

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales



**Maestría en Estudios Sociales: Trabajo, Regulación
Laboral y Organización**

**Conflictos, continuidades y transformaciones en el
Sindicato Independiente de Trabajadores de Audi
México (2016-2022).**

**Tesis para obtener el grado de Maestro en Estudios
Sociales: Trabajo, Regulación laboral y Organización**

Por: Alan Alexis Aguilar Méndez

Director: Dr. Oscar Calderón Morillon

Fecha: Diciembre 2024

Índice	
Resumen.....	3
Introducción.....	4
A. Preguntas de investigación	5
B. Planteamiento del objeto de estudio.....	5
C. Justificación del tema.....	10
D. Objetivos de investigación:	12
E. Perspectiva teórica y propuesta metodológica	14
Capítulo I- Propuesta teórica para estudiar al sindicato.....	22
1.1 El sindicalismo desde la perspectiva transnacional	22
1.2 La crisis del sindicalismo internacional en el siglo XXI	28
1.3 Fundamentos teóricos del corporativismo	33
1.4 Neoinstitucionalismo y regulacionismo en el contexto sindical	40
Capítulo II. Contexto histórico del sindicalismo mexicano	45
2.1 Características del sindicalismo mexicano corporativista.....	45
2.2 El sindicalismo independiente en la IAM	51
2.3. Crisis del sindicalismo en México a principios del siglo XXI	56
2.4. El sindicalismo en la transición política de la izquierda electoral mexicana y la reforma laboral de 2019.....	63
Capítulo III- El escenario sindical automotriz regional en Puebla: el caso de VW y AUDI	70
3.1. SITIAVW entre sindicalismo independiente y transnacional	70
3.2. La construcción de AUDI México en San José Chiapa, Puebla.	78
3.3. Creación de la estructura organizativa del SITAUDI	82
Capítulo IV- Conflictos, continuidades, transformaciones en el SITAUDI 2019-2022	90
4.1. Conflictos laborales en la planta AUDI AG México (2019-2023)	90
4.2. Conflictos intersindicales en el SITAUDI 2019-2023.....	101
4.3. Condiciones laborales, democratización y prácticas políticas en SITAUDI México	111
4.4. ¿Renovación sindical? Retos y limitaciones del SITAUDI	120
Conclusión	124
Anexos.....	130
Bibliografía	137

Resumen

La investigación se centra en la creación, desarrollo y estructuración del Sindicato Independiente de Trabajadores de Audi México (SITAUDI), analizando en detalle cómo se ha formado y evolucionado desde sus inicios en 2016 hasta el presente. El estudio examina la percepción de los trabajadores del sindicato, utilizando entrevistas semiestructuradas para captar sus experiencias y opiniones sobre la representatividad, legitimidad y eficacia del sindicato. La investigación identifica categorías clave relacionadas con las prácticas políticas dentro del sindicato, las condiciones laborales de los trabajadores y los procesos de democratización sindical.

A lo largo de la investigación, se destaca cómo las prácticas políticas y las condiciones laborales en Audi México influyen en la dinámica sindical. Los trabajadores expresaron diversas opiniones sobre la efectividad del sindicato en la defensa de sus derechos, la transparencia en la toma de decisiones y su capacidad para negociar con la empresa. Las entrevistas revelaron una mezcla de insatisfacción y apoyo hacia las estrategias sindicales, indicando la necesidad de una renovación en las prácticas democráticas y de participación dentro del sindicato.

En el contexto de la tradición sindical mexicana, la investigación concluye que el SITAUDI puede ser categorizado como un sindicato subordinado, utilizando los términos conceptuales de la investigadora Cirila Quintero. Esto se debe a su dependencia y limitada autonomía frente a la empresa, así como a su estructura interna que, a pesar de algunos intentos de democratización, aún refleja prácticas antidemocráticas y autoritarias. La conclusión subraya la importancia de implementar políticas públicas que fortalezcan la democratización sindical y mejoren las condiciones laborales, no solo en Audi México, sino en el sindicalismo mexicano en general.

Introducción

El trabajo de investigación que se presenta es parte de la postura crítica y académica de estudiar al sindicalismo mexicano en su conjunto o a escala macro y a escala micro al sindicalismo automotriz mexicano en su versión independiente. En el caso en cuestión se hará un análisis sobre el Sindicato Independiente de Trabajadores de Audi (SITAUDI) que opera en la planta de AUDI AG ubicada en el municipio de San José Chiapa, estado de Puebla. En ese sentido se estudiaron las dinámicas sociales que se desenvuelven dentro de esta organización, poniendo principal atención a la estructura del sindicato, la percepción del trabajador, las problemáticas laborales e intersindicales que se han desarrollado en el SITAUDI entre 2016 y 2019.

En el entendido de que el SITAUDI se encuentra en un espacio transnacional por ser parte organizativa de uno de los consorcios empresariales de mayor producción de automóviles en el mundo (Consortio VW), se tomó como eje analítico la premisa transnacional que ha sido trabajada por Ludger Pries; no obstante, al ser un sindicato mexicano se toman en cuenta elementos exógenos y endógenos de la tradición sindical mexicana y regional que determinan las prácticas de este sindicato en esta empresa de nueva creación.

Puesto que el sindicato de AUDI no ha tenido un largo desarrollo histórico a diferencia de otros sindicatos de la industria automotriz mexicana (IAM), el SITAUDI se constituye bajo condiciones histórico-sociales muy específicas del sindicalismo nacional y regional, especialmente el sindicato que se estudia comparte una estrecha relación con Volkswagen, pues, parte importante de una planilla del SITIAVW se constituyó en la primera y segunda dirigencia del SITAUDI.

Este estudio busca hacer un análisis crítico del SITAUDI a partir de la percepción de la base trabajadora mediante una entrevista semiestructurada aplicada a algunos trabajadores clave que den su testimonio sobre la vida sindical dentro de la empresa. La idea original de la instrumentación metodológica consistía en realizar un estudio mixto con entrevistas y una encuesta a la base trabajadora (encuesta que se anexa en la parte final de esta investigación); sin embargo, a pesar del

acercamiento que se hizo para contar con el apoyo de la dirigencia para aplicar el instrumento, no hubo respuesta alguna ni facilidades para poder realizar los cuestionarios.

Al no existir ningún antecedente de una investigación de este tipo, se concluye que esta es una investigación de corte exploratorio que podrá servir para desarrollar más estudios de esta índole en el futuro. A continuación, se presenta la estructura metodológica que se llevó a cabo durante la investigación que demuestran un análisis macrosociológico y microsociológico.

A. Preguntas de investigación

Pregunta general

¿Cómo se ha estructurado el Sindicato Independiente de Trabajadores de AUDI México desde su creación en 2016 hasta el año 2022 estratégicamente en términos de participación, legitimidad, conflictividad y relaciones laborales?

Preguntas particulares

¿Cuál es la percepción de la base trabajadora con respecto a su sindicato en términos de legitimidad, participación política y resultados?

¿Cuáles son las principales causas de conflictividad que ha habido entre el sindicato y la empresa en los últimos 4 años?

¿Cuál es la respuesta de los trabajadores ante las problemáticas intersindicales dentro del SITAUDI?

B. Planteamiento del objeto de estudio.

Contexto histórico

La industria automotriz terminal en México tiene una larga historia, sin embargo, es a finales de los años 90 del siglo XX que cambia el modelo productivo y se incorpora la flexibilidad laboral, reconversión y relocalización industrial; y una mayor automatización de la producción con la incorporación de robots y co-bots. Durante los primeros 15 años del siglo XXI también se consolidan 3 clúster fundamentales en el país: el bajío, el noreste y el centro. Entre 2014 y 2015, México se convierte

en el primer exportador de automóviles de la región latinoamericana a nivel mundial (Covarrubias, 2021), al mismo tiempo se da una de las mayores crisis en la producción automotriz de VW (primordialmente por la controversia del famoso “diselgate” que afectaría a la producción de automóviles de este consorcio, desencadenando pérdidas millonarias para Volkswagen) (Pries & Wäcken 2020).

El consorcio Volkswagen, cuenta con once marcas de 7 países europeos: Audi, SEAT, ŠKODA, Bentley, Bugatti, Lamborghini, Porsche, Ducati, Volkswagen Vehículos Comerciales, Scania y MAN. Es una empresa transnacional que tiene en México la planta Volkswagen Puebla (abierta desde 1964) y la planta en Silao, Guanajuato (abierta en 2013). La planta de Audi AG abre en 2016 con motivo de la demanda en Estados Unidos y Canadá de automóviles Audi que corresponden al sector de alta gama.

La planta es prácticamente nueva, el 5 de septiembre de 2012 se anunció que esta armadora de automóviles de gama alta alemana se instalaría en el municipio de San José Chiapa, con motivo de la conexión logística, infraestructura, mano de obra calificada y la cercanía con el consorcio consolidado de VW-Puebla (Reyes, 2018). En el año 2014 se inaugura el centro de capacitación y se lleva a cabo la firma del primer contrato colectivo de trabajo (CCT) entre la empresa y el SITIAVW. En el año 2015 se lleva a cabo la pre-serie de autos y en 2016 abre formalmente la planta que produciría la camioneta tipo premium SUV Q5. La inversión estimada en la construcción de la planta AUDI fue de unos 1.300 mil millones de dólares y hasta finales de 2016 se calculó que contaba con un total de 3,800 trabajadores.

Planteamiento del problema

El problema de esta investigación es observar cuales han sido los cambios, continuidades y conflictos laborales que se han desarrollado en el sindicato de trabajadores de Audi México, principalmente en el contexto de flexibilización y de crisis en las organizaciones sindicales de este país. Como lo han abordado ya otros investigadores, el sindicato corporativo vive un periodo de crisis muy importante a mediados de los años 90 con motivo de la reestructuración productiva y las políticas de apertura comercial. Aunado a ello, es en esta última década del siglo XX cuando

el gobierno autoritario priista que había impulsado fuertemente el control corporativista con motivos electorales pierde las elecciones y se reestructuran tanto el sistema como los actores políticos y sociales (Gatica, 2007).

