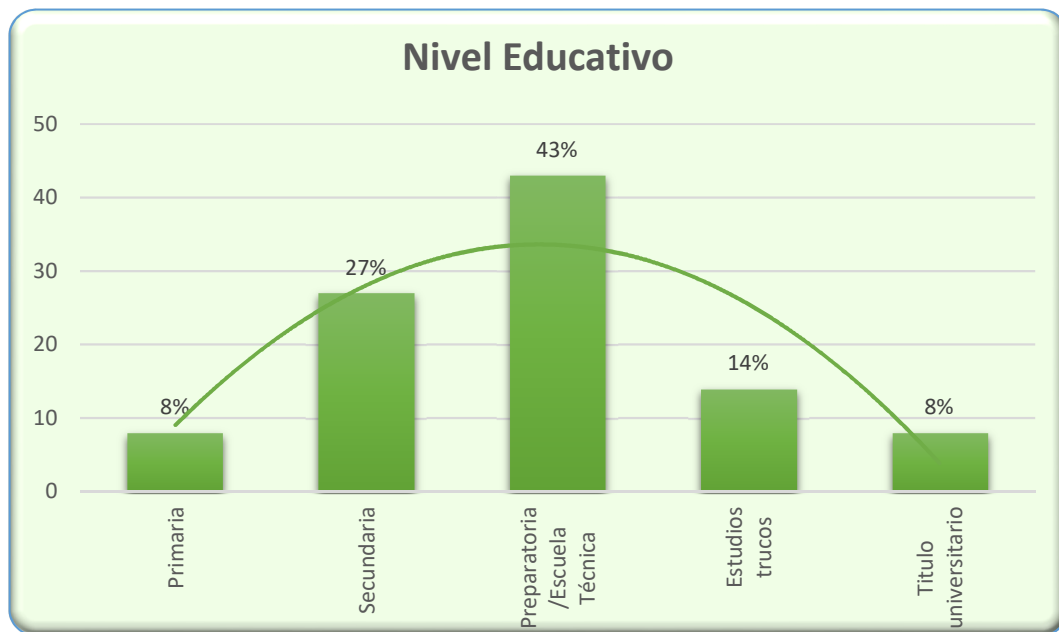
Si bien la edad por sí sola es un dato de ubicación más, cuando se observe la relación de esta con otras variables como nivel de estudios o tipo de contrato, cobrará una mayor relevancia en el acercamiento al perfil del trabajador. Este perfil ayudará a comprender la propia implementación de la flexibilidad contractual, y su avance dentro de la empresa.

3.2.2 Capital humano de los trabajadores

El nivel educativo es de suma importancia para comprender los niveles de producción, entendiendo a la educación como un indicador sobre el capital humano que alberga la empresa, permite identificar que tan especializados o específicos son los procesos productivos que ejecutan los trabajadores, contemplando su experiencia y su formación académica, ya que el contar con una mano de obra calificada o no, puede ser un argumento para justificar ya sea un salario alto o bajo.

El gráfico 2 muestra la distribución del nivel de estudios de los trabajadores dividido en cinco categorías. A simple vista se puede observar que los estudios técnicos o correspondientes al nivel medio superior, son los que predominan con un 43% del total de encuestados. Seguido a esto tenemos con 27% a aquellos trabajadores que cuentan con estudios de secundaria, un 14% cuenta con estudios superiores truncados, y por último, tanto aquellos que solo cursaron la primaria y los que cuentan con título universitario representan el 8% cada uno.

Gráfico 2: Distribución de los niveles académicos de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos por el cuestionario.

Lo anterior permite observar una curva que inicia con una baja representatividad en el nivel primaria, posteriormente encuentra su punto más alto

en los estudios de nivel medio superior, para finalmente caer de forma pronunciada en la categoría que contempla el contar con algún título universitario.

Es decir, la empresa si bien no necesita una alta especialización en la mayoría de sus trabajadores para la ejecución de los procesos productivos, mantiene un grueso de la población de trabajadores que mínimo cuentan con educación media superior terminada, 57% excluyendo las categorías de primaria y secundaria. Aunado a lo anterior, aquellos que solo cuentan con el nivel básico de estudios (primaria y secundaria) representan el 35%, una cantidad que por sí sola es significativa. Pero si este 35% lo complementamos con el 57% antes mencionado, tenemos que 92% de los trabajadores no cuentan con un título universitario.

Es importante señalar que la poca contratación de personal altamente calificado contribuye con los niveles de desempleo de profesionistas que terminan siendo subempleados²² en empresas como VW, o simplemente no son contratados. Tan solo en la ciudad de Puebla se ubican dos de las principales universidades²³ que cuentan con el mayor número de programas de estudios que van desde ingenierías, licenciaturas, maestrías y doctorados orientados a la IA (PROMÉXICO, 2017). Estos programas fueron pensados en satisfacer la demanda de supuesta mano de obra calificada a nivel local, pero los datos del gráfico 2 indican que la realidad es otra. Es decir, cada año contamos con un alto número de egresados que se enfrentan a la precariedad de los mercados de trabajo.

Por otro lado, el alto índice de mano de obra no especializada²⁴, puede usarse como argumento implícito para justificar la aceptación generalizada de la precarización de las condiciones laborales. Dentro de la misma empresa el

²² El termino subempleo en este apartado, se refiere específicamente a que personas con un título universitario terminen realizando tareas para las cuales están sobre calificadas.

²³ La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) y la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)

²⁴ Con esto no se trata de decir que el trabajador no cuente en términos reales con el conocimiento específico para realizar trabajos complejos, solo es una delimitación con base al nivel académico con el que cuentan los trabajadores. Incluso, el trabajador puede o podría estar realizando trabajos propios de un especialista y no contar con un título y peor aún no contar con un sueldo como profesionista.

trabajador reconoce que solo existe un mínimo de trabajadores que cuenta con buenas condiciones. Como lo menciona uno de los entrevistados, las condiciones laborales dentro de la empresa solo son buenas para una minoría. “VW tiene, si tiene buenas condiciones de trabajo pero no son generales. O sea no es el factor común, sino la excepción” (Paco, entrevista personal, febrero de 2018). Es decir, el bienestar laboral está limitado solo para un sector de la población.

En otras palabras, el nivel de estudios que se requiere para trabajar en VW no va más allá de la educación media superior, es decir no se requiere una alta especialización. Por lo cual se vuelve un factor que permite que la aplicación de la polivalencia en los procesos productivos se vuelva más asequible, a través de la estandarización del trabajo. Ahora bien, el nivel educativo es un indicador que permite ver la distribución de capital humano entre los trabajadores²⁵, y revela que dentro de la construcción de un perfil del trabajador general, una de las cualidades que este tiene es la falta de especialización.

3.2.3 Tipo de contrato y antigüedad

Antes de entrar de lleno en el tema contractual, es pertinente mencionar que una de las formas más comunes para poder ingresar a trabajar en la planta, es hacer uso estratégico del capital social. De forma específica, un buen apoyo para entrar a esta empresa en Puebla es tener un conocido, amigo o familiar dentro de la empresa o el sindicato, que pueda ser un conector a la hora de que existan vacantes, varios de los entrevistados comparten en común este aspecto.

Por ejemplo: El trabajador Pedro lo enuncia de la siguiente forma: “Estaba un primo en relaciones [...] Y él era, bueno estuvo en laborales y realmente no me costó trabajo entrar a la fábrica” (entrevista personal, Febrero 2018). Por su parte, Pablo relata lo siguiente respecto a su ingreso. “Haciendo fila prácticamente, porque es así como le hacían, te formabas ahí afuera del sindicato y ahí como fueran llamando [...] hasta que una vez me dijeron -¿Traes credencial? -No pues no traigo- No, pues tienes que traer una credencial de alguien que te recomiende. -Y solamente así. Busqué a uno de los vecinos, me la prestó y ya” (Entrevista personal,

²⁵ Al menos en términos de grados de estudio.

Febrero 2018). Luis, otro trabajador comenta lo siguiente: “Mi madre trabajaba en secretaría de finanzas, tenía conexión con la gente que pagaba impuestos en la VW y ahí entré.” (Entrevista personal, febrero 2018). Es decir, VW es una empresa que ejemplifica una de las características distintivas del mercado laboral mexicano, la cual se basa en que a la hora de conseguir un puesto de empleo, una determinante es tener dentro de la empresa un contacto que sea útil para conseguir el objetivo.

Más allá del nivel educativo, existe una diferenciación aún más pronunciada, y es el tipo de contrato que tienen los trabajadores. El contrato siendo el soporte legal donde se asienta una relación laboral entre empleado y empleador, se vuelve determinante para saber la situación en la que se mueve el trabajador y sus niveles de precariedad. Es decir, a través de un contrato una persona potencialmente productiva aspira en términos ideales a obtener un trabajo decente en el cual pueda emplearse y desarrollarse laboralmente, según la OIT un trabajo decente:

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT, 2017)

Pero el concepto de trabajo decente, es muy lejano para contextos como el mexicano. Por eso más que una realidad, podría vérselo como un tipo ideal. Uno de los aspectos que contribuye en la vida laboral de una trabajador es el tipo de contrato que tiene con la empresa y el tiempo que lleva laborando en la misma, ya que en este lapso de tiempo, llamado antigüedad, puede existir un mejoramiento contractual a favor del trabajador, o por el contrario, un empeoramiento.

Para el caso en turno, el contrato puede dividir a los trabajadores en dos grandes grupos: Primero, aquellos que pertenecen al contrato colectivo y que se les denominan de *Planta*, y segundo, aquellos que tienen un contrato definido y que se le denominan *eventuales*. El contrato de planta se vuelve el acceso a mejores

condiciones de trabajo, como lo expresa uno de los trabajadores: “Pues mi salario, va aumentado de acuerdo mi nivelación, eso no afecta, tengas planta o no. Lo que afecta son las prestaciones, ya tienes vacaciones, ya te dan la prima vacacional y, ya te riges conforme al contrato colectivo, ya no es conforme a la ley, sino, conforme al contrato colectivo de trabajo” (Manuel, entrevista personal, enero 2018). Aunado a esto, el pertenecer al contrato de planta brinda el respaldo del sindicato, debido a que ya no se tiene un contrato individual, sino colectivo. Es por eso que tener un contrato eventual se vuelve una desventaja respecto a uno de planta.

Como muestra la tabla 3, podemos observar que el 79% de los trabajadores gozan de un contrato de planta, frente a un 21% de trabajadores eventuales. Por su parte, el análisis por categorías de antigüedad y tipo de contrato revela que de todos aquellos trabajadores con hasta dos años de antigüedad solo el 18% cuenta con un contrato de planta, en la categoría de 3 a 8 años de antigüedad el 75% cuenta con el contrato de planta, por su parte en la categoría que va de los 9 a los 14 años ya el 100% de los trabajadores cuentan con planta en la empresa al igual que aquellos con más de 15 años y más trabajando en VW.

Tabla 3: Tipo de Contrato

Relación entre antigüedad y tipo de contrato						
		Antigüedad				
Tipo de contrato		Hasta 2 años	De 3 a 8 años	De 9 a 14 años	De 15 y más años	Total
	Planta	18	75	100	100	79
	Eventual	82	25	0	0	21
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la encuesta aplicada

Es decir, el periodo más difícil para que un trabajador pueda conseguir un contrato de planta, son los primeros 3 años en los que el trabajador ha tenido que pasar por diferentes tipos de contratos eventuales, con la incertidumbre de ser o no recontratado para próximos proyectos dentro de la empresa. Ya en el periodo que va de los 3 a los 8 años de antigüedad, se nota que el 75% cuentan con un contrato de planta, estos han logrado resistir los primeros 3 años en la vulnerabilidad, pero aun así tenemos un 25% de trabajadores que siguen permaneciendo en ella, tal es

el caso de Hugo, trabajador que estuvo 10 años con diversos contratos eventuales y lo relata de la siguiente forma.

No fueron continuos, bueno fueron 10 años de eventual pero, este, en el 2001 cuando la crisis de Estados Unidos, salí. Lo de las torres, hubo una crisis y este, salió muchísima gente, pero eventual [...] Y ya de ahí pues salí, me dilaté como tres años, cerca de tres años fuera hasta que inició el proyecto del Bora, ahí fue cuando volvieron a contratar gente, vuelvo a entrar dilata un año el trabajo nuevamente me recortan. De ahí ya dilaté menos tiempo, me aventé cerca de un año fuera, ya fue menos tiempo y ya volví a regresar, y ya fue en ese regreso cuando me tocó que me dieran ya planta. Pero sí, si me costó trabajo digamos que la planta, no tanto haber entrado, sino que lo que me costó trabajo fue que me dieran planta. (Hugo, entrevista personal, febrero 2018)

A partir de los 9 años dentro de la empresa, prácticamente todos los trabajadores cuentan con un contrato de planta, pero no hay que olvidar que el grueso de la población no se encuentra en los trabajadores que sobre pasan los 50 años de edad. Por lo tanto, a pesar de que las personas con más años de antigüedad cuentan prácticamente con un 100% con contrato de planta, no representan la mayoría de la población.

Es decir, existe una situación de vulnerabilidad para los trabajadores con contratos eventuales y con menor antigüedad en la empresa, ya que el conseguir un contrato de planta se vuelve un importante objetivo debido a cierta estabilidad y mejora que este les ofrece. Los primeros 3 años son cruciales para esta situación antes mencionada, pero peor aún, existen casos donde esta situación se puede prolongar incluso hasta por 9 años o más. Dejando así una amplia y difícil trayectoria en busca de un contrato colectivo para los que recién ingresan a laborar a esta empresa.