La crisis del sindicalismo corporativista es una consecuencia inevitable de la nueva política-económica de modernización industrial. Lo anterior, sin embargo, no se tradujo en un cambio democrático del sindicalismo mexicano sino más bien como una reestructuración de este en la arena política (Bizberg, 1990). Esta crisis del sindicalismo corporativista repercutiría inmediatamente en el sindicalismo independiente que en muchas ocasiones se limitó a ser una organización de denuncia con poca articulación fuera de sus fronteras regionales/industriales (Góngora, 1990).

Como se puede observar, las propuestas teóricas acerca de la crisis sindical tanto del modelo corporativista como independiente son discusiones que ya tienen larga data. Para poner un ejemplo de lo anterior en el caso concreto de Puebla algunos investigadores, mencionan que el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz VW (SITIAVW) sufre un fuerte golpe en 1992, dando lugar a prácticas ilegítimas que beneficiaron más a la empresa que a la base obrera de la planta VW (Montiel, 2007), (Otero, 2018). También está la visión que cataloga dichos cambios a partir de resultados tanto positivos como negativos para los trabajadores (Espinal, 2015).

Sin embargo, años antes ya se había mencionado como dentro del SITIAVW se comenzaban a estructurar prácticas antidemocráticas o “neo-charras” por parte de la dirigencia sindical, en especial con apoyo de la Unión Obrera Independiente (UOI), y como el nuevo sindicalismo trataba de impulsar una estructura más orgánica y autónoma, es por ello por lo que la duda que quedaba era si se trataba de un neocharrismo o un nuevo sindicalismo (Pries, 1986).

Es importante para este estudio abordar primeramente cuestiones referentes al SITIAVW para poder entender el desarrollo y evolución del Sindicato Independiente de Audi AG, puesto que en la región se consolidaría una fuerte tradición sindical o ciudadanía industrial (Espinal, 2015) que llevaría a los actores sociales a desarrollar

patrones de sindicalización y acción colectiva particulares, tanto de la base obrera como de los liderazgos. Más adelante se profundiza sobre la estrecha relación que existe entre el SITIAVW y el SITAUDI al menos en la creación de este último.

Según los datos con los que se cuentan públicamente el SITAUDI nace como iniciativa del SITIAVW. Apenas se comenzaba a contratar personal para la planta AUDI cuando se conformó el comité ejecutivo de este sindicato (los supuestos 130 trabajadores que estaban en capacitación votaron por la dirigencia). Álvaro López Vázquez sería elegido secretario general del sindicato (este nuevo dirigente fungía como secretario del interior y actas del SITIAVW y estaba contratado por las dos empresas).

En el año 2020 López Vázquez buscó su reelección por 6 años más, sin embargo, fue derrotado 2 a 1 por la planilla negra plata (renovación sindical) de César Orta Briones, quien obtuvo 2033 votos a favor, dicha dirigencia representará a los obreros de Audi hasta 2026. Otro elemento clave será la constitución de un nuevo sindicato en 2023 dando lugar a pugnas intersindicales que son atendidas en esta investigación.

La propuesta que se hace en esta investigación es la de elaborar un mapa sobre cómo se ha desarrollado el sindicalismo en Audi AG en el periodo 2016-2023, tratando de comprender si las prácticas sindicales se encuentran viciadas (midiendo la percepción de la base trabajadora con respecto a su organización sindical), si el sindicato ha propuesto cambios en su constitución y actividad y cuáles han sido los problemas laborales e intersindicales más importantes a los que se han enfrentado el sindicato. En ese sentido, es importante observar también cual es el rol económico regional que juega la planta AUDI AG en corredor industrial Puebla-Tlaxcala, para introducirse a las principales formas de organización del trabajo que se elaboran en esta planta de alto nivel tecnológico.

La industria automotriz es una de las más importantes en México, por distintas cuestiones: en el ámbito económico la industria automotriz mexicana (IAM) proporcionó aproximadamente el 2.77% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional para 2021, anteriormente su cifra más alta se daría en el año 2019, pues,

proporcionó 3.04% del PIB mexicano (Statista, 2022), esto representa casi lo mismo de PIB que dio al país PEMEX en el año 2020. Aunado a ello, en términos laborales la IAM se encuentra mejor posicionada frente a otras industrias en cuestiones salariales, de seguridad laboral y hasta cierto punto en la cuestión del poder de negociación entre obreros y patronal al incorporarse sindicatos independientes.

A pesar de que la planta Audi es parte del consorcio Volkswagen y ambas son de origen alemán, tienen muchas diferencias en cuanto a la dinámica de producción y de relaciones laborales dentro del área de trabajo. Audi produce automóviles tipo premium o de gama alta, muchos de ellos de tipo deportivo. En México su producción se concentra en la camioneta Audi Q5 SUV que en su mayoría son exportados a los Estados Unidos por ser uno de los principales compradores de este auto. En ese sentido, el mercado interno mexicano es reducido y la tecnología empleada en producción requiere de mano de obra altamente calificada.

En las primeras etapas de producción la mano de obra se constituyó de trabajadores de la industria automotriz de Puebla (VW) y de otras regiones de la república mexicana; no obstante, la intención de Audi es integrar a la producción a sus cuadros formados en el Modelo Mexicano de Formación Dual con sus instalaciones ubicadas en San José Chiapa que es coordinada por la Universidad Tecnológica de Puebla (UTP), el centro de capacitación Audi y el Centro de Especialización de Recursos Humanos de Alto Nivel para la Industria Automotriz (CERHAN) (Reyes, 2016). No obstante, esto es parte de otro tema y no se profundizó en él.

Cuando Audi comienza a gestionar la contratación en 2014, la empresa ve la posibilidad de reducir las prestaciones y los pocos beneficios que la clase obrera había obtenido por medio del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz VW (SITIAVW); aunado a ello, se crea una nueva organización sindical el Sindicato Independiente de Trabajadores de Audi México (SITAUDI) que finalmente gana el CCT y se establece con el mínimo de votos en una elección amañada.

La evaluación general que se puede realizar en este sentido es que en Audi se introduce en mayor medida una legislación laboral flexible, se delimita bastante la

capacidad de negociación y operación del sindicato y el empleo esta precarizado a comparación de otras experiencias de la industria automotriz mexicana. Un ejemplo de la falta de transparencia y participación es que el CCT de Audi se dio de alta ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social antes de que la planta fuera inaugurada, por lo cual no se consultó de manera correcta a los agremiados. Otro elemento para tomar en cuenta es la falta de resistencia obrera al ser una planta nueva (a pesar de que mucha de la base trabajadora proviene de otras plantas de la IAM u otro tipo de experiencias laborales del ramo industrial).

C. Justificación del tema

A pesar de que el tema del sindicalismo mexicano ha sido estudiado por distintos autores desde muy variadas perspectivas; el estudio del sindicalismo en la industria automotriz sigue siendo vigente. En primer lugar, porque el sindicalismo independiente a principios del siglo XXI comienza a movilizarse de diferentes maneras con los cambios político-electorales y la agenda económica neoliberal que expande un escenario laboral precarizado y flexible en el país.

En segundo lugar y con lo referente a el caso en cuestión, su importancia radica en que se trata de un sindicato de reciente creación, por tanto, no hay estudios a profundidad que arrojen información detallada sobre su estructura interna, las prácticas sindicales y la opinión de los trabajadores con respecto a la vida sindical en la empresa donde laboran, lo cual provee una oportunidad para iniciar con el estudio de este sindicato desde la perspectiva de los estudios laborales.

En pocas palabras, se tratará de explorar el desarrollo político que ha tenido el SITAUDI entre los años 2016 y 2023 en el entendido de que es una fecha fundamental, pues, se da un cambio de dirigencia que tenía como eslogan la postura de “Renovación sindical” aunque la estructura de dicha planilla compartía a parte de los mismos personajes de la anterior dirigencia. En ese sentido, se analizaron los cambios, continuidades y conflictos entre la dirigencia sindical, la base obrera y la patronal, en el entendido de que estos tres actores sociales intervienen en las relaciones obrero-patronales.

Aunado a lo anterior el estudio del sindicalismo automotriz contemporáneo se ve atravesado por nuevas reformas a la ley federal del trabajo que conforme a los tratados internacionales se ha decantado hacia la “democracia sindical”; no obstante, esto es cuestionable si se estudian de fondo las raíces estructurales del sindicalismo mexicano que en esencia reproduce muchas veces pautas corporativistas, neocorporativistas o como lo señaló Ludger Pries (1986) neocharristas.

Las relaciones industriales y laborales en el país han sido reconfiguradas hacia la sectorización, la flexibilización y la precarización de la base trabajadora continuando con una estructura de tipo *political bargaining* en lugar de una de tipo *collective bargaining*, esto ha significado un cambio sustancial en el entendido de que históricamente las relaciones industriales en México han sido regidas principalmente por el Estado (Bizberg 1990)

Una nota importante para mencionar es la disyuntiva de Ludger Pries a este respecto, pues, él identifica varias etapas, donde en un principio las relaciones industriales se constituían bajo un eje tripartito, es decir: Estado-capital-trabajo; sin embargo, conforme se desarrollan las nuevas políticas de las empresas transnacionales, los cambios en las relaciones industriales impactan dinámicamente los resultados del proceso de globalización (Pries 1998).

En ese sentido, es pertinente investigar cómo se conforman los procesos de negociación colectiva y de legitimación del sindicato en el contexto de la crisis del corporativismo mexicano y de lo que han definido otros autores como las variedades del corporativismo neoliberal (De la Garza 2005). Los retos de la representación sindical por ende deben guiarse a generar alternativas de desarrollo o ciegamente someterse a la “dictadura de la competencia global” (Pries 1998), si bien, esta resolución de Ludger Pries data de finales del siglo XX sus postulados o previsiones sobre el desarrollo de las relaciones industriales es fundamental, pues, la pauta ha seguido como él lo desarrollaría en sus trabajos, es decir, que México se colocaría como un país exportador y manufacturero, atendiendo a un papel de subordinación ante el mercado internacional automovilístico.

Hablando particularmente del estudio de caso del SITAUDI, se trata de un sindicato que tiene pocos años de constituirse (2014) pero que tiene como antecedente histórico un sindicalismo independiente regional con el SITAVW, que se vuelve fuerte en la segunda etapa de las relaciones industriales que define Pries como etapa del Nuevo Sindicalismo Independiente (1998).

La intención de la investigación no es el de realizar un estudio comparativo a profundidad de las características del sindicalismo de VW y Audi a pesar de su compartimentación geográfica, de encadenamientos productivos y la estructuración del CCT de los trabajadores de Audi por parte del SITIAVW. No obstante, es fundamental atender al desarrollo y características del sindicalismo del SITIAVW para comprender si se sigue una pauta general de vicios y continuidades en la representación sindical (incluso una involución sindical) o si realmente hay cambios fundamentales en el SITAUDI en términos democrático-participativos.

D. Objetivos de investigación:

1. Objetivo general

Analizar la evolución del Sindicato Independiente de Trabajadores de AUDI México desde su creación en 2016 hasta el año 2023 en términos de participación, legitimidad, conflictividad y relaciones laborales

2. Objetivos particulares

Describir la percepción de la base trabajadora con respecto a su sindicato en términos de legitimidad, participación política y resultados.

Determinar las causas de conflictividad laboral que ha habido entre el sindicato y la empresa en los últimos 4 años.

Identificar las problemáticas intersindicales y la respuesta de los trabajadores del SITAUDI

3. Objetivos por capítulo

El capítulo I tiene por objetivo estudiar la discusión que se dio durante el siglo XX y principios del XXI en torno al concepto de corporativismo sindical, tanto en Europa como en América Latina con la finalidad de observar las transformaciones que se han dado en torno a este concepto; de igual forma se estudian las propuestas teóricas que han estudiado el sindicalismo como las concernientes al neoinstitucionalismo, regulacionismo y el aspecto transnacional de las organizaciones sindicales.

En el capítulo II se da el contexto histórico del sindicalismo mexicano especialmente en su desarrollo como organización corporativa, la crisis del sindicalismo a finales del siglo XX y principios del XXI, tomando en cuenta algunos aspectos en relación con el modelo productivo flexible y la apuesta transnacional de regulación con la entrada en vigor del TMEC en 2019. Este capítulo tiene como finalidad introducirse al contexto macrosociológico del sindicalismo nacional para posteriormente escalar a un análisis meso de tipo regional.

En el capítulo III se estudia las características del movimiento sindical regional en Puebla, específicamente el del ramo automotriz que tiene una larga historia en la región, poniendo énfasis en la planta VW-Puebla que se estructura como uno de los sindicatos de mayor combatividad e independencia. De igual forma se introducen algunos datos sobre la construcción de AUDI en San José Chiapa y los primeros pasos que da el SITAUDI en torno a sus acciones colectivas.

Finalmente, en el capítulo IV tiene como intención adentrarse a los conflictos laborales más importantes entre 2019 y 2022 y cuál fue la respuesta del sindicato. También se hará hincapié en las formas de resistencia, cultura y conflictividad intersindical que se han llevado a cabo durante los últimos 4 años, poniendo énfasis en la perspectiva de los trabajadores mediante entrevistas semiestructuradas que se realizaron. En este capítulo se analizan las respuestas de los trabajadores con respecto a preguntas concernientes a las prácticas sindicales, el sentido de pertenencia y de representatividad del trabajador con su sindicato y sus nociones

con respecto a la vida democrática de su sindicato (si es que está presente en dicha organización)

E. Perspectiva teórica y propuesta metodológica

Para estudiar la estructura del SITAUDI se tomaron como referencia distintas variables que se desprenden del sindicalismo independiente de corte democrático. A partir de distintas investigaciones sobre el sindicalismo automotriz independiente, pueden enumerarse como eje rector de este tipo de sindicalismo las siguientes variables: a) democratización b) representatividad y c) autoritarismo. Mediante estas variables es que se desarrollará posteriormente el diseño metodológico de tipo cualitativo que constará de una entrevista semiestructurada.

A lo largo de la investigación se profundizará en las características del sindicalismo mexicano, pero este se trata de uno de corte corporativista-clientelar. Este modelo prolifera en México en los años 40 del siglo XX en la presidencia de Lázaro Cárdenas con la creación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Dicho modelo sobrevive hasta estos días a pesar de la proliferación de expresiones democráticas que buscaron en constantes ocasiones dismantelar el sindicalismo charro. En algunas ocasiones pudieron hacerlo a través de la organización de los trabajadores en federaciones como la UOI, FAT o UNT.

Es decir, la idea de un nuevo sindicalismo mexicano se concretó con la creación de distintos sindicatos independientes que estaban desperdigados en todo tipo de sectores productivos (industria y servicios). A pesar de ello, con la crisis del sindicalismo a nivel internacional y la entrada en vigor de políticas económicas de corte neoliberal, el sindicalismo vive retrocesos tanto en el liderazgo, capacidad de negociación y otras de sus características de combatividad.

Democratización

Con respecto a la primera variable se han realizado bastantes investigaciones que tratan el tema del sindicalismo democrático. La agenda de los sindicatos independientes esta entrelazada fundamentalmente con el esfuerzo de democratizar las estructuras internas de este tipo de organizaciones. Por ejemplo,

la lucha sindical independiente en México, se posiciono en contra del charrismo y las centrales obreras cooptadas por el gobierno, es decir, se plantea una propuesta de autonomía sindical. Por otro lado, había sindicatos que tenían esa apuesta, pero la conjuntaban con una agenda política de democratización con referencia al voto universal, secreto y directo.

Ahora bien, la postura de democratización tiene distintos matices en la teoría política. Con respecto al escenario de democracia sindical hay diferentes aportaciones que son útiles para guiar esta investigación y que se concentraron en el siguiente cuadro:

Autor/es	Postura
Sydney y Beatrice Webb (1891) en "The Co-operative Movement in Great Britain"	Enfatiza en la posición democrática y participativa de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de los sindicatos y cooperativas. Los trabajadores deben tener voto, voz y el control de sus condiciones de trabajo.
Carol Pateman (1970) en "Participation and democratic theory"	La visión de Pateman sobre la democracia en la industrial es que debe ser efectiva, los trabajadores deben tener la posibilidad de elegir libremente a sus representantes y se debe tener incidencia en la negociación colectiva.

<p>Richard Hyman (1975) en Industrial Relations</p>	<p>A lo largo de la obra Hyman plantea como las relaciones industriales son parte de los medios de control del capitalista frente a los trabajadores. En el caso de los sindicatos sucede lo mismo pues se puede pasar de un organismo de representación de intereses colectivos a uno de intereses personales de tipo burocrático, sumándose como una forma de control empresarial. Para Hyman es difícil conceptualizar lo que es la democracia sindical, es por ello que rescata el término “democracia primitiva” de los Webb, apegado a las tradiciones de participación colectiva, solidaridad, autonomía, etc.</p>
<p>Enrique de la Garza (2001) en El sindicalismo mexicano frente a la transición política.</p>	<p>El planteamiento de De la Garza es que no basta con un cambio de las estructuras formales del Estado mexicano para garantizar la democratización del sindicalismo, incluso las centrales obreras que se esgrimen como independientes pueden no ser del todo democráticas al tener un acercamiento importante con las estructuras del poder tradicional, más allá de tener votaciones universales, secretas e incluso asambleas.</p>

<p>Graciela Bensusán y Martha Ruíz (1999) en Democracia sindical y capacidad estratégica entre las reformas económicas y la transición política.</p>	<p>Si bien el planteamiento de las autoras remarca el hecho de como en la “transición democrática” de fines del siglo XX se atomizan ciertos elementos clave para la dislocación del corporativismo sindical tradicional, no se puede hablar del todo de un proceso de democratización generalizado pues influyen muchos factores internos de las organizaciones sindicales como el liderazgo, la estrategia de los interlocutores sindicales y la importancia del sector productivo. Así es como se proponen la proliferación de instituciones y normativas que guíen a un proceso de democratización en las estructuras sindicales.</p>
--	---

La anterior matriz de conceptos es importante tomarla en cuenta pues proporciona una visión sobre lo que se pensaba con respecto a los procesos de democratización sindical desde una concepción más teórica hasta una visión teórico-pragmática perteneciente al contexto mexicano (en el caso de De la Garza y Bensusán). Sin duda, estas perspectivas ayudan a comprender el horizonte de posibilidades que vislumbraban los teóricos mexicanos con la apertura de la economía; no obstante, si se observa desde la cotidianidad, es en algunos pocos casos donde se han desarrollado procesos de democratización interna, así como instancias gubernamentales que propicien la misma.

Ahora bien, para que la investigación tenga mayor peso en ese sentido, se construyó en el primer capítulo una serie de perspectivas teóricas con respecto al corporativismo sindical desde su visión más clásica (la de Schmitter) hasta las reformulaciones del concepto como neocorporativismo, nuevo sindicalismo e

incluso transnacionalismo sindical. Es un hecho que en el contexto de globalización de la economía financiera en la cual México se encuentra insertó, los organismos internacionales y los distintos tratados de libre comercio a los que México está adherido influyen en la constitución de este nuevo sindicalismo. Afectando nociones como democracia, participación colectiva, representación y negociación, la eficiencia y el grado de penetración de estas transformaciones como lo menciona Bensusán (1999) depende de muchos factores internos del organismo sindical.