En relación a lo anterior, cada vez son menos los puestos de planta que se asignan por lo cual la competencia se agudiza, se crea una presión sobre el

trabajador eventual que busca demostrar a través de su trabajo su necesidad de un empleo estable, así lo percibe uno de los trabajadores y lo enuncia de la siguiente forma: “Y es que quieras o no, te lo voy a decir, ahorita estoy en el área productiva, donde más gente eventual llega, pues la gente eventual por querer ganar un lugar hace y deshace lo que tenga que hacer mil veces o dos mil veces, con tal de quedarse ahí, demostrar” (Adrián, entrevista personal, abril 2018). Por lo cual, independientemente de que un contrato de planta tenga sus pros y sus contras, lo que si queda claro es que permanecer en la eventualidad mantiene al trabajador en constante riesgo y sobre todo a aquellos con menor antigüedad son los más vulnerables a esta situación.

3.2.4 Conclusión sobre el perfil del trabajador de la WVM

Con base a los datos analizados, se puede dar cuenta de que el perfil de los trabajadores que laboran en la planta VW en Puebla, está compuesto mayoritariamente por hombres, ya que la IA se ha caracterizado por eso desde sus inicios. Son trabajadores que no cuentan con un nivel académico superior, salvo una pequeña minoría, ya que basta con una educación de nivel medio superior e incluso en muchos casos solo con la primaria y la secundaria. Por su parte, los trabajadores para poder conseguir un trabajo de planta, tienen que permanecer en promedio 3 años con contratos eventuales, existen casos donde la eventualidad ha durado mucho más que eso, y esto tomando en cuenta que antes no hayan sido ya despedidos o simplemente no se les renueve el contrato. Vale la pena señalar, que muchos de los puestos de planta que se van perdiendo para los trabajadores, responden a la lógica de no reponer el número de plantas correspondientes a los trabajadores que se van jubilando, con los que se encuentran como eventuales, es decir salen más plantas que las que entran.

Haciendo una observación del perfil del trabajador en términos generales, se nota que este perfil guarda una relación directa con la precariedad de las condiciones laborales, ya que desde la complejidad de un sistema social mexicano, los malos resultados de un subsistema educacional no permiten el desarrollo de mano de obra calificada y mucho menos especializada. Esto último se complementa

en el mercado laboral, donde en empresas como Volkswagen la mayoría de los trabajadores no cuenta con una especialización para ocupar un puesto de trabajo específico, por lo tanto, el trabajador puede volverse polivalente y sustituible, lo cual lo pone en un estado de vulnerabilidad. En un contexto neoliberal, este perfil de trabajador es el que más conviene a las empresas en los países “subdesarrollados” que se han adecuado a: las transformaciones del mundo laboral, al lugar que ocupamos dentro de la división mundial del trabajo, y/o el encadenamiento productivo a escala global, donde en términos generales en países como México, el trabajo que predominan en ramas como la IA es la maquila o en todo caso la manufactura. Como dice Salcido (2017): “El divorcio de la educación con el trabajo se encuentra en la fase de los alegatos, los que por lo pronto están favoreciendo al trabajo, pues se mantiene vigente nuestra premisa que sostiene que los cambios en el trabajo determinan los cambios en la educación” (p.324). Ya que hoy en día, no es necesario contar con una especialización para realizar trabajos que requieren poca calificación de la mano de obra.

3.3 ¿Satisfechos o no, por trabajar en Volkswagen?

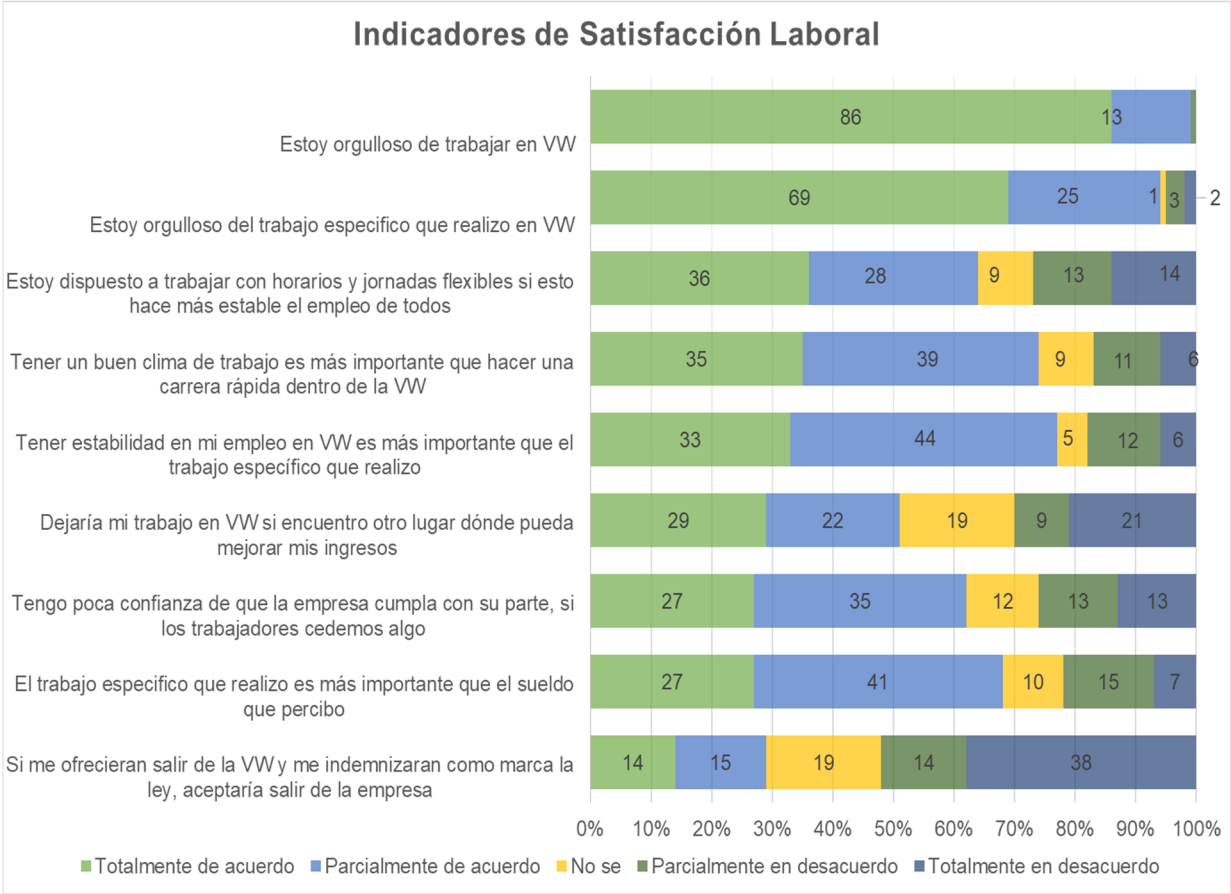
Las condiciones laborales pueden entenderse también como una fuente de satisfacción laboral y personal para los trabajadores, puede entenderse que a mejores condiciones laborales mejor bienestar laboral (Rodríguez, 2009). Es por eso que en este apartado, se analizarán los indicadores de satisfacción que los trabajadores tienen en VW, a modo de ver esta satisfacción como un reflejo en términos generales del estado de las condiciones laborales.

El principal indicador con el que se abrió este apartado hace referencia al orgullo que tienen o no, los trabajadores de estar en la plantilla de VW, recordemos que esta empresa es de categoría mundial y altamente reconocida en el mercado global, pues ocupa los primeros lugares en producción y ventas en todo el mundo²⁶. Si bien, lo previamente dicho es un factor que podría proporcionar estatus en el imaginario de los trabajadores, no se vuelve por sí mismo un factor determinante.

²⁶ Se puede revisar esta información en el capítulo 2 de esta tesis.

En el gráfico 3 se observa que existe un amplio orgullo por parte de los trabajadores por laborar en esta empresa, por sí sola la categoría totalmente de acuerdo cuenta con el 86%, pero si a esta le aunamos la de parcialmente de acuerdo, veremos que el 99% de los trabajadores se sienten orgullosos de trabajar en esta empresa. Dentro de esta sección, es este el indicador el que cuenta con mejores resultados.

Gráfico 3: Satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada.

Por su parte, el indicador que aborda el orgullo por el trabajo específico que se realiza, indica que el 69% de los trabajadores se encuentra orgulloso por el trabajo específico que realiza, mientras que un 25% está parcialmente de acuerdo. Esto anterior muestra un margen del 94% entre los que están totalmente o parcialmente de acuerdo de estar orgullosos. A pesar de que lo anterior es un buen

resultado, se puede notar que ha bajado ligeramente respecto al primer indicador. El sentirse orgullo del trabajo muestra una identificación y aceptación por parte del trabajador para el trabajo en concreto, lo cual puede considerarse como un buen síntoma.

Ahora bien, el tercer indicador dentro de esta sección busca identificar si el trabajador estaría dispuesto a ceder en pro de la flexibilidad a cambio de buscar una estabilidad laboral. Es decir, que tanto estaría de acuerdo con permitir que se implemente flexibilidad en la jornada y horarios de trabajo con tal de conservar de forma segura el empleo. Solo el 36 % estaría totalmente de acuerdo con permitir esta flexibilidad, mientras que el 28% solo de forma parcial. Si unificamos las categorías que están totalmente o parcialmente en desacuerdo, tenemos que suman un 27%. Es decir, existe un amplio porcentaje de trabajadores que podrían permitir la flexibilidad de jornada y horarios de trabajo con tal de asegurar su puesto, pero también una parte significativa no considera viable ceder ante la implementación de la flexibilidad aunque esta decisión atente contra su empleo. En este indicador, vemos como empieza a verse una división entre quienes no están dispuestos a arriesgar su empleo, y quienes consideran que no se puede declinar ante la flexibilidad.

Por otro lado, es sabido que el clima laboral es un factor decisivo para que el trabajador pueda desempeñarse de manera óptima y plena. Esto incluso en pro de que el trabajador pueda tomar y ejecutar acciones que le permitan lograr que la empresa aumente sus índices de producción y calidad (Gonzalez, 2016). En cuanto a esto, el indicador 4 muestra que el 35% está completamente de acuerdo en que es primordial tener un buen clima laboral antes que lograr una carrera de forma rápida en la empresa. Otro 39% está parcialmente de acuerdo. Por otro lado, el 11% y el 6% están parcialmente y totalmente en desacuerdo respectivamente. Es decir, aquellos que están total y parcialmente de acuerdo con que el clima laboral es primordial, representan un 74%, lo cual muestra que dentro del imaginario colectivo, el cómo se relacionan unos trabajadores con otros, es una fuente primordial de

estabilidad laboral, y para los fines de esta investigación, el clima laboral es también una condición laboral que contribuye al bienestar laboral.

El indicador 5 contrasta la importancia que el trabajador atribuye ya sea a la estabilidad del empleo o al trabajo específico que realiza, tenemos que el 33% está totalmente de acuerdo en que es más importante conservar la estabilidad del empleo que el trabajo específico que realiza, otro 44% está parcialmente de acuerdo con lo anterior. Por el contrario, el 12% y el 6% están parcial y totalmente en desacuerdo respectivamente. En otras palabras, podríamos decir que un 77% está parcial o totalmente de acuerdo en rotar en el trabajo específico que realizan en razón de conseguir estabilidad dentro de su empleo, es decir, aceptarían o están de acuerdo con la implementación de la polivalencia, mientras que una minoría otorga una mayor relevancia al trabajo en específico que realizan.

El siguiente indicador afronta de forma contundente uno de los aspectos que ponen contra la pared el orgullo del que al inicio de este apartado hablábamos, y es que la situación salarial o las prestaciones e incentivos económicos que reciben los trabajadores pueden no cumplir con sus expectativas²⁷, lo cual podría ser motivo para salirse de la empresa en caso de encontrar un empleo con mejores ingresos. Cabe señalar que a pesar de que las condiciones laborales en VW aún se conservan por arriba del promedio en Puebla, estas se han ido adelgazando con el paso de los años a tal punto que pueden ser cuestionadas por el propio trabajador. Así lo percibe uno de ellos, que tuvo una relación intermitente con la empresa.

Afuera están peores las condiciones, bueno y aparte a mí me tocó algo bien curioso, porque veías como se iba transformando dentro de la planta [...] yo regresaba a VW y me daba cuenta de la transformación de los propios trabajadores de VW, ¿Cómo que ya aceptaron esto si antes no lo aceptaban?, ¿Ahora por qué ya lo aceptaron? Las condiciones iban cambiando, entonces si me di cuenta de eso, decía yo, como es que ya lo

²⁷ La IA en México goza de tener de los mejores salarios y VW a nivel Estado de Puebla cuenta con una buena fama si a salarios y prestaciones nos referimos.

habían aceptado. Salía yo y regresaba yo, y decía, ya otra vez. (Hugo, entrevista personal, febrero 2018)

Es decir, el trabajador reconoce que las condiciones en VW no son las mejores para desempeñarse, pero en el contexto mexicano existe un alto grado de precariedad laboral, que hacen parecer que trabajar en VW es casi un lujo, como dice aquel dicho popular. *“En el país de los ciegos el tuerto es rey.”*

Siguiendo la línea de lo anterior, con base en la gráfica 3 podemos decir que un 51% de los trabajadores, estaría parcial o totalmente de acuerdo en cambiar de trabajo si encontrara uno mejor Este es un dato de suma importancia, ya que en el indicador con el que iniciamos teníamos que el 99% estaban orgullosos de trabajar en VW. Pese a ese orgullo, más de la mitad estarían dispuestos a cambiar de trabajo. Por el contrario, el 30% estaría parcial o totalmente en desacuerdo con cambiar de trabajo, podríamos decir que a este porcentaje de trabajadores las cuestiones como el orgullo o el “estatus” de trabajar en esta empresa está por encima de las cuestiones económicas.