Representatividad

El concepto de representación o representatividad tiene larga data y se ha ido reconfigurando a la par del devenir histórico. Es por ello por lo que en un primer momento el concepto de representatividad no empataba con un modelo político rodeado del gobierno o instituciones, sería hasta el siglo XVII que el filósofo inglés Thomas Hobbes en su obra clásica el Leviatán el que sentaría las bases modernas del concepto. Para ser exactos en el capítulo 16 del Leviatán es cuando discute sobre la representación clasificándola como una “persona artificial”.

Cuando Hobbes habla sobre la persona artificial se refiere a aquella en la cual sus palabras o sus actos no son propios de sí mismo. Aquellos actos y palabras propias de sí mismo son los matices que hace con la persona natural. Ahora bien, para Hobbes la autoridad es la persona artificial, a la cual se le transmite el poder de hacer algo en nombre de otra persona, pero argumenta en su sistema político que esta representación de hablar en nombre de alguien más no tiene limitaciones por parte del soberano, al cual se le autoriza hacer o no lo que el desee (Hobbes, 2018).

Para Pitkin (1967) la visión de representación hobbesiana seguía permeando mucho en la teoría política contemporánea, especialmente desde el punto de vista de la representatividad ligada a la autorización, esto fomentaba una visión totalmente dicotómica de la representatividad, o se representa o no se representa; pronto surgieron otras visiones donde la representatividad se basaba en la rendición de cuentas y responsabilidad. A pesar de ello sería muchos años después cuando los teóricos de la representatividad se encontrarían con la visión de representación sustantiva que quiere decir principalmente “actuar en interés de los representados

de una manera sensible hacia ellos”, es decir, entre la independencia del representado y los intereses de los electores (Martínez, 2017).

El termino representación y representatividad es fundamental para entender el dinamismo al que se enfrenta el sindicalismo mexicano. En México bajo el corporativismo-clientelar los dirigentes sindicales se enquistaban en la estructura organizacional por décadas simulando representar los intereses de los agremiados. Si bien, hasta los años 80 del siglo XX bajo este modelo había buenas concesiones y el sindicato tenía un papel importante en la consolidación de políticas públicas; con la entrada del nuevo modelo económico neoliberal, la representatividad fue disminuyendo cada vez más.

Los partidos políticos y el gobierno en turno no fueron los únicos afectados por esta crisis de representatividad. Los organismos sindicales tanto corporativistas como autónomos también comenzaron a adherirse a esta crisis. Es así como a pesar de que en sindicatos independientes de diversos sectores había votaciones y un espíritu democrático, con el tiempo se llegó a estancar la representación sustantiva y en ciertos casos limitar la representación no electoral o contrademocracia que son aquellos poderes indirectos que confluyen con la representatividad institucional que se da a través de las votaciones si se habla de un sistema democrático (Saward 2009); pueden ser corrientes, movimientos sociales u otros organismos. Bajo estas premisas es como elaboró esta dimensión para las entrevistas semiestructuradas.

Autoritarismo

Por último, se determinó que esta dimensión fuera otro factor para tomar en cuenta en la elaboración del instrumento, así como el eje rector para la caracterización del sindicalismo mexicano. En primer lugar, puesto que el sistema político del país ha estado ligado al fenómeno autoritario desde su creación como estado moderno. Cuando en 1929 se crea formalmente el Partido Nacional Revolucionario (PNR) que concentra toda la fuerza política ganadora de la revolución con sus respectivos caudillos, se decide crear a la par la burocracia y las instituciones bajo el modelo del nacionalismo revolucionario.

Lo anterior llevo consigo que se constituyera un modelo burocrático-autoritario de concentración del poder en unos cuantos caudillos revolucionarios (Grupo Sonora), posteriormente como se menciona en el segundo capítulo de la tesis la concreción del corporativismo mexicano en el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas a través de las distintas centrales obreras y campesinas afianzó ese poder creando un pacto implícito entre los dirigentes sindicales y el gobierno. Lo anterior dio como resultado un sometimiento de la agenda obrero-campesina al mandato gubernamental y a una relativa paz, es más, las organizaciones sindicales fungían como un engranaje más para el voto masivo a favor del partido de Estado.

Si se observa estas características del sindicalismo mexicano en clave histórica, es evidente que a pesar de los cambios políticos y económicos que se desarrollaron en las postrimerías del siglo XX con la apertura a otras opciones tanto en el sistema de partidos como en la transición “democrática” del año 2000, los sindicatos corporativistas siguen funcionando en la actualidad y los sindicatos independientes perdieron su fuerza al estancarse en una visión electoral del componente democrático más allá de consolidar estructuras de movilización ante escenarios de crisis política y económica.

Por todo lo anterior, se puede ver en sindicatos independientes que a pesar de no están afiliados a las corporaciones obreras tradicionales, como existen prácticas antidemocráticas contra corrientes disidentes o incluso con la base trabajadora que pide una representación sustantiva por parte de sus dirigentes sindicales. En más de un caso se puede llegar a percibir que el carácter autoritario del sindicalismo tradicional ha permeado en más de un sentido estas estructuras que se hacen llamar independientes o autónomas. De igual forma, las instituciones nacionales no ayudan mucho a la apertura sindical en términos de democratización. Lo que se menciona aquí está más detallado en el capítulo II de la investigación, pero también forma parte sustancial del instrumento cualitativo que se aplicó a los trabajadores de AUDI México, esto con la finalidad de entender el origen y las prácticas políticas que se dan tanto en la base como por sus dirigentes sindicales.

II. Diseño metodológico

En términos metodológicos se explicita de que este estudio es de tipo exploratorio, al haber muy escasa información publicada disponible que expone el caso del SITAUDI. Las fuentes que se utilizarán son hemerográficas y testimoniales a partir de una entrevista semiestructurada que se realizara a diferentes trabajadores.

En ese sentido, los códigos y categorías que se localizaron se estructuran a partir de ciertos elementos como la democratización, legitimación, autoritarismo, politización y percepción de la base obrera con respecto al sindicato. Las preguntas de la entrevista tendrán como fundamento anteriores intervenciones realizadas por otros investigadores que se han encargado de estudiar la problemática del sindicalismo en la planta automotriz de VW (Covarrubias 2000) (Espinal 2015) (Otero 2018). A pesar de que los contextos laborales en los que se desarrollaron las investigaciones son distintos, estos pueden servir de base para elaborar la entrevista para el caso de Audi AG.

En el entendido de que el estudio se nutrirá de mayor manera con una intervención cualitativa de ciertos actores relacionados con el SITAUDI de manera más articulada, se procederá en la investigación a estructurar una serie de entrevistas a partir de los parámetros del muestreo no probabilístico de bola de nieve que es cuando a partir de un informante clave, se crean redes con otros informantes que pueden dar su testimonio. Las preguntas serán semiestructuradas e irán enfocadas en saber la percepción del trabajador sobre el ambiente laboral, el papel del sindicato (si es democrático), sí hay represalias por cuestiones políticas dentro de la empresa y los retos para el sindicalismo en Audi México.

Algo que se debe enfatizar es que en un primer momento este estudio tenía la intención de realizar una propuesta de tipo mixto con la aplicación de un cuestionario a la base trabajadora de AUDI, sin embargo, esto fue algo muy difícil dado la poca disposición de la cúpula sindical a introducir instrumentos que midan la eficiencia, eficacia y cuestiones de democratización dentro de la empresa. Como mero anexo incluiré el cuestionario con la finalidad de que pueda servir de alguna manera a otros investigadores en el futuro.

Capítulo I- Propuesta teórica para estudiar al sindicato

1.1 El sindicalismo desde la perspectiva transnacional

Es importante mencionar que dentro del movimiento obrero internacional han existido altibajos y una dificultad importante para su plena articulación más allá de las naciones, esto debido no sólo a las disyuntivas ideológicas que caracterizan a cada sindicato o el modelo de relaciones industriales, también a la debilidad para entablar relaciones de solidaridad estables, a diferencia por ejemplo de la articulación internacional que se establece entre empresarios con la finalidad de obtener ganancias. Los resultados de la apuesta internacional de organización intersindical serían modestos y se caracterizaría por un modelo de diplomacia sindical que se basa en el intercambio de información más que de movilizaciones o acción sindical a nivel global. Lo anterior ha conducido a esta diplomacia sindical a prácticas hegemónicas o lo que Hyman (2005) llamó “internacionalismo sindical burocrático”.

Más allá de los intentos por estructurar una coalición sindical a gran escala durante el siglo XIX y XX con la constitución de la primera y segunda internacional, sería la globalización a finales de la década de 1990 la que empujaría a algunos sindicatos a interesarse por la dimensión internacional e incidir en coaliciones con diferentes tradiciones sindicales, con una perspectiva estratégica que generará un dialogo y compromiso social de tipo global, donde el sindicato tomaría una vez más su papel de agente que incide en la política pública a nivel laboral (Antena 2008, 41-42).

A pesar de que se dio un impulso por consolidar organizaciones sindicales en el entramado global e internacional, los retos del sindicalismo se afrontaban a la política económica neoliberal con tendencias a la deslocalización y reestructuración productiva. Lo que emana de esas estrategias de producción sería una falta de solidaridad y movilizaciones de nicho para proteger los intereses de la base trabajadora nacional e incluso regional, sumándose a esto una falta de integración de las corporaciones sindicales de otros países.

Es bajo esta premisa internacionalista que los estudios sobre revitalización sindical han enfocado sus esfuerzos en otro frente al observar la necesidad imperiosa del sindicalismo del siglo XXI por adentrarse a temas ciudadanos, es decir, volverse un sindicalismo de movimiento social. Al convertirse en un sindicalismo de movimiento social se amplían los recursos de poder tradicionales del sindicato (asociativa, organizativa, estructural e institucional) (Gumbrell- McCormick & Hyman 2013), ha recursos no necesariamente nuevos como el poder discursivo-moral, poder logístico y el poder de coalición con estrategias asociativas con la sociedad civil (Köhler & Calleja 2008).