Por otro lado, el indicador 7 del gráfico 3 muestra qué tanta confianza tienen los trabajadores, respecto a que la empresa cumpla con su parte si es que los trabajadores ceden algo. Con respecto a lo anterior, tenemos que un 27% está totalmente de acuerdo y un 35% parcialmente de acuerdo en que existe poca confianza de que la empresa cumpla con su parte si los trabajadores ceden en algo. Por otro lado, el 13% se encuentra totalmente en desacuerdo de que exista poca confianza de que la empresa cumpla. Es decir, existe un temor en gran parte de los trabajadores (62%) de que la empresa no respete un acuerdo o cumpla con su parte si es que los trabajadores ceden espacios dentro de los procesos productivos. Por ende, existe una relación de desconfianza de la base trabajadora hacia la empresa. Más adelante en el apartado que se refiera al sindicalismo, podremos ver si esta desconfianza también existe con relación al sindicato.

En cuanto al indicador que enuncia que el trabajo específico que se realiza es más importante que el sueldo percibido, el 27% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 41% más, está parcialmente de acuerdo, dejando

un 13% entre los que están parcial y totalmente en desacuerdo cada uno. En resumen, el 68% considera que es más importante su trabajo específico que el sueldo que reciben, lo cual es un indicador, de que aunque la empresa tiene una buena fama respecto a los salarios, la mayoría de los trabajadores considera que no se equipara de forma equivalente el sueldo con el trabajo que realizan.

Por último, cuando se menciona si el trabajador aceptaría salir de la empresa si le dieran una indemnización como marca la ley, tenemos que solo el 14% está totalmente de acuerdo. Aunado a esto, otro 15% está parcialmente de acuerdo. Por su parte el 14% está parcialmente en desacuerdo, mientras que el 38% está totalmente en desacuerdo. Es decir, que más de la mayoría de los trabajadores (52%) está parcial o totalmente en desacuerdo con salir de la empresa con una indemnización como lo marca la ley, lo cual indica que el trabajador considera que es preferible seguir trabajando ya que no lo convendría jubilarse²⁸. Aunque también otra parte importante se encuentra total o parcialmente de acuerdo con aceptar una indemnización como lo marca la ley. Ya anteriormente hemos señalado el fenómeno que significa el hecho de jubilar a personas con un contrato de planta, y contratar a personas con contratos eventuales.

3.3.1 Conclusión sobre la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un síntoma del bienestar laboral, mismo que se considera dependiente de las condiciones laborales. Es por eso que los indicadores antes abordados, muestran de forma específica algunas de las preocupaciones y emociones de los trabajadores. Cuando se analiza el simple hecho de trabajar en VW, existe un gran orgullo de pertenecer a esta empresa, e incluso un amplio porcentaje está orgulloso del trabajo específico que realiza, pero cuando se entra al detalle sobre los demás aspectos, podemos dar cuenta de que los indicadores de satisfacción comienzan a disminuir y mostrar preocupación por parte del trabajador.

Con relación a lo anterior, pudimos observar que en buena medida, el trabajador tiene una fuerte preocupación por mantener o conseguir estabilidad en

²⁸ Esto se podría considerar en otra investigación la situación en la que se encuentran los trabajadores ante los procesos y condiciones de jubilación hoy en día.

su empleo, tanto así que la mayoría estarían dispuestos a aceptar la flexibilización de los horarios y la jornada laboral. También estarían de acuerdo en aceptar la movilidad horizontal en los procesos de trabajo o la llamada polivalencia, con el fin de mantener un puesto de trabajo estable.

Por su parte, el clima laboral es una de las condiciones que los trabajadores consideran fundamental para el buen desempeño, ya que el trabajo en equipo es constante dentro de la empresa, sobre todo cuando existen procesos en serie, donde el éxito depende de que todos los actores involucrados sean eficientes, por lo cual, para cumplir con los niveles de producción es necesario que existan características que propicien un ambiente sano en el área de trabajo.

Por otro lado, es interesante apreciar que a pesar de que existe un amplio orgullo por trabajar en VW también un gran porcentaje cambiaría de trabajo si encontraran uno mejor, donde puedan tener mejores salarios e incentivos económicos. Es decir, por más orgullo que puedan tener los trabajadores de pertenecer a la empresa en cuestión, no se compara con las necesidades concretas como los incentivos económicos, que al final del día les brindan un sustento para mejorar o acceder a una vida de calidad.

Existe una relación de desconfianza por parte de la base obrera hacia la empresa, pues piensan que serían traicionados o que la empresa no cumpliría su parte si ellos cedieran en cuestiones que agudicen la flexibilidad, lo cual indica que el trabajador mantiene una situación y sentimiento de vulnerabilidad en su empleo, pues puede darse el caso que la empresa en su lógica de reducir costos y tiempos apoyándose de la flexibilidad, puede perjudicar a los trabajadores. Esta misma situación de vulnerabilidad se mantiene desde el momento en que se ingresa a la empresa con los llamados contratos temporales hasta el final de la relación laboral, ya que más de la mitad de los trabajadores preferiría continuar trabajando antes que indemnizarse conforme a la ley si es que así se los ofrecieran, esto solo demuestra que las condiciones en las que hoy en día se indemniza o jubila al personal no son las mejores, o al menos no respecto al hecho de seguir trabajando.

A modo de síntesis: La mayoría de los trabajadores ve truncada su opinión respecto a la satisfacción laboral, cuando se trata de considerar aspectos que directamente le afectan en su ámbito laboral. Sin embargo, el orgullo de pertenecer a una empresa de talla mundial con altos índices de ventas y producción, no se ve correspondido con la situación en la que se encuentran los trabajadores.

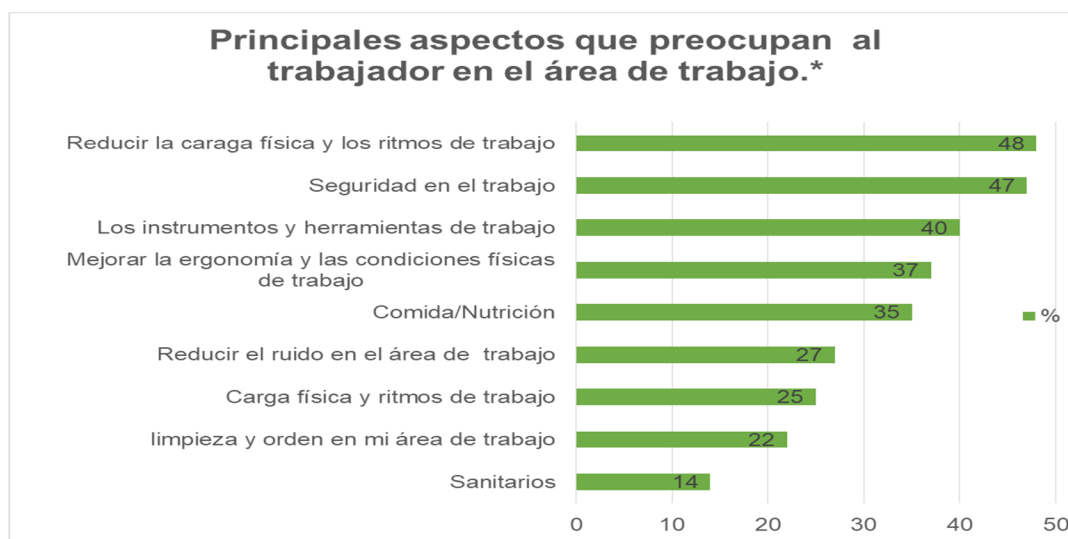
3.4 La situación laboral dentro del área de trabajo

El área de trabajo es donde se manifiesta la relación de producción entre el trabajador y los medios de producción. Las condiciones en que se da esta, son quizás las más directamente perceptibles por el trabajador, ya que son con las que cada día se desempeñan en el trabajo. Es por eso que este apartado analiza cuales son los principales aspectos que preocupan a los trabajadores dentro del área de trabajo. En el capítulo 1 se ha hablado de la relevancia que tiene mejorar las condiciones de trabajado, ya que está comprobado que los niveles de producción y el rendimiento del trabajador aumentan o disminuyen dependiendo del estado en que se encuentren las condiciones en el área de trabajo. Incluso existen casos de fábricas y empresas en las cuales, sólo con mejorar las estas condiciones la producción ha aumentado (Kanawaty, 2005). Por tal motivo, esta sección es abordada como un nivel más amplio de lo que es el concepto de condiciones laborales, donde aspectos como la seguridad, la alimentación, la sanidad, etc. se vuelven clave tanto para mejorar la producción, como para el bienestar físico y mental del trabajador.

Tomando en cuenta esta relevancia de las condiciones en el área de trabajo, el gráfico 4 desglosa de forma analítica los principales aspectos que preocupan a los trabajadores. Los tres principales aspectos que se pueden observar son: la reducción de la carga física y los ritmos de trabajo con el 48%, la seguridad en el trabajo con 47%, y los instrumentos y herramientas de trabajo con 40%. Es decir, existe una amplia preocupación por reducir el desgaste físico que pudiera ser resultado de las intensas rutinas laborales implementadas como forma de aumentar la producción, así lo expresa uno de los trabajadores: “Antes todavía el trabajador tenía un tiempcito de relax [...], bueno por ejemplo, tenías un minuto, pero a lo

mejor en 40 (segundos) ya lo terminabas, ya tenías una pausita de descanso, y ahora ya no, ahora ya es ese minuto, y ese minuto lo trabajas” (Hugo; entrevista personal, febrero 2018), lo que expresa Hugo cobra mayor relevancia cuando se trabaja en procesos que se realizan en conjunto y en serie con demás trabajadores, ya que el no cumplir con los tiempos puede retrasar el trabajo en conjunto. “Te atrasas tú y atrasas al siguiente, porque intervienes en su estación, le quitas segundos... y entonces así se va haciendo una cadenita” (Paco, entrevista personal, febrero 2018). Recordemos que en países con un bajo desarrollo o poca inversión tecnológica, la creación de valor en las empresas entre otros factores, depende de explotar al máximo lo que Marx (2014) llamó *capital variable* o fuerza de trabajo, esto último a través de flexibilizar los procesos de producción y/o intensificarlos, para los cuales la administración o control de tiempo se vuelve pieza clave. Con base a lo anterior, se puede deducir que tal es el caso en turno, esto se acompaña de un sentimiento de preocupación respecto a la seguridad en el área de trabajo y a los instrumentos y herramientas que se utilizan.

Gráfico 4: Distribución de los aspectos que más preocupan al trabajador.



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada.

**Los datos se procesaron con máximo de tres respuestas por encuestados, por lo tanto el porcentaje acumulado de los aspectos mostrados suman más de 100%.*

En el mismo gráfico se ve que con menor porcentaje se ubican aspectos como: La ergonomía con 37%, la comida y nutrición con 35% y la reducción del ruido en el trabajo con 27%. Podemos interpretar que existen procesos que son repetitivos dentro del área de trabajo y aunado con lo anteriormente visto de las herramientas de trabajo, propician que la ergonomía sea un tema central para el trabajador. Incluso la reducción del ruido podría contemplarse como un problema que complementa la incomodidad en la que el trabajador se desempeña.

En lo que respecta a la alimentación, VW de Puebla cuenta con comedores para sus trabajadores, este servicio de comedor es descontado vía nomina a los trabajadores, y es un tema que sobresale entre los mismos. Esta investigación no entra a fondo en el tema de que si es o no es saludable la comida que se sirve en la planta armadora, simplemente queda al descubierto que es un aspecto de relevancia para el trabajador. Cabe mencionar que más allá de los alimentos que se sirven, existe una preocupación respecto a los tiempos y ubicación de los espacios que se asignan para comer dentro de la planta. Uno de los trabajadores se expresa de la siguiente forma respecto a los tiempos que les dan para comer: “Que te puedas ir a tragar más de una hora, creo que ya es ganancia. Nosotros tenemos 30 minutos, de los cuales efectivos han de ser 15, porque en lo que te trasladas de ahí al comedor ya es otro pedo” (Luis, entrevista personal, febrero 2018), otro de los trabajadores lo ve de la siguiente forma:

Es que depende. Marca la ley mínimo 30, pero digamos que en lo que tú te trasladas, en lo que vas caminando al comedor, la fila, lo que quieras, te quedaría como 15 minutos. Y habría que ver los exóticos manjares que dan, [...] Digo, hay gente que termina haciendo su comida con café y pan, porque está de pelos la comida. Bueno, pero que esperaban por 7 pesos. (Paco, entrevista personal, febrero 2018)

Lo anterior es muestra de que debido a las magnitudes espaciales que tiene la ensambladora, la ubicación de los comedores puede ser más cercana o lejana para los trabajadores dependiendo de la nave en la que trabajen. Aunado a esto, el abastecer de comida a miles de trabajadores en los diferentes turnos, tiene como

consecuencia que el proceso no sea rápido lo que provoca demora en las filas. Estos dos factores hacen que treinta minutos de comida se vuelvan insuficientes para satisfacer la necesidad básica. No está de sobra mencionar que, un trabajador mal alimentado no puede desempeñarse de forma óptima en su trabajo.

Por último, los aspectos con los menores porcentajes en el gráfico 4 son: La carga física y los ritmos de trabajo con 25%, Limpieza y orden en el área de trabajo con 22% y los Sanitarios con el 14%. El primero de los 3 aspectos anteriores, se complementa con lo que mencionamos en el inicio de este apartado, donde la máxima explotación del capital variable se lleva a cabo a través de la flexibilización y optimización del tiempo de producción, lo cual agudiza la carga de trabajo. La limpieza y el orden son de igual forma aspectos que contribuyen al buen desempeño del trabajador e incluso contribuyen a la reducción de tiempos en los procesos. Finalmente los sanitarios representan el aspecto que menos importa al trabajador dentro de los preguntados. Aunque existe el caso de trabajadores que consideran que el problema no está en los sanitarios en sí, sino el poder acudir a los mismos, y es que una vez más el hecho de aumentar los ritmos de trabajo y la optimización del tiempo, controla y delimita las acciones del trabajador, impidiéndoles en ocasiones poder satisfacer otra de las condiciones primarias del ser humano, la cual es ir al baño. Si la empresa cuenta con trabajadores que se encuentran bajo una operación constante que al mismo tiempo es seriada, el poder dejar de operar por un lapso de tiempo puede implicar el retraso de los demás compañeros o del trabajo en el área en conjunto. Tal como lo dice uno de los trabajadores “Sí, son muchos temas o sea, el tema del baño, tenemos que ir corriendo a veces al baño porque no hay quién te cubra para que vayas” (Hugo, entrevista personal, febrero 2018). Por lo tanto, aunque estos aspectos tengan porcentajes bajos, no dejan de ser igual de importantes respecto a los demás.

3.4.1 Conclusión sobre las condiciones laborales en el área de trabajo

Las condiciones en el área de trabajo son pieza fundamental para el bienestar de los trabajadores, pero al mismo tiempo, son importantes en función de aumentar la producción. Los datos presentados muestran que la problemática en conjunto que perciben los trabajadores, recae principalmente en la intensificación y flexibilización de la organización interna de los procesos de trabajo. Esto anterior ha sido acompañado por la implementación de formas de control de la producción a partir de la administración del tiempo, la cual tiene como objeto aprovechar al máximo el tiempo sin dejar espacios muertos.

VW en Puebla tiene como uno de sus principales métodos de extracción de valor la maximización de la mano de obra. Estas prácticas gerenciales se pueden ver reflejadas de forma concreta en los aspectos con mayores porcentajes que preocupan a los trabajadores, donde tiene que ver con la propia carga física, la inseguridad y las herramientas que se usan para los procesos de producción. Por otro lado, incluso los aspectos con menores porcentajes como la ergonomía, la reducción del ruido, el tema de la comida e incluso el hecho de ir al baño forman parte de la lógica general y la estrategia empresarial implementada. Donde reducir el tiempo de comida, no dejar espacios de tiempo para que el trabajador asista en cualquier momento al baño o mantener una cierta incomodidad en el trabajo, busca abarcar todo el tiempo potencialmente productivo dentro del horario laboral. En síntesis, las condiciones dentro del área de trabajo responden a una lógica empresarial, la cual es, aumentar la producción con base al aumento del trabajo físico y reducción de los tiempos, esta lógica afecta diferentes aspectos de forma directa que son percibidos por el trabajador.

3.5 El trato obrero patronal. Una relación que también condiciona

Para los fines de esta investigación, las relaciones que efectúan los trabajadores con sus jefes inmediatos, ya sean facilitadores o coordinadores de área, forman parte de las condiciones laborales, ya que afectan en los procesos de producción y en el bienestar del trabajador. Un trabajador puede sentirse frustrado, estresado,

desanimado etc. si no existe una relación patronal sana o armoniosa, lo cual contribuye a un mayor desgaste físico y mental del trabajador y a la vez a un menor rendimiento en la producción. Así mismo, una buena relación conlleva una óptima comunicación entre los actores, misma que puede ser orientada al mejoramiento de los procesos de producción.

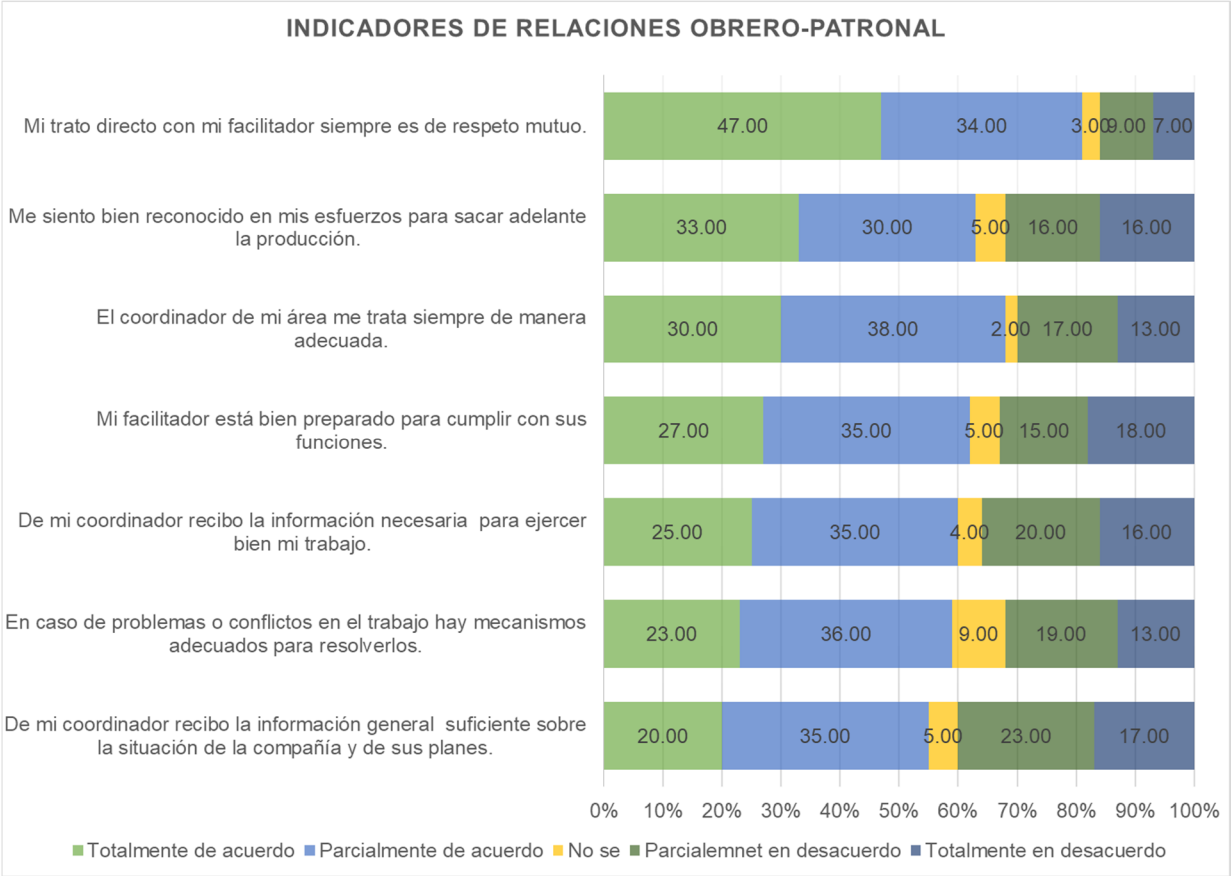
El gráfico 5 muestra diferentes indicadores respecto a las relaciones obrero-patronales. El mejor evaluado por el trabajador, con un 81% que esta total o parcialmente de acuerdo es que el trato con su facilitador siempre es de respeto mutuo, y solo el 7% está en total desacuerdo. Este es un buen síntoma, ya que independientemente de las diferencias que pueden existir entre los actores, predomina un ambiente de respeto.

Ahora bien, el reconocimiento al trabajador por sus aportaciones a la producción, son un incentivo anímico que permite que el trabajador se mantenga motivado, de tal forma que esto puede fomentar que el trabajador mantenga sus ritmos de producción e incluso los supere. En conexión con lo anterior, el gráfico en turno muestra que el 63% de los trabajadores esta total o parcialmente de acuerdo en que se sienten reconocidos sus esfuerzos en la producción. Al mismo tiempo existe un 32% que esta total o parcialmente en desacuerdo con la afirmación anterior. Es decir, aunque es amplio el porcentaje de trabajadores que sienten reconocimiento, de igual forma existe un porcentaje considerable que no lo siente así. Recordemos que el grafico 3 indicaba que el 94% de los trabajadores se sienten orgullosos de su trabajo, sin embargo, el reconocimiento de este trabajo es menor porcentualmente hablando. Por lo tanto, existe una percepción de menosprecio por la parte patronal, respecto a la significancia y orgullo que el trabajador tiene hacia su trabajo.

Siguiendo la misma línea, el 68% esta total o parcialmente de acuerdo en que su coordinador de área los trata de manera adecuada, mientras que el 30% esta total o parcialmente en desacuerdo con la anterior afirmación. En otras palabras, el trabajador en términos generales puede desempeñarse sin la preocupación de maltrato por parte de su coordinador, aun así existe otro porcentaje

significativo que sí siente este problema. De manera hipotética se puede afirmar que, a una mayor percepción de un trato adecuado del coordinador, el trabajador en el área podría realizarse de forma más armónica y productiva.

Gráfico 5: Relación Obrero-Patronal



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de la encuesta aplicada.

En conexión con lo anterior, existe un 62% de trabajadores que están total o parcialmente de acuerdo en que el facilitador está bien preparado para cumplir sus funciones, mientras que otro 33% está total o parcialmente en desacuerdo. Esto puede interpretarse de tal forma que no existe una plena confianza en que el facilitador cumpla con el perfil para poder desempeñar de forma adecuada su función.

Bajo el precepto mencionado que la comunicación es fundamental para que el trabajo en conjunto se desarrolle, la información se vuelve pieza clave, pero sobre

todo el flujo de esa. En apartados anteriores se ha mencionado la relevancia que hoy en día tiene el flujo de la información, sobre todo en una economía informacionalista. La información es uno de los componentes principales que fluyen a través de las redes empresariales, pero también dentro de la organización y estructuración del trabajo, y para el caso en turno, podemos analizarlo de forma aún más concreta. Es por eso que el gráfico 5 muestra que solo el 60% de los trabajadores está total o parcialmente de acuerdo en que recibe de su coordinador la información necesaria para ejercer su trabajo, mientras que otro 36% percibe lo contrario. Lo anterior implica que existen vacíos de información dentro de la relación trabajador-coordinador que pueden entorpecer dicha relación, esto mismo contribuye a la generación de incertidumbre en el trabajo. Es decir, los vacíos de información en la relación entre el trabajador y el coordinador contribuyen al deterioro de la comunicación, misma que incluso más allá de la convivencia sana en el trabajo, también tiene impacto en la producción.

Hasta este punto, se ha visto que existen ciertas deficiencias en el trato obrero-patronal, las cuales pueden generar conflicto en el área de trabajo o entre los propios actores involucrados. Es por eso que el penúltimo indicador del gráfico 5 muestra la percepción que tienen los trabajadores respecto a la existencia de mecanismos adecuados para resolver los conflictos en el trabajo. Sólo el 59% está total o parcialmente de acuerdo que existen los mecanismos para resolver los conflictos, mientras que el 32% opina lo contrario. Esto agrava los niveles de desconfianza que existen tomando en cuenta los aspectos anteriores. Si no existen los medios indicados para resolver los conflictos que pueden generarse de la relación obrero-patronal, el desempeño laboral puede verse frustrado, creando un ambiente de constante conflicto que impacte de forma negativa al trabajo en sí.

Por último, en párrafos anteriores hemos hablado de la pertinencia de la información en la relación laboral con implicaciones productivas. Ahora bien, respecto a la información sobre la situación de la compañía y de sus planes, existe un amplio margen de vacío, ya que no existe una comunicación plena que llegue al trabajador, así lo muestra el gráfico 5, revelando que el 40% de los trabajadores está total o parcialmente en desacuerdo en que sea cierto que reciban información

por parte de su coordinador respecto a la compañía y sus planes. Ya anteriormente se sostuvo que la información y la comunicación con la que se labora en el área de trabajo son percibidas como deficientes, pero esto se agrava cuando este mismo aspecto es observado en términos más generales, es decir, a nivel compañía que conlleva una planificación empresarial. Por lo tanto, el trabajador en gran parte trabajo con alto desconocimiento de la planificación empresarial, este desconocimiento puede generar incertidumbre para el trabajador, e incluso un sentimiento de ser únicamente instrumentalizado, limitando su participación y retroalimentación dentro de los planes de la empresa.

3.5.1 Conclusión sobre la relación obrero-patronal

La relación obrero-patronal dentro del estudio de caso, mantiene un fuerte sentimiento de respeto mutuo y buen trato, lo cual es el eje que sostiene la relación que se ve afectada por distintas deficiencias, aunque, en términos generales puede considerarse como una relación con buenos indicadores. El respeto y el buen trato que predomina, se vuelve algo indispensable cuando desde la opinión de los trabajadores no existen los suficientes o adecuados mecanismos para resolver las diferentes problemáticas o conflictos que puede atravesar esta relación.

Considerando lo anterior, la relación obrero-patronal condiciona el desempeño del trabajador, que en buena medida considera que su trabajo no es reconocido y que al mismo tiempo percibe que los facilitadores no cuentan con las habilidades suficientes para desempeñar su puesto. Esto contribuye a que exista una porción de desconfianza del trabajador hacia sus facilitadores o coordinadores. De esta forma, la relación se vuelve en cierta medida problemática, lo cual podría desencadenar estrés laboral, frustración o falta de motivación para el desempeño laboral.

Por su parte, uno de los principales problemas que se identifican a partir de los resultados, es el de comunicación en la relación entre el coordinador con los trabajadores. Un porcentaje considerable de los trabajadores identifica que existen deficiencias en la comunicación de información para el trabajo que realiza, pero esta deficiencia se agrava cuando uno se refiere a asuntos de mayor índole, como los planes de la empresa. Por lo tanto, se puede inferir que el trabajador se desempeña

en condiciones en las cuales la información no fluye de manera adecuada, lo cual limita la participación o injerencia del mismo sobre los propios procesos productivos y sobre todo, en la organización de la empresa.

Es decir, el trabajador a grandes rasgos mantiene una relación estable con lo que hemos denominado la parte patronal, pero en esta relación también podemos encontrar de forma considerable desconfianza hacia los representantes patronales, hacia los mecanismos de solución de conflictos, pero sobre todo a los vacíos de información que limitan la intervención directa o indirecta del trabajador sobre la planeación y ejecución del trabajo dentro de la compañía. Lo cual hace que las condiciones de incertidumbre y desconfianza sesguen la participación del trabajador, logrando así que este sea considerado en cierta medida, como un receptor y no un retroalimentador con conocimiento aplicable.