Otra propuesta muy diferenciada es la de Ludger Pries, que consta en la incursión en los procesos de regulación laboral e institucionalización desde una visión de carácter transnacional, esto sin duda incluye a las organizaciones sindicales que se estructuran en empresas de carácter multinacional con prácticas offshoring que en los últimos años han dado cabida a la articulación de I+D en los procesos productivos. Estos espacios multinacionales se estructuran mediante una lógica transnacional no sólo en lo productivo sino también en la formación de espacios y prácticas sociales.

En un primer momento la perspectiva transnacional se difunde pronunciadamente en los estudios migratorios a partir de la década de 1990, sobre todo exponiendo el concepto de “asimilación”. De esta manera los investigadores del fenómeno migratorio acuñan el término transnacionalización con el objetivo de responder y distinguir las características de los nuevos flujos migratorios que se desarrollan en los países centrales del sistema capitalista mundial (Faist & Biliecen 2017, 4).

Las formaciones sociales transnacionales se caracterizarían por tener combinaciones de lazos sociales y simbólicos en redes y organizaciones que a su vez crean nuevos espacios sociales de convivencia más allá de las fronteras. A pesar de que estos lazos migratorios son persistentes y continuos a lo largo de la historia de las migraciones, actualmente la dinámica social entre los actores transnacionales es mucho más frecuente, rápida y difundida. De igual manera algunas organizaciones empresariales que tienen intereses de mercado en dos o

más naciones ven la adaptación de espacios transnacionales como una forma de incidir en la maximización de ganancias.

Las organizaciones durante siglos han llevado a cabo lazos entre diferentes naciones con el fin de incidir de manera directa en el mercado multinacional e internacional. Durante la segunda mitad del siglo XX empresas como Volkswagen ampliaron sus sitios de producción con centros de distribución y de ensamblaje para maximizar las ganancias y evitar las dificultades de exportación. Esto, no obstante, no se trató de una organización transnacional sino una de carácter multinacional-focal orientada a la distribución.

Posteriormente cuando cambia el carácter tendencial de ventas al de producción es cuando las organizaciones empresariales comienzan a dar un giro hacia el carácter multinacional-global orientado a la producción (Pries 2017,66-67). Finalmente hay un desplazamiento cualitativo importante de funciones entre los diferentes países, lo que señala la existencia de un proceso de carácter transnacional dentro de este consorcio; el ejemplo más claro de esto sería la producción en 1995 del New Beetle fuera de la casa matriz (Pries 2017, 68).

Lo anterior sin embargo causa una serie de preguntas y cuestionamientos sobre el carácter transnacional de las empresas multinacionales, por ejemplo, algunas de las críticas más interesantes sobre los procesos de transnacionalización de las organizaciones empresariales con fines de lucro, es precisamente que se trata de una proceso incompleto, pues, la descentralización del país de origen o la casa matriz está limitada, simplemente se adapta la producción y la venta con el objetivo de incidir en un mercado específico, no así con la articulación de innovación y desarrollo o el intento de incidir en las regulaciones laborales de los países externos a la casa matriz.

En ese sentido, mientras se observa una inclusión a los procesos productivos (aunque sea limitada) de la casa matriz a los países externos. ¿Se puede decir que dentro de este espacio transnacional que es un consorcio o empresa inciden también nuevas formas de organización sindical/laboral y la participación de los trabajadores a nivel de planta ambos de carácter transnacional? Cuando se habla

de contextos nacionales con prácticas de regulación laboral que benefician mayormente a la empresa que a los trabajadores se encontraron con obstáculos para incidir de manera directa por medio de instituciones o crisis de la regulación a partir de la participación de los trabajadores. Para Merk y Zajak (2022) los movimientos sociales tienen un papel importante en la regulación laboral y se da en diferentes escalas socioespaciales: el respaldo de los trabajadores en el lugar de trabajo, colaboración con sindicatos internacionales y proveyendo a los trabajadores con herramientas de participación a nivel de planta (como se mencionó al principio con respecto al sindicalismo de movimiento social).

Otro tanto de esta difusión de la participación de los trabajadores a nivel internacional se da mediante organismos supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que sirve como punto de partida para la difusión de los derechos humanos de los trabajadores como la libertad de asociación, organización, negociación y representación, incluyendo espacios para la resolución de controversias. Para que todo ello sea posible, es necesario que los países miembros ratifiquen constantemente las modificaciones a los convenios; a pesar de ello, no se pueden sobreponer las regulaciones laborales establecidas a nivel de constitución a una reglamentación internacional (a menos que exista un tratado bilateral que así lo establezca, siempre y cuando esta sea en beneficio y no en perjuicio de los nacionales).

Por ello mismo, se han implementado nuevas estrategias de carácter transnacional para incentivar y mejorar la condición de los trabajadores, como las redes transnacionales de activistas que proponen la participación de los trabajadores más allá del sistema de relaciones industriales tradicional, como por ejemplo las Networks of Labour Activism (NOLAs), que se caracterizan por la interacción de diferentes tipos de derechos laborales, comunidad y organización de movimientos sociales (Merk & Zajak 2022, 222); esta forma de articulación de las organizaciones sindicales es fundamental para superar las limitaciones y obstáculos que se establecen a la participación de los trabajadores en países donde se encuentra fuertemente arraigado el corporativismo estatal u otras formas de contención para

la organización de la clase trabajadora; el ejemplo más concreto ha sido la participación de estas redes, organizaciones no gubernamentales y sociedad civil en el distrito de Guangdong, China donde hay una creciente inconformidad de los trabajadores en cuanto a su representación que esta cooptada por el Partido Comunista Chino con su órgano sindical All China Federation Trade Unions (ACFTU) (Xu & Schmalz 2017).

La literatura sobre el activismo transnacional explora como la formación de alianzas con estas redes internacionales han servido para movilizar las instituciones en algunos casos de disputa laboral donde los canales de participación de los trabajadores son incapaces de resolver problemas. La formación de estas coaliciones puede representar una solución para cortar la brecha y debilidad de los trabajadores en el lugar de trabajo (Merk & Zajak 2022, 224); para Marissa Brookers (2013) las alianzas laborales de carácter transnacional pueden ser definidas como instancias de cooperación activa más allá de las fronteras nacionales entre dos o más sindicatos u otras organizaciones donde se encuentren trabajadores, principalmente para mantener los niveles salariales, condiciones o derechos laborales.

Las estrategias que pueden desarrollar estas alianzas transnacionales son multivariables y polifacéticas, van más allá de la simple huelga tradicional y se articulan muchas veces de manera discontinua al existir una diversidad de tipos de trabajo en cada nación y de regulaciones específicas que limitan la participación; no obstante, parece importante para algunos autores asegurarse de enfocar estas estrategias en los “recursos de poder” para el análisis del conflicto social, especialmente tres tipos de poder: (1) estructural, (2) institucional y (3) de coalición (Brookers 2013, 182-183).

La visión de los recursos de poder es una propuesta analítica que surge en los años 60 y 70 del siglo XX principalmente de la mano de Walter Korpi (en países nórdicos) y en Estados Unidos por Erik Ollin Wright, sin embargo, a finales del siglo XX en el contexto de precarización laboral y baja densidad de sindicalización se obtiene una nueva visión sobre los recursos de poder: a) el poder estructural (con su origen en

la posición laboral en el sistema económico) y b) poder de asociación (asociación colectiva de trabajadores en sindicatos); se agregarían otras visiones como la alemana que precisamente se basa en los recursos de poder institucional que argumentan que el trabajo organizado puede recurrir a recursos institucionales de poder, como los derechos laborales institucionalizados y los procedimientos de diálogo institucionalizados, fuentes de poder para la negociación colectiva (Schmalz, Ludwig & Webster 2018,115).

Ahora bien, bajo estos modelos de investigación que incorporan la visión transnacional de organización para fomentar la participación de los trabajadores a nivel de planta se buscará no solo incidir mediante organizaciones oficiales de carácter sindical, sino organizaciones no gubernamentales, movimientos sociales y coaliciones de la sociedad civil que se interesen en el beneficio de los trabajadores, no simplemente como apoyo simbólico, sino a partir de cambios en la regulación y estrategias de movilización e incentivación a integrar con más personas a los sindicatos. Esto, sin embargo, puede darse en contextos donde existen regímenes democráticos muchas veces de carácter plural, lo cual lleva a preguntarse en el caso de estudio en cuestión, si hay ya una conjunción de tal envergadura en México con los sindicatos automotrices.

Un ejemplo de la articulación transnacional en términos de asociación sindical se pudo observar en las votaciones de General Motors en Silao Guanajuato, donde el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA) ganó las elecciones contra el sindicato corporativo de la CTM que había ostentado su poderío por muchos años. Lo anterior se dio como parte de una exigencia tanto de sindicatos estadounidenses como de los trabajadores nacionales en el contexto de las nuevas cláusulas laborales del TMEC.

En ese sentido, no sólo hubo un ímpetu local en la fábrica de GM por sacar a la CTM, sino también una serie de estrategias y recursos de poder en el marco de alianza transnacional. En el caso de AUDI y VW también ha habido este intento de articulación con el Comité de Empresa Mundial (CEM) aunque con sus variaciones, limitaciones y problemáticas debido a la estructura cerrada del sindicalismo

mexicano, así como la falta de formación sindical de tipo profesional. En el caso de Audi no hay datos al respecto de una articulación transnacional, ni de una visión sindical de apertura con otras organizaciones sindicales fuera del país.