3.6 La situación del SITIAVW desde la percepción del trabajador

El sindicato es uno de los principales responsables del estado en que se encuentran las condiciones laborales de los trabajadores, pero de forma más específica, es la dirigencia sindical²⁹ la que se encarga de la gestión y representación de todos los trabajadores frente a la empresa y al gobierno. Incluso los mismos trabajadores hacen hincapié sobre la diferenciación del Sindicato en general y la dirigencia sindical. Este simple hecho, ya es por sí sólo una muestra de que existe un distanciamiento o una división entre los trabajadores, esto apunta a la confirmación hipotética de la que se parte en esta investigación, en la cual se anticipó la existencia de esta desvinculación entre la dirigencia sindical y la clase trabajadora. Con base a lo anterior, a lo largo de este apartado se analizará la percepción que los trabajadores tienen del sindicato abordando temas como la democracia, la autonomía, las prácticas sindicales, legitimidad, representatividad, entre otras, a

²⁹ Tomando en cuenta que todos los trabajadores son parte del sindicato, pero solo la dirigencia sindical pasando por los diferentes delegados son los encargados de ejecutar y tomar decisiones en “pro” de los trabajadores.

modo de conocer de forma más detallada la opinión del trabajador, para poder dar cuenta de cómo la desvinculación sindical propicia una falta de identidad sindical y un ambiente que desfavorece las condiciones laborales en VW Puebla.

3.6.1 La democracia en VW y el SITIAVW

La democracia es un tema delicado para los trabajadores y el simple hecho de hablar de política y sindicalismo es un tema que incomoda. Sobre todo cuando para algunos de ellos, las prácticas dentro de la empresa y con el sindicato son una representación a escala de lo que ocurre en el sistema político a nivel nacional, obviamente con sus respectivas circunstancias y características en particular. En los siguientes párrafos abordaremos la opinión de los trabajadores respecto a las prácticas democráticas o antidemocráticas que tiene el sindicato y por supuesto también en relación a los intereses de la empresa.

Uno de los principales temas que resaltan cuando se aborda el concepto de democracia, es el que se refiere a los procesos electorales para elegir al comité que encabezará el sindicato. Para esto, los trabajadores comparan los procesos electorales con lo que ocurre en las elecciones presidenciales a nivel país.

Pues realmente cuando se van a presentar para las planillas, ya sabes que todos son tus amigos, así es, como con los presidentes [...] Ora sí que, creo que todos llegan y te dicen soy tu amigo, y si votas por mi voy ayudar y la chingada, los ves ese día y de ahí hasta que (...) (Adrián, entrevista personal, abril 2018).

La percepción de la democracia es negativa ya que se aprecia como una simulación por las dos partes Sindicato y Empresa. Así lo expresa uno de los entrevistados:

La democracia ahí sindicato-empresa es una simulación prácticamente es simulado, la empresa siempre trata de mantener eso [...] Las elecciones se llevan a cabo, pues si se puede decir democráticamente, eh, pues es algo parecido a las elecciones del país, se hace el circo y la faramalla como dice G... y san se acabó. (Pablo, entrevista personal, febrero 2018).

Por su parte, se considera que los procesos electorales dentro de la empresa son afectados por intereses de la misma, a pesar de que se sigan procedimientos que aparenten mantener prácticas democráticas.

Pues la empresa es la más interesada en meter mano, si, si se hacen grupos o planillas y si en verdad hay grupos y planillas reales, o sea reales eso si no lo puedo negar... pero, la empresa se da cuenta siempre, y prácticamente lo que hace es crear otros, para poder dividir y vencer, en estas elecciones donde estuvo este, donde ganó Rey David, pues prácticamente ganó con una, mil cuatrocientos votos, que para la cantidad de trabajadores que somos pues nada” (Pablo, entrevista personal, febrero 2018)

Lo que menciona el trabajador, se vuelve aún más relevante cuando existen diferentes planillas que contienden y la victoria de una de ellas se efectúa por una diferencia mínima. Se dice que la empresa crea planillas para dividir el voto, pero incluso, hay quienes dicen que la empresa en tiempos electorales ofrece plantas a cambio del voto, recordemos que solo los trabajadores con planta son aquellos que pueden votar³⁰.

Entonces ella (la empresa) puede poner ahí un... en el listado la cantidad de gente que quiera, e inclusive en esta no fue la excepción, inclusive todavía le dio planta a algunos trabajadores casi dos o tres días antes de las elecciones, ¿Por qué? Porque eso significaba 2, 3, 4, 5 o 10 votos, puede dar 50 plantas en ese momento y ser la diferencia para una votación. (Paco, entrevista personal, febrero 2018)

Siguiendo la línea sobre las prácticas democráticas y su asociación con los procesos electorales, se entiende que la percepción de la democracia es equiparable a la que se tiene en el país en general, donde se presume que no existe ni siquiera una democracia en vías de consolidación. Existe una desconfianza sobre la legalidad u honestidad de los procesos electorales, aun así, existe quien afirma

³⁰ Un aspecto más que pone en desventaja a los trabajadores de contrato eventual, que desde el inicio de su relación laboral pertenecen al sindicato, más sin en cambio no pueden elegir a sus representantes.

que no es todo malo, ya que están conformadas las estructuras para ejercer la democracia, pero al mismo tiempo falta una cultura que permita hacer efectiva la participación de los trabajadores con los procesos electorales. Uno de los trabajadores lo expresa de la siguiente forma:

Bueno, yo creo que prácticas democráticas, está bien hecha la estructura para poderlo hacer, se eligen planillas, hacen toda la estructura, todo el circo entre comillas, para decirlo de alguna forma, para poder este, tener elecciones, y lo hacen, lo que no tenemos es... no tenemos cultura para saber ¿con quién? y ¿por qué? elegirnos, elegimos al que nos cae bien, elegimos al que nos da algo, lo mismo que sucede en las elecciones normales, eso hacemos ahí, entonces desgraciadamente no estamos educados para eso, si hemos votado, siempre hemos votado, pero digo, no tenemos la cultura para saber cómo y a quién elegir. (Luis, entrevista personal, febrero 2018)

Es decir, se aprecia el descontento que existe respecto a la democracia y los procesos electorales, aunque también se presume que las estructuras existen y lo que debe fomentarse es una cultura de la participación democrática. En este mismo sentido, los candidatos a los puestos sindicales reproducen las prácticas clientelistas que caracterizan a los partidos políticos, como menciona el trabajador Adrián (febrero 2018): “Ora sí que sonara mal, porque es mi representación sindical. Son populacheros, saben darle a la gente lo que les gusta y pues saben ganárselos, ya se la saben.” Este tipo de prácticas contribuyen al estancamiento del desarrollo democrático, que al final del día beneficia a la empresa, ya que esta puede aprovechar la vulnerabilidad de los procesos electorales para incidir en ellos.

Por otro lado, uno de los mecanismos que ayudan a mantener al trabajador informado sobre la situación laboral, son las asambleas generales. Se considera que una de las herramientas con las que cuenta o podría contar la base obrera para el conocimiento de la situación laboral, los logros sindicales y por supuesto el ejercicio de la democracia, es la información, misma que puede ser transmitida a través de las llamadas asambleas.

Estas asambleas según la opinión de algunos trabajadores han sido recortadas incluso a una solo anual, en la cual los temas de discusión se recortan, limitando así el acceso a la información y la participación en temas de interés colectivo. En conexión a esto, uno de los trabajadores menciona sobre la dirigencia sindical lo siguiente: “No cumplen con los estatutos, porque las asambleas deben de ser casi 5 asambleas al año, nada más hacen 1, por lo que sea, la gente no las exige, y si las exigen a veces es para hacer ciertas cosas que no son bien informadas” (Luis, entrevista personal, febrero 2018). Se menciona que incluso las asambleas en ocasiones no se realizan como tales cuando existe una inconformidad por parte de la base, sino que se les cambia el formato dependiendo de interés de la dirigencia sindical.

Y aparte no hacen asambleas, después de que se les dijo que nosotros estábamos en desacuerdo con eso que habían firmado, la respuesta de la representación lo que hizo fue, no convocar a una asamblea, sino una junta informativa, le dan un nombre a algo que se lo sacan de la manga, realmente se lo sacan de la manga, es una junta informativa, su nombre lo dice “INFORMAR”, no decidir, no se puede decidir ahí, según el estatuto tendrían que hacer una asamblea como tal, extraordinaria sí, pero ahí el trabajador es el que decide, pero en este caso para que no haya problemas ni nada, pues no dar una explicación si acaso, una explicación del porque fue así, pero nada más. (Hugo, entrevista personal, febrero 2018).

Otro mecanismo de información son los boletines que emite el sindicato destinados a los trabajadores donde se abarcan temas relacionados a la producción o el calendario de actividades en la empresa, esto solo cumple aspectos superficiales que no satisfacen las necesidades del trabajador, como menciona Adrián:

Pues es que, ora sí que a ciencia cierta, aunque nos den boletines, porque cada mes nos dan un boletín informativo y eso. Pero pues nomas son cosa por encima, sabes que ahora este mes se trató o ganamos tal derecho, algo así realmente que tenga impacto. Simplemente dicen sabes que, tal fecha se

celebra el día del papá, tal fecha el de la mamá y ahora sí que puras cosas por encimita, superficiales. (Entrevista personal, abril 2018)

Por lo tanto, se mantiene un acceso restringido a la información de la situación laboral, desde dos de los principales medios de comunicación con los que cuenta la dirigencia sindical.

En conclusión, la percepción de la democracia por parte de los trabajadores dentro de la empresa y con relación a su representación sindical, se ve altamente ligada a los procesos electorales que son comparados como una simulación que reproduce la política nacional. Dentro de esta reproducción, la empresa mantiene un papel activo dentro de los procesos electorales que le permite tener una injerencia en la dirigencia sindical electa. Esto anterior, se ve acompañado de una falta de información que permita la participación de los trabajadores, con conocimiento de la situación laboral, misma que podría contribuir a la elección de una representación sindical que respalde el interés de la base obrera. Por su parte, la dirigencia sindical mantiene una postura con tintes charros y corporativistas, con prácticas que sesgan la información y obstaculizan el ejercicio de la democracia, esto es acompañado de un clientelismo electorero, que valorándolo en términos generales benefician más a la empresa que al trabajador.

3.6.2 La representatividad sindical truncada por la falta de comunicación en la relación Trabajador-Dirigencia Sindical

Siguiendo la línea con el apartado anterior, la representatividad es un indicador que junto con la democracia sindical permite apreciar el estado en que se encuentra la relación entre la base obrera y la dirigencia sindical. Esta representatividad puede verse truncada por diferentes razones y una que se destaca es la falta de comunicación.

La falta de comunicación en la relación que da título a este apartado es uno de los ejes principales que el trabajador identifica y que propicia la falta de Identidad sindical, o mejor dicho, la falta de identificación con la dirigencia sindical. Muestra de lo anterior, es la opinión de algunos de los trabajadores que expresan esas limitaciones de comunicación de la siguiente forma: “Ya no ha habido esa

comunicación que antes había entre la base trabajadora y el sindicato, ellos ya toman sus propias decisiones sin consultar a la base, como anteriormente se venía haciendo con otros sindicatos [...] Al principio se veía que apoyaban mucho a los trabajadores, pero ya últimamente ya toman decisiones sin consultar a la base.” (Manuel, entrevista personal, enero 2018) Incluso la falta de comunicación propicia una apatía por parte de los trabajadores, que no ven en las asambleas una forma de hacer escuchar su voz.

O sea, mis compañeros dicen - ¿para qué voy a una asamblea, en donde lo único que voy a poder hablar es cuanto quiero pedirle a VW de aumento salarial?, y al final de día yo no voy a decidir si lo que me ofrece la empresa estoy de acuerdo o no, porque ya no vuelven a hacer otra asamblea, ellos toman la decisión, de si aceptan o no aceptan, dices ¿para qué voy?, que pidan lo que quieran, al final del día me van a dar lo que quieren. (Hugo, entrevista personal, febrero 2018)

Lo anterior son causas que resultan en una falta de representatividad, ya que el trabajador percibe que solo es tomado en cuenta cuando le conviene a la dirigencia sindical, dando lugar a una opinión negativa sobre la dirigencia sindical, que más que promocionar la participación, promueve la apatía que en ocasiones se le denomina neutralidad como lo menciona el siguiente testimonio: “Pues solamente cuando les conviene, sinceramente digamos que yo no estoy ni a favor ni en contra. Soy neutral, hay prácticas que digamos que yo apoyo el sindicato y otras en las que si estoy totalmente en desacuerdo, pero, ora sí que en general, solamente podría decir que es cuando le conviene” (Adrián, entrevista personal, abril 2018). Es decir, la representatividad se ve truncada por la falta de diálogo, esto permite que el trabajador se sienta excluido y que solo se perciba instrumentalizado en pro de los intereses de la dirigencia sindical, que están influenciados por la gerencia como ya se demostró.