1.2 La crisis del sindicalismo internacional en el siglo XXI

Se sabe de antemano que el siglo pasado se caracterizaría por un auge del movimiento obrero a nivel internacional, no sólo en términos ideológicos y políticos, sino también en la cuestión de la organización de sindicatos. Ya fuera en confederaciones, colectivos, federaciones, grupos, etcétera; la cuestión obrera formaba parte fundamental del entramado político como un actor más que participaba directamente en la industria y en la vida pública de los países. Sin embargo, a finales del mismo siglo se presenta una baja en la densidad de trabajadores sindicalizados, debido principalmente a la introducción de políticas de liberalización de la economía que tenían como objetivo la reducción del poder de organizaciones fuertes que pudieran negociar o incidir directamente en las políticas públicas de corte laboral.

Por ejemplo, en el caso de Sudáfrica, Zimbabue y Chile, los sindicatos habían estado oficialmente suprimidos durante un tiempo. Cuando se introdujeron regímenes políticos y jurídicos más liberales, la densidad sindical aumentó debido a una demanda reprimida de años anteriores. Sólo si estas tendencias se mantienen más allá del periodo de referencia se trataría de casos verdaderamente excepcionales. En el caso de China, estas cifras no son directamente comparables porque los sindicatos chinos no son independientes del control del Partido Comunista. En el caso de la India, la densidad aumentó marginalmente entre 1980 y 1993. Pero estos datos no recogen todo el impacto de los programas de liberalización económica de la India introducidos a principios de la década de 1990. Según algunos informes, la densidad sindical en la India, tradicionalmente muy baja, ha descendido aún más a medida que se afianzaban las reformas económicas (Ratnam, 2001).

El caso mexicano sufre una evolución similar en la baja densidad de la tasa de sindicalizados y un fenómeno sociológico muy particular. A pesar de que los datos estadísticos proporcionan una lectura incompleta con respecto a las tasas de sindicalización en el país, con las fuentes disponibles se puede concluir que la Población Económicamente Activa (PEA) sufre una baja en la tasa de sindicalización entre finales de 1970 y toda la década de 1990, con excepción de

sectores estratégicos para el Estado mexicano como la minería, extracción petrolera y educación que tenían tasas de sindicalización estables.

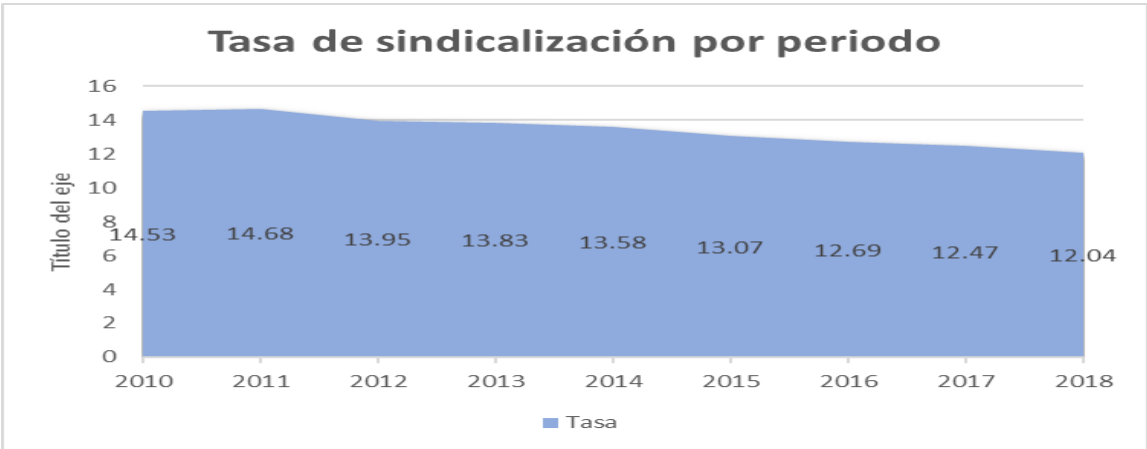
Otro elemento para resaltar será que la edad de los sindicalizados entre 1992-2002 era mayor que la de los grupos de jóvenes que no formaban parte de una organización sindical (Bensusán & Middlebrook 2013). Actualmente las tasas de sindicalización siguen la misma tendencia a la baja, a pesar de que el total de trabajadores subordinados ha seguido en ascenso estos no siguen la misma tendencia con respecto a la afiliación sindical (véase el cuadro 1 y gráfico 1).

Cuadro 1- Sindicalización total en México de los periodos 2010-2018

Entidad	Periodo	Trimestre	Tasa	Total de trabajadores subordinados remunerados	Trabajadores remunerados sindicalizados
Estados Unidos Mexicanos	2010	1	14.53	30122689	4375824
Estados Unidos Mexicanos	2011	1	14.68	30708356	4507503
Estados Unidos Mexicanos	2012	1	13.95	31715856	4424752
Estados Unidos Mexicanos	2013	1	13.83	32546526	4499788
Estados Unidos Mexicanos	2014	1	13.58	33383575	4532319
Estados Unidos Mexicanos	2015	1	13.07	33897283	4428936
Estados Unidos Mexicanos	2016	1	12.69	34756408	4410524
Estados Unidos Mexicanos	2017	1	12.47	35692469	4450698
Estados Unidos Mexicanos	2018	1	12.04	36423725	4386891

Elaboración propia con base en los microdatos “Tasa de sindicalización. Derechos sindicales. Recepción del derecho” de INEG.

Gráfico 1. Tasa de sindicalización por periodo



Elaboración propia con base en los microdatos “Tasa de sindicalización. Derechos sindicales. Recepción del derecho” de INEGI

Como se mencionó hace un momento el sindicalismo como institución tenía un papel importante como parte del espectro político a nivel internacional debido a su capacidad para negociar con el Estado beneficios para la clase obrera; a pesar de que en México la estructura corporativista del sindicalismo había limitado en gran medida la participación de la base obrera en términos de democracia y pluralismo, en las bases fundamentales del proyecto de nación se incrustaban ciertas políticas en beneficio del proletariado nacional con miras a mantener la misma estructura corporativista y al partido de Estado que había gobernado hasta finales de la década de 1990 con cierta legitimidad (De la Garza 1988).

El inicio de esta deliberada estrategia para reducir el poder a los sindicatos se fue desarrollando paulatinamente a partir del proyecto neoliberal y la presión de instituciones financieras internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, a pesar de las directrices que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que buscaba el respeto a los derechos humanos y a la organización sindical de corte democrático y libre (Kochan & Verma 2018).

Precisamente, el proceso de reestructuración productiva que se desarrolló en México liquidaba parcialmente el pacto corporativo entre el Estado y las organizaciones sindicales oficialistas que durante casi cuatro décadas habían consolidado el modelo de sustitución de importaciones; entre los periodos presidenciales de Miguel de la Madrid (1982-1988) y de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) se aplica una nueva política económica basada en la liberalización del comercio y tasas de cambio, desregulación de los flujos de inversión extranjera, abandono de políticas sectoriales de promoción del empleo y la industria y la privatización intensiva de las empresas del Estado (Bensusán y Middlebrook 2013).

Todas estas transformaciones inevitablemente cambiaron los mercados de trabajo en México sumándose a esta nueva política una crisis económica importante en el país conocida como “el error de diciembre” en el año de 1994; esta crisis formaba parte de una serie de mala gestión económica de anteriores gobiernos y una serie de ajustes en términos macroeconómicos que darían como resultado la disminución en la calidad de vida de los trabajadores mexicanos. Además, la salida de divisas

durante el salinato ascendió a 105 786 millones de dólares por medio de inversión extranjera (Banda & Chacón 2005). Esta crisis se estructuró a partir de dos elementos: los de tipo económico y una serie de eventos político-sociales como el levantamiento zapatista y el asesinato del candidato Luis Donald Colosio. La situación económica en México cambió drásticamente, las consecuencias serían la caída de la bolsa de valores mexicana y una fuga de capitales importante. Posteriormente se daría una devaluación de la moneda mexicana y una crisis importante para la sociedad mexicana que vio disminuida su calidad de vida y también la tasa de empleabilidad.

A pesar de esto es importante no atribuir la baja densidad de la tasa de sindicalización a un factor singular –en este caso el proyecto neoliberal–, también es necesario analizar (a) los cambios estructurales en la economía y la fuerza de trabajo, (b) Oposición de los empleados al papel que llevan a cabo los sindicatos tanto tradicionales como independientes, (c) políticas gubernamentales y (d) estrategias sindicales; los anteriores índices pueden funcionar como parte de las variables que explican la pronunciada disminución de la tasa de sindicalización en los trabajadores (Kaufman, 2018).

Si bien, se han realizado estudios de caso sobre la tasa de sindicalización a nivel internacional (Charlwood, 2002; Byson, Gomez, Gunderson and Meltz, 2005; Visser, 2002), las conclusiones a las que llegan los investigadores es que el modelo estándar de las organizaciones sindicales que basan su actuar en la insatisfacción de las condiciones laborales y la visión instrumental de que el sindicato puede mejorar estas, no es suficiente argumento para convencer o atraer a los trabajadores a que formen parte de un sindicato (Kochan & Verma 2018).

Si se le añade a esto que con motivo de las distintas crisis y reestructuraciones económicas en términos de liberalización y menor intervención del Estado, el empleo formal irá a la baja en las últimas décadas del siglo XX, se infiere que los trabajadores por cuenta propia o informales carecen de una estructura formal para la defensa de sus derechos laborales, dentro de esta nueva dinámica, serán las organizaciones corporativistas de tipo local como Antorcha Campesina, CROC,

FROC, etcétera quienes comenzaron a aglutinar a los trabajadores informales al ser una masa en ascenso, lo anterior permitió el entrar de nuevo al juego de poder corporativo, independientemente del partido político en el poder.