Por otro lado, la falta de representatividad también se le atribuye a la incapacidad de los representantes sindicales, ya que se dice que no cuentan con el conocimiento de los estatutos, e incluso en ocasiones tampoco con el capital

humano que les permita ejercer su papel, ya que al momento de negociar sobre las condiciones laborales se encuentran con gente mejor preparada por parte de la empresa, lo cual pone en desventaja al trabajador que es representado por un dirigente sindical. En otras palabras son considerados como incapaces de representar los intereses de los trabajadores ante una empresa con mayores recursos. Cuando se trata de negociar aspectos laborales, uno de los trabajadores lo expresa de la siguiente forma:

La gente de la empresa que pone la chamba, es gente que ya ha visto el tema por dos tres meses de anticipación, un año talvez. Entonces quieras o no, ya llega con un temario, o no sé, diciendo sabes que: tú puedes hacer esto, ¿por qué?, Ya vi esto y esto, ya medí tu tiempo, ya medí aquí y allá, y no te afecta en nada. Y el sindicato en ese momento llega y este, ora sí que llega nada más a ver, a hacer, y dice -¿Pero por qué me lo pones?- No pues es que tienes la posibilidad de hacer este trabajo acá. O sea el sindicato va a llegar con su no de ante mano, pero pues el estudio que ya hicieron previamente, ora sí que la gente de la empresa, pues hace que, te van moviendo, te van moviendo, hasta que terminas en el... Ora sí que sinceramente, te lo digo yo he visto, he tratado temas con licenciados en este caso, y tú ves la preparación en la forma en que...es más un solo diálogo, te envuelven y te envuelven, hasta que dices que sí. Sin necesidad de irte a piso, sin necesidad de que el haga un esfuerzo más, simplemente hablando te envuelve, y yo creo que eso se los da su preparación, a lo mismo. (Adrián, entrevista personal, abril 2018)

En otras palabras, la empresa tiene la capacidad y los recursos para hacer estudios que argumenten la aplicación de los cambios en la forma de organizar, estructurar y ejecutar el trabajo, cuando por otro lado, los representantes sindicales tienen carencias en temas laborales, así lo afirma el trabajador Paco:

Me he encontrado con representantes sindicales, que apenas si saben leer y escribir, y le preguntas de la normatividad interna, no sabe nada, lo único que entiende es que, no yo veo lo de tu pago, o sea es que es llevar hojas y

pedir permisos y este, a la hora de las reparticiones pues pedir que le den chance a un familiar entrar, y de ahí ya no me meto en tantas broncas, porque si me meto en broncas, la empresa no me da mi grupo, mi grupo salarial de compensación, y este, esas prácticas las ha hecho precisamente VW para tener el control sobre los representantes sindicales. (2018)

Es decir, la intervención de los representantes se limita a gestionar la mano de obra y ver asuntos de tipo superficial, pero no se mete en temas más a fondo, ya sea porque no cuentan con las habilidades pero abordar temas más complejos o simplemente porque se han adecuado a la lógica de las políticas de la empresa. Cabe señalar que en ocasiones anteriores se ha propuesto la creación de una escuela independiente a la empresa donde se formen a los trabajadores que se dedicaran a ocupar algún cargo dentro de la dirigencia sindical, con el fin de contrarrestar la falta de preparación que tienen los representantes en diferentes temas y en diferentes jerarquías. Lo anterior es una recomendación que hasta el día de hoy no se ha implementado y que considera pertinente.

A manera de síntesis, la falta de comunicación en la relación en turno y la desconfianza en el papel que ejercen los representantes sindicales, condiciona el sentimiento de representatividad del trabajador para con la dirigencia sindical, contribuyendo a la falta de identidad sindical que se ve reforzada por una opinión negativa hacia la dirigencia. Este escenario da cavidad a la apatía del trabajador, que no se siente considerado ni representado por las acciones y/o decisiones que toma o realiza la cúpula sindical.

3.6.3 La percepción de la legitimidad del SITIAVW desde la mirada del trabajador

Como hemos abordado el tema del sindicato desde la perspectiva del trabajador a modo de saber el estado en que se encuentra la relación, un aspecto que contribuye a la comprensión de esto, es saber si la dirigencia sindical es percibida como legítima o ilegítima, ya que esto afecta la identificación del trabajador con dicha dirigencia. La legitimidad guarda relación con los dos aspectos previamente vistos, pero de forma más directa con lo que a la democracia se refiere. Y es que como ya hemos

vislumbrado con la ayuda de la percepción de los procesos electorales, se puede adelantar que debido a la opinión negativa que tienen estos, se puede inferir de forma anticipada que la legitimidad de la dirigencia sindical es cuestionada.

Si bien, la legitimidad es cuestionada desde el momento en que el trabajador pone en duda los procesos electorales con los que se elige la dirigencia sindical, donde se presume que la empresa interviene favoreciendo a aquella planilla que se adecúa de mejor manera a sus intereses, también existe una continuidad de esta ilegitimidad que va más allá de los procesos electorales, y que como es de esperarse la empresa también mantiene esa intervención. Un ejemplo del cómo la gerencia empresarial mantiene intervención en la vida interna sindical, es el flujo de información que la dirigencia sindical le proporciona. Como lo menciona el siguiente trabajador:

El caso es que VW también ha podido encontrar la manera de como influir en la vida interna del sindicato, y está prohibido por ley y sin embargo con Trejo si no mal recuerdo incorporó una cláusula donde indexaba el número de trabajadores con el número de representantes que podía tener, es este caso delegados, cuando era una decisión del mismo sindicato, porque es una vida interna, pero le abrió la puerta con un convenio contractual, y es algo que debería de ser hasta inconstitucional, pero ya está. (Paco, entrevista personal, febrero2018)

De ese modo, se puede ver que la gerencia mantiene un seguimiento a la vida sindical interna, todo esto bajo la imagen de la ayuda y la promoción de la cultura sindical, sin embargo, desde una perspectiva crítica, se puede entender que más que ayuda es control que se mantiene a partir de la intervención.

Sí, porque la empresa tiene que guardar una imagen, una imagen de que tiene sindicato, la empresa cumple los requisitos que marca la ley del Estado mexicano de tener un sindicato, entre comillas le ayuda a que tenga un sindicato, a que haya democracia, más adentro no sabemos que sucede, VW cumple, tengo sindicato, pero no sabemos todo el teje y maneje que hay dentro para estar en ese sindicato. (Luis, entrevista personal, 2018).

Por lo tanto, existe una desconfianza sobre la gestión sindical, las decisiones del comité, y sobre todo de la relación que la dirigencia mantiene con la empresa, donde la apreciación de algunos trabajadores es que esta última se involucra de forma contundente con las acciones y decisiones de la dirigencia sindical. Por tal motivo, se podría confirmar que no existe como tal esa legitimidad, debido a la desconfianza en los mecanismos y procedimientos en los que la dirigencia sindical se elige, y también en las acciones que llevan durante su gestión dónde el trabajador percibe una parcialidad a favor de la empresa que reafirma las prácticas charristas.

3.6.4 ¿Independencia o subordinación en el SITIAVW?

La independencia sindical ha sido un rasgo distintivo del sindicato de trabajadores de la VW en Puebla desde hace varias décadas, empezando por la salida del mismo de la CTM y posteriormente de la UOI, lo cual le dio una imagen de sindicato de lucha contra el modelo predominante. Pero hoy en día, ¿Podemos decir que aún es independiente?, ¿Existe autonomía en la dirigencia sindical? Con los datos expuestos hasta este momento la respuesta a estas dos preguntas parece darse casi por sentada, pero analizaremos que es lo que expresa la percepción del trabajador.

Básicamente existen dos instituciones de las que puede depender el sindicato. La primera es la propia empresa, y la segunda es el gobierno mexicano, ya sea a nivel federal o estatal. Ya hemos dado cuenta en páginas anteriores de las prácticas y relaciones que mantiene la empresa con el sindicato, por lo que ahora solo se complementará esa línea de análisis.

Regresando al tema de las elecciones, algunos trabajadores mantienen la postura de que existen planillas que son apoyadas por la gerencia, las cuales reciben recursos para ser más competitivas en el desarrollo de sus campañas. Uno de los trabajadores que estuvo dentro del registro de planillas relata lo siguiente: “Yo tuve la oportunidad de estar ahí registrando planillas pero, pues es raro... dices, pues este cuate de dónde saca tanto dinero, conoces a algunos y dices, pues no tiene dinero como para que... y luego la cantidad de gente que traía, pues igual luego hasta a veces apática para poder tener que asistir a su propio grupo, y ¿cómo

le hicieron? Pues quien sabe. (Pablo, entrevista personal, febrero 2018). Ya anteriormente se habían tenido hechos que atentaba contra la independencia y la democracia sindical, quizás ahora son menos evidentes, uno de los trabajadores narra una anécdota sobre un atentado en 1992, en el cual se muestra la violencia que se usó para interferir en la organización sindical.

Con el problema del 92 te das cuenta como fue la faramalla y dices no inventes, o sea entró una camioneta con baffles y con sonido a la empresa, ¿Quién los dejó entrar? Porque perdóname, nadie entra a la empresa así nomás, o sea que llegaron gente armada y este amagaron a los vigilantes abrieron las plumas, entro la camioneta, para que un grupo disidente del sindicato pudiera hablar dentro de la empresa, perdóname, que se las crea a ver quién. (Paco, entrevista personal, febrero2018)

Recordemos que el 92, fue uno de los años que afectó de forma contundente las condiciones laborales de los trabajadores y significó una fecha que representa una derrota en la lucha sindical. En el testimonio anterior no se señala directamente a la empresa como responsable, pero si se deja entrever que era la empresa a la que más le interesaba desestabilizar al sindicato para poder aplicar sus nuevas políticas de flexibilidad y aumento de la tecnología, mismas que recortaban la mano de obra y modificaban aspectos clave de los contratos colectivos. Hoy en día con base a los testimonios hasta aquí presentados, se puede decir que la empresa sigue interviniendo en la vida sindical. Pero el otro actor que se ve fuertemente relacionado y penetra la autonomía e independencia del sindicato es el propio gobierno.

El gobierno cumple un papel clave en el desarrollo de la vida sindical, sobre todo porque se vuelve árbitro cuando las negociaciones entre empresa y sindicato no llegan a acuerdos. Esto se complementa con lo visto en el capítulo uno respecto a las nuevas formas del corporativismo que aún están presentes, claro no de la misma forma que a mediados de siglo pasado, pero si de una manera que sigue determinando el porvenir de en esta industria. Un ejemplo de las nuevas prácticas corporativistas puede considerarse cuando el gobierno no está del todo en pro de

los trabajadores, ya que se presume que este presiona el sindicato para que se alinea a las demandas de la empresa. Se dice que la única independencia del sindicato es en relación a la base trabajadora, según palabras de uno de los trabajadores, y que el esquema de corrupción que se mantiene en el gobierno también se reproduce en la vida sindical.

Es independiente pero de los trabajadores, se tiene que alinear con el gobierno Federal, con el Estatal, pero el que pesa más es el gobierno Federal, cuando no empiezan a ver arreglos, empiezan a llamar al secretario del trabajo, el Estatal le llama al secretario federal, le llaman al secretario general –oye-, y empiezan los acuerdos. [...] ahora con la reforma laboral, los sindicatos están, llamémosle así, condicionados a que si el gobierno quiere hacerles una auditoria, se las puede hacer, y entonces ¿Qué crees? Napoleón Gómez Urrutia se vuelve a repetir y se vuelve a repetir. Porque les van a encontrar a todos desvíos, porque primero los dejan que hagan, y después les dicen, ¿qué crees? Ocupamos Pegasus contigo, y ya saben qué onda. (Paco, entrevista personal, febrero 2018)

Con base a lo anterior, el gobierno se vuelve un instrumento de presión para el sindicato, pero también de coerción para las prácticas de corrupción, como se ha venido mencionando el corporativismo y el charrismo prevalecen a pesar de las décadas. Estos hechos hacen que el calificativo de independencia carezca de valor para los trabajadores, que no ven con buenos ojos la supuesta buena voluntad del gobierno. Cuenta el trabajador Pablo: “Independiente, bueno independiente nada más es el nombre, porque ya hoy en día no, este... prácticamente a nosotros les comento que tuve la oportunidad de participar en las elecciones pasadas, en el sentido de organizarlas junto con otros compañeros, este, pues luego no, a la primer semana nos llevaron a la SECOTRADE ya por órdenes del secretario general.” (2018).

Como sabemos, la empresa juega un papel importante en la economía del estado de Puebla, y eso puede ser una razón para que el gobierno le interese mantener a la transnacional cómoda por llamarlo de alguna forma. Se dice que el

anterior gobernador se veía muy involucrado con el sindicato. “Pues, últimamente se veía que Moreno Valle estaba muy muy metido con lo que era el sindicato” (Manuel, entrevista personal, enero 2018) tanto así, que la relevancia de la empresa y el sindicato en términos políticos toma parte importante también en el ámbito de lo político, donde incluso partidos políticos presuntamente se involucran o intentan involucrarse en las elecciones de planillas para dirigencia sindical con fines que atentan directamente a la empresa, pero también otros sectores fuera de ella.

No solamente entra la empresa a apoyar a un grupo que se vuelve planillas, este, con recursos y hasta con asesoramientos. También lo hacen los partidos políticos, y te digo, que si no mal recuerdan ustedes, cuando hicimos una invitación de grupo nos llegó la chica esta mmm no me acuerdo como se llama, la que llevó Fernando, nos ofrecieron pagarnos completamente la campaña, todo, a cambio de hacerle la vida imposible a Moreno Valle, ese fue el punto neurálgico de todo. (Paco, entrevista personal, febrero 2018)

Lo anterior revela que la independencia sindical es una especie de calificativo que se queda solo en el concepto, pero no se concretiza en una realidad compleja, donde la cultura del corporativismo, corrupción y el charrismo sindical no están ausentes en las prácticas del SITIAVW, como menciona uno de los trabajadores: “No, no les queda, porque al fin y al cabo necesitas ayuda siempre de alguien, y como te digo, preparados, preparados yo no los noto, y creo que de ahí necesitan apoyo de alguien más para poder salir a avante” (Adrián, entrevista personal, febrero 2018). La falta de capacitación de los dirigentes propicia la ineficiencia a la hora de asumir su papel como gestores, lo cual permite, justifica o facilita la intervención de terceros en la vida sindical.

En síntesis, la independencia sindical no existe en términos reales, este calificativo tuvo su razón de ser cuando el sindicato tuvo sus momentos más relevantes, es decir, la independencia del CTM y de UOI. Pero en la actualidad, existe más bien una relación de subordinación o cooptación de la dirigencia sindical a los intereses empresariales principalmente, pero también a los estatales a través del gobierno. Esta relación que predominantemente denominamos de

subordinación ha crecido mientras que las condiciones laborales se han deteriorado.