Se debe resaltar que las dinámicas sindicales en general no pueden solo atribuirse a la baja densidad de incorporación de fuerza de trabajo a los sindicatos, también se debe estudiar a profundidad otros factores dentro de la dinámica del poder en especialmente en México donde intervienen de alguna u otra forma a la cuestión de la negociación inter e intraorganizacional dentro del sindicato (Walton & McKenzie 1965).

A lo largo de este subcapítulo se enfatizó como se ha desarrollado el proceso de baja densidad de la sindicalización resaltando el ejemplo del sindicalismo en México, no obstante, a nivel internacional se vive una escalada diferente de la baja participación sindical y de los obreros a nivel de planta, sin embargo, existen otros países donde la participación de los trabajadores se ha intensificado o al menos ha mantenido cierto peso para poder negociar con el Estado a través de instituciones que las mismas empresas han creado para un correcto desarrollo.

Para Visser (2002) es necesario plantearse dos preguntas que darán algunos resultados sobre el desarrollo del sindicalismo, la primera de ellas es ¿porqué y cuando los trabajadores se afilian a un sindicato? Y la segunda es ¿Por qué y cuando los trabajadores deciden dejar de ser sindicalizados? La respuesta a estas preguntas puede proveernos de las dinámicas de los miembros, así como antecedentes personales, presión social, organización en el lugar de trabajo.

Por otra parte, se observa una brecha considerable en la densidad de sindicalización entre las edades, es decir, los jóvenes tienen una baja tendencia a la sindicalización, especialmente por cuestiones que tienen que ver con: a) incertidumbre y riesgo b) problemas de información proporcionadas por el sindicato y c) mayor costo que beneficio; a pesar de esto a partir de un análisis estadístico de colas, los resultados proporcionados por (Byson, Gomez, Gunderson & Meltz 2005) muestran que los jóvenes tienen interés en pertenecer a un sindicato, pero el

contexto laboral de los diferentes países (en este estudio Canadá, Estados Unidos e Inglaterra) no permiten dicho desenvolvimiento.

Sumándose a lo anterior se identificaron particularidades del contexto latinoamericano donde se comienza a incursionar distintas formas de abordaje al sindicalismo, pues, pareciera que hay un relevo del obrero de la fábrica por una nueva composición de la fuerza de trabajo, más precarizada, flexible y con una rotación de personal constante que impiden de una u otra manera no sólo la construcción de identidades laborales sino la conformación de organización colectiva.

Todos estos elementos son fundamentales para analizar de manera detallada como el sindicalismo en el siglo XXI sufre un periodo de transformación tanto en su composición como en las metas que busca alcanzar. A pesar de que el sector automotriz que es en el que profundiza sigue perteneciendo a la dinámica de producción, los sindicatos en dicho sector han sufrido transformaciones importantes como resultado de esta recomposición del sindicalismo en general. Para entender entonces como abordar el sindicalismo automotriz independiente es preciso desmenuzar las particularidades del corporativismo como teoría, así como el regulacionismo, neoinstitucionalismo y la perspectiva transnacional.

1.3 Fundamentos teóricos del corporativismo

Ciertamente el concepto del corporativismo moderno es el eje focal del estudio del sindicalismo que ha persistido durante muchos años en México. Si bien, su construcción emana de las experiencias autoritarias europeas con la estructuración del sindicalismo en la Alemania nazi y en la Italia fascista, autores como Phillippe C. Schmitter tratarían de consolidar ciertos patrones o características al sugerir una definición operativa del concepto, donde interviene un sistema moderno de representación de intereses (Schmitter 1974, 85). De igual forma, Schmitter al analizar otras experiencias europeas del sindicalismo como la española y portuguesa, expresa la utilidad de distinguir entre subtipos de corporativismo para llegar a hipótesis generales dependiendo de ciertos contextos específicos.

Schmitter es claro al comentar que el corporativismo ha sido utilizado como concepto de diferentes maneras; por una parte, de forma peyorativa al asociarlo con regímenes autoritarios, especialmente con los de la primera mitad del siglo XX; por otra parte, algunos gobiernos se han autoproclamado actualmente como corporativistas. Lo anterior nubla la perspectiva de investigadores al adoptar el término de forma despectiva, perdiendo la capacidad de estructurarlo de manera comparativa. Schmitter elabora por ello una definición no tan clara pero importante sobre corporativismo:

En mi trabajo me ha resultado útil considerar el corporativismo como un sistema de representación de intereses y/o actitudes, una determinada arreglo institucional modal o típico-ideal para vincular los intereses asociativamente organizados de la sociedad civil con el poder decisonal de estructuras del estado (Schmitter 1974, 86).

Mientras otros autores fijan una posición ideológica sobre el corporativismo (e incluso la observan como una cosmovisión) la propuesta que elabora Phillippe Schmitter se asienta en términos praxeológicos, a partir de la revisión de distintos países y sus formas de implementación del corporativismo. La idea es despejar al concepto de su uso ideológico, culturalista o desde cierta configuración política. Por ello Schmitter lo asocia a ciertas características para diferenciarlo del pluralismo político. El corporativismo además de ser un sistema de representación de intereses se caracteriza por tener un número limitado de categorías únicas, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (o creadas) por el Estado y concedidas deliberadamente de una representación monopólica dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles en su selección de líderes y la articulación de peticiones y apoyos (Schmitter 1974, 93).

Ahora bien, con respecto a los subtipos de corporativismo la discusión de Schmitter en este aspecto se centró en diferenciar los subtipos que propuso Mihaïl Manoïlesco sobre el corporativismo: a) corporativismo puro y b) corporativismo subordinado. Schmitter propone alternativamente las nociones de corporativismo societal y corporativismo de Estado. El primero se encuentra incrustado en sistemas políticos con unidades territoriales relativamente autónomas, con múltiples capas;

ideológicamente variadas, autoridades ejecutivas basadas en coaliciones. El segundo por el contrario asociado con sistemas políticos en el que las sub-unidades territoriales están fuertemente subordinadas a un poder burocrático central; con elecciones inexistentes o mediante plebiscito; sistemas de partidos dominados o monopolizados por un solo partido débil; las autoridades ejecutivas son ideológicamente excluyentes de tal forma que subculturas políticas basadas en la clase social, etnia, lenguaje o regionalismo son reprimidas (Schmitter 1974, 103-104).

Schmitter estructura el concepto de corporativismo desde una perspectiva crítica y operativa con la finalidad de darle un sentido congruente al término. Sería a partir de esta propuesta que el concepto sería adoptado (sobre todo por politólogos) para caracterizar ciertos sistemas políticos y por su puesto las organizaciones sindicales; dentro de la esfera académica la noción de corporativismo generalmente fue utilizada en los estudios comparativos. No obstante, existieron críticas a la formulación de Schmitter, sobre todo desde América Latina, de la mano de teóricos como Guillermo O'Donnell y más adelante Ilan Bizberg. O'Donnell quien desarrolló ampliamente el concepto de Estado burocrático autoritario tenía puntos importantes de discusión sobre la formulación de corporativismo de Schmitter:

En sus patrones de funcionamiento e impactos sociales el corporativismo muestra importantes diferencias no sólo con el atribuido por algunos autores a los países "desarrollados" sino también dentro mismo de América Latina. Además, dentro de cada país se han producido cambios que exigen diferenciar el tipo de corporativismo existente en el pasado y el actual. Sobre todo, interesará aquí distinguir el corporativismo de los períodos populistas del que resulta de la emergencia de un nuevo tipo de Estado, burocrático-autoritario en algunos países de la región. A su vez, ese tipo de Estado se halla íntimamente relacionado con los patrones de crecimiento (que llamaré de "profundización") de un tipo de capitalismo tardío, dependiente y desequilibrado, pero, también, ya extensamente industrializado. Consiguientemente, sin perjuicio de que en un nivel muy abstracto -en el que este trabajo no entrará- diferentes casos puedan ser considerados como instancias genéricas de "corporativismo", el análisis apuntará aquí a un nivel de especificidad que permite ubicar a cierto corporativismo como función del

tipo de Estado y de estructura socioeconómica del que el primero es una de las estructuras vinculantes. (2)

La perspectiva de O'Donnell sobre el concepto de corporativismo es de tipo "bifronte": por un lado, es estatizante, pues, este subordina a las asociaciones de la sociedad civil; por otro lado, es privatizante al aperturar áreas institucionales del Estado con la finalidad de coordinar y negociar con las asociaciones de la sociedad civil. En ese sentido, el corporativismo no se trata de un sistema incambiante ni indiferenciado, en la literatura que se ha recuperado sobre el corporativismo poco se asocian los factores histórico- estructurales de cada país. O'Donnell enfatiza su conceptualización de corporativismo a partir del estudio del contexto histórico-social de América Latina que se ha caracterizado por tener (en la mayoría de los países de la región) un estado burocrático autoritario.

Para O'Donnell es importante resaltar el papel del Estado y de la formación de un capitalismo tardío en la región de América Latina, donde los procesos de industrialización fueron igualmente tardíos y orientados a satisfacer un mercado de exportación de materias primas, de igual forma, los sistemas políticos en esta región se vieron atravesados por golpes de Estado, así como gobiernos de corte populista o dirigidos por las Fuerzas Armadas (salvo el caso de México que se ha tratado de un caso *sui generis*). No obstante, el Estado burocrático autoritario, no es simple y llanamente autoritarismo tradicional que manda sobre una población políticamente inerte, ni el del populismo, que activa -aunque controladamente- al sector popular. Más bien el tratamiento que Odonnell da al concepto de Estado burocrático autoritario:

es un sistema de exclusión política y económica del sector popular. Su característica central es que emerge después de que se ha producido una extendida industrialización y, también, después, y en gran medida como consecuencia, de una amplia y creciente activación política del sector popular. En ese sentido, su tarea principal- y uno de los nudos de la alianza que sostiene su emergencia y expansión - es eliminar esa activación política. Esto se concreta al decapitar los liderazgos populares surgidos durante el pretorianismo, anular los canales de acceso político de ese sector y sus

aliados, y controlar -capturando y sometiendo a su control- las bases organizacionales de esa activación. (29)

El autor enfatiza la importancia de los procesos de burocratización en América Latina con motivo de la consolidación del Estado burocrático autoritario para caracterizar el corporativismo latinoamericano a partir de ciertas nociones formuladas por autores anglosajones con ciertas diferenciaciones, principalmente porque la sociedad latinoamericana ha sido escasamente pluralista y el sistema político en su conjunto (parlamento y partidos políticos) no se ajusta a un modelo clásico de democracia constitucional. Mientras se estructuran en el corporativismo latinoamericano pautas represivas muy propias de los modelos corporativistas europeos, también se atiende a una institucionalización que favorece una relación “horizontal” entre las clases, para mantener hasta cierto punto el control político de manera indirecta hacia la base popular organizada.