3.6.5 La identidad sindical a modo de conclusión

Como hemos mencionado al principio, los aspectos abordados para el análisis de la percepción de la dirigencia sindical por parte del trabajador sirven para entender la desvinculación entre la base trabajadora y la dirigencia sindical, recordando que la primera también es parte del sindicato solo que no forma parte de la dirigencia o el comité ejecutivo, pero si contribuye de forma económica vía nómina para el sustento del sindicato, tengan o no tengan contrato de planta. Por lo tanto, en términos ideales se esperaría que el trabajador se sienta identificado con la dirigencia sindical, ya que esta es la encargada de respaldar sus intereses, además se podría ejercer un trabajo sindical en conjunto que contribuya al bienestar laboral, pero como se ha visto, este no es el caso por diferentes cuestiones.

Si bien los diferentes aspectos están relacionados entre sí, se puede decir que el más contundente son las prácticas democráticas dentro de la empresa y el sindicato, y específicamente los procesos por los cuales se eligen a los dirigentes sindicales. Estas prácticas que ahora llamaremos antidemocráticas, generan un desconocimiento y desconfianza respecto a los actuales dirigentes, que se piensa han sido apoyados por la empresa e incluso por el gobierno para ocupar el cargo en turno. Esta anulación de la vida democrática es asequible bajo un contexto de desinformación del trabajador, que no se mantiene en comunicación constante con la dirigencia sindical, lo cual permite aplicar una especie de flexibilidad de la vida política dentro de la empresa, donde la desorganización de la base trabajadora es factible limitando la información y el conocimiento de la vida laboral, lo cual permite un sindicato débil e individualizado, que en pocas ocasiones responderá al detrimento de las condiciones laborales, porque también pocas veces está informado de cómo se está desarrollando este detrimento.

Siguiendo el hilo conductor, la legitimidad y la representatividad de igual forma se ven truncadas. Primero, porque no se pueden sentir representados por alguien que no se piensa haya sido elegido democráticamente. Segundo, porque se

crea que los dirigentes carecen de capacitación o cualidades que les permitan cumplir con su gestión, y tercero, porque se considera ilegítimo que el sindicato mantenga una relación estrecha con la empresa. El comité sindical, es reconocido como un clientelista, que pide el apoyo de los sindicalizados cuando le es pertinente, y cuando no lo es, se limita al diálogo con la parte gerencial. Por tal motivo, las prácticas de la dirigencia sindical se asemejan al calificativo que definió al sindicalismo en el país durante un largo periodo del siglo XX, (e inclusive hoy en día) *El charrísimo*, ya que con base a los argumentos antes mencionados, se ha adecuado a las políticas que favorecen a los intereses empresariales.

Ahora bien, la independencia del sindicato ha quedado solamente en el nombre y en la historia del sindicato, ya que argumentos en contra de este calificativo así como el de la autonomía, son recurrentes en la percepción del trabajador. La independencia sindical (si alguna vez existió como tal) ha quedado en el pasado, ya que hoy en día, la dirigencia sindical no ha mostrado representar de forma clara a la base trabajadora, sino por el contrario, existe un imaginario que expone al sindicato como cómplice de la degradación de las condiciones laborales. Esta complicidad puede interpretarse como una continuidad del apoyo o interferencia de la empresa dentro de los procesos electorales. En otras palabras, podemos señalar que la empresa apoya a la planilla de la cual sabe cumple de mejor forma con el perfil que se adecua a la planificación empresarial. Por consecuencia no se puede hablar de un sindicato independiente, cuando este no lo ha sido incluso desde antes de ser “elegido”.

Todo lo antes expuesto conlleva al concepto central para el análisis de los datos cualitativos, es decir, la Identidad sindical. El concepto de identidad es como muchos otros un concepto complejo, que permite abordarlo por diferentes aristas dependiendo la investigación, es por eso que para aterrizarlo y adecuarlo de una forma armoniosa a la investigación en turno, se optó por referirnos a la existencia o no de identificación de los trabajadores respecto al sindicato, y para ser más precisos a la dirigencia sindical. Ya hemos mencionado antes que el trabajador hace una clara diferencia entre el sindicato y la dirigencia sindical, lo cual permite

identificar un primer indicio de la desvinculación entre unos y otros. Una de las principales características del concepto de identidad se refiere a poder ubicarse o tener un sentimiento de pertenencia dentro de un determinado grupo de individuos, es decir, el poder hacer referencia entre un nosotros y un ellos o los otros. Por lo tanto, en el SITIAVW no existe una identidad homogénea del sindicato en general.

Con base a lo anterior, se puede decir que el trabajador no siente ese vínculo que le permite sentirse identificado con los dirigentes sindicales, ya sea por la desaprobación de las prácticas sindicales, las decisiones que toma el comité, la incompetencia de los dirigentes, pero sobre todo, por la falta de transparencia en la vida sindical interna. Las prácticas sindicales se asocian a la corrupción, al favoritismo de la empresa y al clientelismo de los dirigentes. Solo en las campañas electorales se aprecia una interacción directa entre los planilleros (futuros líderes sindicales) y los trabajadores, ya que en la gestión la interacción para tratar asuntos de pertinencia e interés colectivo se reduce a solo una asamblea anual, donde de igual forma los temas a tratar se reducen a temas superficiales, en los cuales la calidad de un trabajo pareciera se determina con el porcentaje de aumento salarial que se tendrá. Es decir, la participación del trabajador se ve limitada bajo el actual esquema en el que se reproduce la vida sindical en la VW en Puebla. Logrando así que el trabajador no sienta esa identificación con su representación sindical. Con relación a lo anterior, se genera una especie de apatía por parte de los trabajadores hacia la política sindical, apatía que es aprovechada por un sector para intereses ya sea empresariales y/o personales, pero evidentemente no para beneficio del trabajador.

En conclusión, existe un potencial sentimiento de identidad sindical cuando el trabajador hace referencia entre nosotros somos el Sindicato, y ellos son la dirigencia, ya que de alguna forma se está reconociendo la condición de iguales como trabajadores dentro de la empresa. Por otro lado, lo que es más contundente es que no existe una identificación con la dirigencia sindical, y para términos prácticos es esta quien se encarga de gestionar y respaldar los intereses de los trabajadores. Esto se vuelve un factor de alto impacto en el estado en que se

encuentran las condiciones laborales de los trabajadores. Si sobrevive una cultura sindical, corporativista, clientelista y charrista en el SITIAVW, es difícil contar con procesos que permitan alcanzar objetivos comunes como sindicato. Pierde sentido el propio sindicato cuando internamente está dividido, ya que los intereses de la base trabajadora no precisamente corresponden a los de la empresa, ni a los de la dirigencia sindical. La falta de identificación sindical, o mejor dicho la falta de identificación con la dirigencia sindical, son partes del escenario en el cual se da el deterioro de las condiciones laborales.

Conclusiones finales

Para esta investigación las condiciones laborales fueron empíricamente observables a partir de indicadores cuantitativos que mostraron el estado en que se encuentran, y a la vez se abordó la dimensión subjetiva que de igual forma fue analizada y se identificó su correspondencia con la misma realidad. Por tal motivo, con base a lo analizado en esta investigación, podemos decir que existe un nivel de detrimento en las condiciones laborales, resultado de la aplicación de procesos de flexibilidad dentro en la organización y estructuración del trabajo, que de igual forma han sido acompañado de una desmantelamiento y desprestigio de la figura sindical. Dando como resultado, la precarización de las condiciones laborales, pero también una crisis de identidad sindical, que se manifiesta de forma específica en la falta de identificación del trabajador con su dirigencia sindical.

La agudización de la precariedad de las condiciones laborales y la crisis identitaria respecto a la dirigencia sindical, se manifiesta de forma conjunta e inseparable, ya que cada uno de los aspectos que intervienen en este proceso dependen entre sí para lograr su objetivo, el objetivo en términos generales podemos decir que es: *conseguir la máxima extracción de valor posible del trabajo*. De tal forma que para conseguir ese objetivo, las políticas gerenciales son enfocadas en diferentes aspectos, pero sobre todo en esta tesis ubicamos cuatro principales: 1) Mantener un perfil predeterminado de trabajadores, 2) Aumentar la carga física y los ritmos de trabajo en la producción, 3) Limitar el acceso a la información a los trabajadores y 4) Intervenir en la dirigencia sindical.

Cuando se hace referencia a mantener un **perfil predeterminado de trabajadores**, estamos hablando de que existe en términos generales un trabajador que es joven y sin título profesional. Muchos de estos trabajadores pertenecen a la nueva generación que han nacido justo cuando las políticas neoliberales ya se estaban ejecutando a lo largo del país, o al menos la mayoría de su vida han sido testigos de la entrada de estas. Es decir, han conocido el contexto en el cual los trabajos han agudizado su precarización.

A su vez, estos mismos trabajadores jóvenes han vivido la aplicación de la flexibilidad numérica, ya que han pasado más de tres años en la incertidumbre de un trabajo temporal, o en el peor de los casos aún siguen siendo los que están en la eventualidad³¹, esto sin contar la cantidad de trabajadores que VW en Puebla subcontrata y que laboran en sus instalaciones. La baja calificación del trabajador permite mantener un estancamiento salarial que prácticamente no supera la inflación anual en el país, a pesar de que son los mejores pagados en esta industria en Puebla. Por su parte, a estos mismos jóvenes les ha tocado vivir quizás el peor momento del sindicalismo de VW en Puebla, que podríamos decir empezó en el 92.

Estas son características que propician que exista una apatía o un desencantamiento de la cultura y política sindical y una relativa resignación sobre las condiciones en las que son contratados y laboran. Incluso para la mayoría de los trabajadores independientemente de que sean eventuales o de planta, o que sus condiciones laborales no sean las que ellos desearían, sienten un orgullo por trabajar en VW. Este orgullo puede deberse al estatus que mantiene la firma a nivel mundial, pero sobre todo, se relaciona con la satisfacción que el trabajador obtiene del trabajo específico que realiza y con la apreciación de su trabajo objetivado en un automóvil. Aunado a esto, su orgullo podría ser resultado de mantener el estatus de ser los trabajadores mejores pagados en Puebla dentro de la IA. Se podría repetir sin intenciones despectivas la frase popular “*En el país de los ciegos el tuerto es rey*”.

Por lo que se refiere al ***aumento de la carga física y los ritmos de trabajo***, estos guardan relación con la falta de una buena gestión por parte del sindicato y la baja necesidad de la empresa de mano de obra altamente calificada. La falta de una buena gestión tiene que ver con la incapacidad de los dirigentes de poder resolver problemáticas que afectan al trabajador dentro del área de trabajo. Se dice que los dirigentes son personas que muchas veces no están preparadas para asumir sus

³¹ Ya se ha visto que dentro de los trabajadores en general en VW, los eventuales son los que cuentan con las peores condiciones laborales, propias que se desencadenan fundamentalmente de la naturaleza de su contrato como eventual. Es pertinente en un estudio posterior, abordar de forma específica la actual situación de este tipo de trabajadores.

cargos, lo cual los vuelve “vulnerables” a la coerción de las políticas gerenciales. Esta ineficacia del sindicato ya sea por falta de preparación de los dirigentes o por adherirse a las prácticas gerenciales, se vuelve referente para la falta de representatividad y legitimidad que percibe el trabajador. Una vez más, cabe señalar que una recomendación que debería ser reconsiderada, es la creación de centros autónomos que se encarguen de la formación de los trabajadores que piensen ocupar un cargo sindical, esto con el fin de contrarrestar la vulnerabilidad a la que se expone un dirigente sindical que quizás no conoce ni siquiera los estatutos del sindicato.

Por su parte, retomando la falta de especialización del trabajador, esta contribuye a que la mano de obra se estandarice y pueda volverse polivalente, logrando de esa forma que el trabajador pueda ser rotado de un área a otra dependiendo de las necesidades de la empresa. Esto anterior, es lo que denominamos flexibilidad funcional. Aunado a esto, contamos con una alta maximización de los tiempos, muestra de esto es que se busca no dejar tiempos “muertos” al trabajador, acelerar los procesos, recortar los tiempos de comida e idas al baño, lo cual repercute en aspectos que pueden devenir en un desgaste físico y mental. Específicamente los aspectos que intervienen en reducir tiempo y aumentar la carga física, son los que de mejor manera pueden demostrar la intención empresarial de obtener plusvalía a través de la maximización del capital variable, y es quizás en estos aspectos donde el trabajador resiente más el malestar de las condiciones laborales.

En conexión con lo anterior, y a pesar de que el panorama no luzca de forma idónea para el trabajador, la mayoría de los trabajadores no cambiarían de trabajo, ya que afuera de VW están peores las condiciones laborales. Es decir, el relativo bienestar laboral se vuelve su principal fortaleza, frente a un mercado laboral segmentado y fuertemente precarizado. Un síntoma de lo anterior se ve reflejado con la alta competencia que existe entre los trabajadores eventuales que buscan conseguir una planta dentro de esta empresa, están dispuestos a demostrar que

pueden ser altamente productivos bajo altos ritmos de trabajo y carga física, con el fin de acceder al relativo bienestar laboral.

Volviendo a la mala gestión de la dirigencia sindical, podemos argumentar que esta se refleja en el adelgazamiento de los contratos de planta y el aumento de procesos de trabajo que se designan a la subcontratación. El trabajador percibe a los dirigentes sindicales como uno de los principales responsables de la pérdida de los contratos de planta en la empresa. Se llega a pensar que el comité sindical, no interviene en este adelgazamiento de la plantilla debido a que tienen una relación de dependencia con la gerencia desde antes de las elecciones. Este asunto parece contradictorio si pensamos en la base del respaldo del sindicato, es decir, en los trabajadores. Si el sindicato adelgaza la plantilla de los trabajadores con derechos políticos (los de planta), está al mismo tiempo adelgazando su estructura, su fuerza política e incluso económica, por lo cual se está auto-mutilando. Esto último deja una pregunta para una continuidad de esta investigación: ¿Qué sucederá con el sindicato si en algún momento los trabajadores de planta fueran minoría?

Además, la **limitación del acceso a la información** es fundamental como estrategia para generar apatía, desconfianza, inseguridad y malestar en la base trabajadora, todo esto ayuda a producir y reproducir la precarización y sobre todo la falta de acción para revertir la misma. La falta de información se logra entorpeciendo los medios de comunicación, impidiendo que el trabajador este informado y puede tomar conciencia de la situación laboral. Uno de los espacios en los que se refleja la falta de comunicación es en las relaciones en el área de trabajo, donde los facilitadores y coordinadores no cumplen de forma óptima con sus funciones, ya que en varios casos no dan la información necesaria respecto al trabajo a realizar en el área y tampoco sobre los planes que se tienen a nivel empresa. Si a esto se le aumenta la desconfianza respecto a los medios para resolver conflictos en el área de trabajo, tendremos un clima de malestar.

Esta situación genera una falta de organización por parte de los trabajadores para intereses comunes, y un constante conflicto con la parte patronal. La información se vuelve poder, y la falta de comunicación consecuencia de

deficiencias en las relaciones laborales, vuelve a ese poder un instrumento para individualizar a los trabajadores, que no logran entablar una buena relación con los representantes de la parte patronal (facilitadores y coordinadores), y como consecuencia no se involucran en cuestiones que vayan más allá de su área de trabajo. El trabajador más que ser visto como un agente que puede retribuir y participar en la planificación de los procesos de trabajo es reducido a un simple receptor que solo se espera realice las órdenes encomendadas. Esta situación, que mantiene el conflicto entre los trabajadores, auspicia la apatía para organizarse de forma conjunta y exigir un mejoramiento del clima laboral o las condiciones en el área de trabajo.

Por su parte, el sindicato es en buena medida responsable de que el trabajador este informado sobre la situación laboral en la empresa. En esta investigación se identificaron dos medios de comunicación: Los boletines que imprime el sindicato y las asambleas. Ambos medios son ineficaces para mantener informado al trabajador, ya que los asuntos que se retoman en los boletines son superficiales desde la perspectiva del trabajador, y por su parte las asambleas han sido reducidas a solo una por año, en la cual el tema medular es el aumento salarial. En otras palabras, los asuntos relevantes que implican el alcance de las políticas gerencial o la proyección de la empresa a futuro que por supuesto afecta a los trabajadores, son quitados del alcance del trabajador, ya que si el trabajador estuviera bien informado, probablemente estaría en mejor posición para contrarrestar la apatía y actuar en pro de sus intereses. La información debe ser cuidada por la empresa, ya que es un recurso que le permite mantener y desarrollar políticas que cumplan con el objetivo empresarial, y ese recurso no debe pasar por las manos del trabajador.

Por último, el estancamiento de las condiciones laborales es consecuencia entre otros factores de la mala gestión sindical. Desde los datos analizados hemos visto que esta mala gestión se adjudica a la falta de preparación de los dirigentes sindicales, pero también a la **intervención de la empresa en el sindicato**, y es que para que la desinformación del trabajador y la mala gestión de la dirigencia sindical

sea efectiva y corresponda a los intereses empresariales, es necesario que la empresa interfiera en la vida interna sindical. Logrando así que la independencia sindical y su autonomía queden solo en el nombre, ya que la empresa interviene en la dirigencia sindical desde antes de que sea elegida. ¿Quién es el mayor beneficiado de la falta de identidad sindical y la desvinculación de la base obrera con la dirigencia sindical? Pues bajo el análisis realizado, es la empresa quien se beneficia en mayor forma, ya que de lo contrario no podría ejecutar las políticas necesarias que correspondan a sus intereses, ya que si hubiera un sindicato independiente, y una base trabajadora informada y organizada, sería todo un reto poder maximizar las ganancias empresariales a costa del detrimento de las condiciones laborales. Este panorama contempla un sindicato acorde a las necesidades de la empresa. Un sindicato que no representa de forma plena al trabajador, un trabajador que no se identifique con su sindicato y que al mismo tiempo no le exija al sindicato ya que desconfía de él. Alimentando así la desvinculación y volviendo al sindicato (como dirían los trabajadores) una simple simulación que guarda las apariencias por fuera, pero que por dentro se encuentra deslegitimado.

En síntesis, los principales aspectos antes descritos propician en su conjunto, un estado de constante precarización de las condiciones laborales, mismas que tienen reflejo en la crisis de la identidad sindical, esto es posible debido a que pertenecen a la misma realidad. Las políticas empresariales son orientadas a diferentes aspectos clave apoyadas de diferentes tipos de flexibilidad, como la numérica, la funcional y la contractual para que puedan ser efectivas, y la efectividad de cada una de ellas depende de su efectividad en conjunto.

Por ejemplo, para que exista una aceptación de la precariedad laboral o la aceptación de altos ritmos de trabajo y carga física, debe existir un perfil de trabajador predeterminado a aceptarla. Para que exista un desencantamiento por la política sindical, debe existir un trabajador que en la mayor parte de su vida, solo haya visto las derrotas sindicales o las malas prácticas. Para que exista una apatía del trabajador respecto a la situación laboral y sindical, debe existir desinformación

y mala comunicación en el ambiente laboral y sindical, donde la dirigencia sindical no muestre gran interés respecto a los procesos productivos, sino a sus propios beneficios. Para que el sindicato mantenga una desvinculación con la base trabajadora, debe existir una constante intervención de la empresa en el mismo. Y podríamos agregar que, entre otras cosas para que exista una satisfacción u orgullo por pertenecer a una empresa como la analizada, debe existir un mercado laboral precarizado y segmentado.

Por lo tanto, la precariedad de las condiciones laborales y la falta de identificación de los trabajadores con la dirigencia sindical, se corresponden dentro de la misma problemática y propician en conjunto el estancamiento de la clase trabajadora en términos objetivos y subjetivos. Demostrando que una de las condiciones que permite la precarización de las condiciones laborales es la desvinculación de los trabajadores con el sindicato, y que esta puede ubicarse en la falta de identidad sindical, y viceversa, una de las condiciones que permite la crisis de identidad sindical es la precarización laboral y puede ubicarse en la precariedad en que se encuentran las condiciones laborales. Ambos aspectos son desarrollados bajo un contexto que implica diferentes procesos de flexibilidad.

A mayor crisis identitaria sindical, mayor precarización de las condiciones laborales. A mayor precarización de las condiciones laborales, mayor crisis de identidad sindical. Ambos aspectos son correspondientes de una misma problemática- El estancamiento de la clase trabajadora en la IA.

Referencias bibliográficas:

- Arteaga, A. (2011, Abril). Cambios en la organización del trabajo y su impacto en la fuerza laboral: de mano de obra a gestor de la producción. Estudio de caso en la industria automotriz en México. (Doctorado). México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Audelo, J. M. (2005). Sobre el concepto de corporativismo: Una revisión en el contexto político mexicano actual, 1-25.
- Barrera, A., y Pulido, A. (2016). La Industria Automotriz Mexicana (Primera.). Ciudad de México: Compañía Impresora El Universal S.A. de C.V.
- Calderon, O. (2017). El trabajo en México a 100 años de la Constitución. Ponencia presentada en Sociología y la Constitución.
- Cap, M. (2008). Identidad sindical y reestructuración productiva en el siglo XXI: las perspectivas de los trabajadores ferroviarios del sindicato La Fraternidad-Delegación La Plata. Presentado en V Jornadas de Sociología de la UNLP, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. Recuperado a partir de spa
- Castells, M. (1999). La era de la información Vol 1 La sociedad red (Primera., Vol. 1). México: Siglo XXI Editores.
- Castells, M. (2001). La era de la información: El poder de la identidad (tercera.). México: Alianza editorial.
- Celis, J. (2012). La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales (Primera.). Escuela Nacional Sindical.

- CONEVAL. (2016). Resultados de pobreza en México 2016 a nivel nacional y por entidades federativas. México. Recuperado a partir de <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezalInicio.aspx>
- Coriat, B. (2000). El taller y el cronometro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. (Duodécima edición.). México D.F.: Siglo XXI Editores.
- Covarrubias, A. (2014). Explosión de la Industria Automotriz en México: De sus encadenamientos actuales a su potencial transformador, 44.
- Dubar, C. (2002). La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación (Primera edición.). España: Ediciones Bellaterra.
- Espinal, J. A. (2015, mayo). El sindicato de trabajadores del a VW: Un Fénix Laboral (2000-2012) (Tesis de Doctorado.). México D.F.: El colegio de México.
- Fernández, F. A. (2011). Flexibilidad Laboral: Elementos Teóricos-Conceptuales Para Su Análisis. Revista de Ciencias Sociales (CI), (26), 39-55.
- De la Garza, E., Alfonso, y Bouzas, A. (1998). Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México, 37.
- De la Garza, E. (1986). La investigación sobre la base obrera en México: un balance preliminar. Nueva Antropología, VIII(29), 85-105.
- De la Garza, E. (1994). Sindicato y restructuración productiva en México. Revista Mexicana de Sociología, 56(1), 3-28. Doi: 10.2307/3540890
- De la Garza, E. (1997). La flexibilidad del trabajo en América Latina. El proceso del trabajo, 148-177.
- Gatica, I. (2007). El corporativismo sindical mexicano en su encrucijada. El cotidiano, 22(143), 71-79.

- González, J. de J. (2013, Abril). Reforma Laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo (versión preliminar). Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- Gonzalez, R. (2016). Clima Laboral, Un Eje de la Sociología Organizacional. *International Journal of Good Conscience*. 11, 92-95.
- Harbecke, T., y Filipiak, K. (2018). Case Study on IG Metall (p. 29). Germany: SUNI-Project.
- Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición.). México: Mc Graw Hill.
- Hyman, R. (1987). Strategy or Structure? Capital, Labour and Control. *Work, Employment and Society*, 1(1), 25-55. Doi: 10.1177/0950017087001001004
- Kanawaty. (2005). Introducción al estudio del trabajo (Tercera edición.). Ginebra: OIT.
- León, C. (2011). El comercio callejero y el imaginario de libertad e independencia (Primera edición.). México: Académica española.
- Marx, C. (2014). El capital 1 Crítica de la economía política (Cuarta edición.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Montiel, Y. (2007). Breve historia del sindicalismo (Primera edición.). Fundación Friedrich Ebert, Representación en México.
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado, 2(108), 27-39.
- Navarro, L., Pasadas, S., y Ruiz, J. (2004). La triangulación metodológica en el ámbito de la investigación social. Dos ejemplos de uso. Recuperado a partir de <https://digital.csic.es/handle/10261/82068>

- Núñez, I. M. (1995). Reseña de «El nuevo Corporativismo» de Philippe C. Schmitter, Rigoberto Ocampo Alcántar (compilador). *Espiral*, 1(2), 193-209.
- Pratt, H. (1997). *Diccionario de Sociología (Segunda edición.)*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Pries, L. (1998). Hacia un nuevo escenario de las relaciones industriales en la industria automotriz mexicana *Región y Sociedad*, 46.
- PROMÉXICO. (2017). Capacidades de los servicios de I+D+I en la Industria Automotriz Mexicana (p. 78). México: PROMÉXICO. Recuperado a partir de <http://mim.promexico.gob.mx/work/models/mim/Resource/154/1/images/capacidades-IDI-industria-automotriz.pdf>
- Rodríguez, E. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión Política y Pública*, XVIII, 149-178.
- Roxborough, I. (1983). El sindicalismo en el sector automotriz. *Estudios Sociológicos*, 1(1), 59-92.
- Salcido, R. (2017). TENDENCIAS ANTINÓMICAS DE LA RELACIÓN EDUCACIÓN - TRABAJO EN LA SOCIEDAD NEOLIBERAL MEXICANA El caso de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (Doctorado). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Secretaría de Economía. (2012). *Industria Automotriz. Monografía*.
- Serrano, C. (2017). Anuario de migración y remesas México 2017/ Yearbook of migration and remittances Mexico 2017 (Primera Edición.). México: Fundación BBVA Bancomer A.C. & Consejo Nacional de Población CONAPO.

Valencia, M. M. A. (2000). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. *Investigación y Educación en Enfermería*, XVIII (1), 13-26.

Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. (Primera edición.). México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Referencias en páginas web:

Bevilacqua, R. (2015). Este es el gran fraude que cometió Volkswagen y cómo lo descubrieron |

Upsocl. Recuperado abril 10, 2018, a partir de:

<http://www.upsocl.com/verde/este-es-el-gran-fraude-que-cometio-volkswagen-y-como-lo-descubrieron/>

Cuenta Satélite del Turismo de México (CSTM). (s.f.). *INEGI*. Recuperado agosto 8, 2018, a

partir de:

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/tur/default.aspx>

Hernández, M. (2015). VW, el mayor motor de la economía en Puebla. Recuperado abril 16,

2017, a partir de:

<http://eleconomista.com.mx/estados/2015/09/23/vw-mayor-motor-economia-puebla>

Inflación, precios, Banco de México. (s.f.). . Recuperado agosto 1, 2018, a partir de:

<http://www.banxico.org.mx/portal-inflacion/inflacion.html>

OIT. (2017). Trabajo decente. Recuperado abril 17, 2017, a partir de

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

PIB - Entidad Federativa, anual. (s.f.). *INEGI*. Recuperado agosto 1, 2018, a partir de:

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/pibe/default.aspx>

ProMéxico: Mapa de Inversión en México - Perfil del sector. (s.f.). . Recuperado agosto 8, 2018,
a partir de:

http://mim.promexico.gob.mx/swb/mim/Perfil_del_sector_auto/lang/es