Como se observa, el corporativismo en su conceptualización schmitteriana fue criticado y adaptado de diferente manera en América Latina, ahora bien, el mismo Schmitter hace una crítica a su trabajo inicial en su texto de 1989 “*Corporatism is dead! long live Corporatism!*” donde crítica las visiones macro-meso del concepto utilizadas por Andrew Shonfield, aunque rescata la visión de observar al corporativismo en esta nueva etapa del capitalismo como una de carácter global con repercusiones sectoriales y locales.

Lo anterior se refleja de mejor manera en el texto “*Neo-corporatism and the State*” de 1985, en este trabajo Schmitter insiste en observar al Estado bajo una dinámica impuesta por el capital donde los límites de la soberanía quedan desdibujados, pues, el desarrollo de proceso transnacionales y sistemas supranacionales ha añadido limitaciones externas al reparto de todos los bienes privados y públicos, incluyendo la obtención del consenso de las clases subordinadas y la manipulación de sus intereses particulares. (Schmitter 1985, 48-49)

En ese sentido es importante mencionar que las aportaciones teóricas de Schmitter con respecto al corporativismo sirvieron como punto de partida para dibujar un esquema universalista de lo que significaba el corporativismo moderno. No

obstante, la construcción teórica del concepto tuvo otras perspectivas y autores como Howard Wiarda, apuntaron más a observar el corporativismo como una construcción a partir de elementos nacionales, culturales y sociales determinados por una región y un horizonte histórico común, específicamente en América Latina donde existían una variedad de corporativismos con modelos propios y que estos a su vez abonaban a la comprensión del sistema político de cada país; para él no era casual que el resurgimiento de los gobiernos militarizados en el cono sur durante la década de 1960-1970 respondieran a una reestructuración del corporativismo

Wiarda sostenía que el corporativismo era la expresión de una cultura inherentemente autoritaria, jerárquica, antidemocrática y basada en el derecho natural. El corporativismo ofrecía una filosofía e ideología globales para explicar el carácter distintivo del desarrollo latinoamericano. La singular contribución de Wiarda a los debates sobre el corporativismo consistió en plantear y responder a la pregunta de por qué existía el corporativismo en América Latina (Chen 2018, 602).

Precisamente una de las críticas más usuales que se le hicieron a la conceptualización schmitteriana de corporativismo es que excluía a una variedad considerable de regímenes corporativos no autoritarios, aunado a ello había una complicación en la caracterización que Schmitter hace del corporativismo. Por el contrario, Wiarda utiliza una lista menos compleja de características: a) una dirección fuerte del Estado b) restricciones a los grupos de interés y sus actividades y c) incorporación de los grupos de interés como parte del sistema estatal, responsables de representar los intereses de sus miembros ante el Estado, pero ayudando a mantener las políticas estatales. (Adams 2020, 20)

Para Wiarda que estudió los corporativismos de la península ibérica y en Latinoamérica, era crucial para el entendimiento de las estructuras y variedades de corporativismos en la región (con sus ejes autoritarios y estado-céntricos) la tradición tomista y católica que se había incrustado durante la conquista en territorio latinoamericano.

Al explorar el concepto de corporativismo se entiende que se trata de una tercera vía de las estructuras políticas de los países que hacían frente a la visión liberal y marxista en la década de 1960 y 1970, es por ello que los investigadores utilizarían

dicho concepto para crear modelos comparativos y explicativos; no obstante, las preguntas que se deben responder son ¿Cómo abordar el corporativismo en el siglo XXI? Y ¿A qué se debe la supervivencia de este en un estadio de la política económica neoliberal y global, donde se le ha restado ciertas capacidades al Estado?

La discusión acerca del corporativismo en el siglo XXI aludida por algunos estudiosos lleva a pensar que en países latinoamericanos con motivo del cambio de política económica y procesos de democratización en algunas regiones del cono sur y Norteamérica (como el caso de la apertura del sistema de partidos en México) ha desarrollado una suerte de “modelo corporativo mixto” donde sobreviven partes del corporativismo autoritario y rasgos de pluralismo occidental (Adams 2020), No obstante, esto es relativo y habla de una conclusión acelerada a partir de visiones particularistas.

Con la entrada de la política neoliberal en América Latina, se puede observar una reducción del Estado en decisiones de política económica, pero manteniendo al Estado con su rol de control político, limitando la apertura democrática real y la mirada de actores sociales que buscan una vía democrática en todos los sentidos. Los casos más visibles de ello los pueden observar en las grandes confederaciones obreras y campesinas que se han empeñado en mantener el control de la base, respaldando las políticas neoliberales y aceptando una menor participación en la construcción de políticas públicas en beneficio de los trabajadores.

Algo importante a distinguir de la nueva conformación del corporativismo es precisamente como cada vez más se incorporan a la política nacional, elementos de supeditación supranacional en términos de relaciones laborales e industriales y que de alguna u otra manera influyen en el sindicalismo corporativo latinoamericano, creando nuevas instituciones, regulaciones y por supuesto espacios sociales donde se desarrolla la práctica sindical en espacios que hoy por hoy son de carácter transnacional.

Se puede observar que una variable importante en la transformación del corporativismo será la consolidación de instituciones, mercados financieros, prácticas sociales y culturales de carácter global, en esa tónica, se desarrollan fenómenos regionales y nacionales de resistencia y/o adaptación, para encaminar una discusión más profunda al respecto en los siguientes subcapítulos se discute en términos de regulaciones e instituciones, específicamente sobre la cuestión sindical.

1.4 Neoinstitucionalismo y regulacionismo en el contexto sindical

Sería a mediados de la década de 1970 que algunos investigadores franceses introducirían análisis sobre las crisis económicas en el pasado y las de ese momento desde la perspectiva de “regímenes de acumulación” y regulación. Para ello, se basaban en dos premisas fundamentales: a) coyuntura económica de la crisis y b) coyuntura teórica compleja, de esta perspectiva uno de los conceptos más controvertidos que se desprendería, será precisamente el de regulación, que es entendida como una relación social que se reproduce a pesar y a través de su carácter conflictual y contradictorio, es decir, parte de una relación-reproducción-contradicción-crisis (Lipietz 1986).

Una de las relaciones que más se estudiaron en su tiempo desde este nuevo paradigma sería la relación salarial, que más allá del complejo entramado económico que representa, en el fondo mismo es una relación social que se va mediando entre distintos actores, muchas veces de manera conflictiva. En pocas palabras dicha práctica social conflictiva es reproducida con tanta facilidad que construye sistemas de relaciones. Las relaciones sociales tienden a permanecer siempre y cuando estas puedan ser reproducibles por los agentes, así mismo estas relaciones se interiorizan primeramente por la costumbre y en segundo lugar por las normas establecidas por un grupo de poder hegemónico; no obstante, al ser relaciones mediadas entre agentes, a través de la conflictividad estas relaciones pueden ser transformadas y cambiar “las reglas del juego”.

Para que dichas relaciones no se sumerjan en proceso de caos generalizado, se han creado procesos de gestión social que permiten que las normas y el conflicto

sean regulados, una primera esfera de regulación será el Estado y por supuesto también el mercado; el primero es quien posee el monopolio legítimo de la violencia, pero que media entre las partes y los actores sin recurrir siempre a esa violencia arquetípica que se ejerce para mantener intereses de clase, en segundo y tercer lugar de las regulaciones se pueden encontrar entonces a las instituciones y las redes.

Las instituciones han sido consideradas como reglas que rigen la sociedad y son a su vez recursos que utilizan los agentes y actores racionales para obtener el logro de sus objetivos; pero no se debe olvidar que las instituciones en su mayoría son creadas por el Estado para solucionar problemas de la acción colectiva, es decir, hay un desarrollo bilateral de la institucionalidad entre el Estado-gobierno y la sociedad que dentro de sus relaciones sociales entran en conflicto (Vargas 2008).

Como se comentó más arriba, la interiorización de las normas sociales se basa principalmente en regulaciones de tipo coercitivo o consensual que se interrumpen a través de crisis; dependiendo del nivel de esta se puede hablar de crisis menores o dentro de la regulación, pero también hay acontecimientos que generan crisis profundas o crisis de la regulación (Lipietz 1986).

Lipietz señala que en la relación salarial se encuentra una forma más de regulación que se da en dos sentidos, la primera es desde el punto de vista de la propiedad económica y en segundo lugar desde la apropiación o posesión real. En la primera relación se establece un contrato salarial donde se establecen el precio y la duración de la jornada de trabajo, las limitaciones (o no) de la intensidad en que trabajan los obreros. Hay aquí una contradicción importante al monopolizar el saber hacer de los trabajadores donde producen un objeto a partir de la venta de su fuerza laboral mientras renuncian a la plusvalía que genere la producción de dicho objeto. La regulación de esta contradicción intrínseca al proceso de trabajo se manifiesta en disputas dentro de la fábrica, estructuración de calificaciones, normas disciplinarias de la empresa, etc.

Ahora bien, mientras se puede inferir con lo anterior que dentro del lugar de trabajo la participación de los trabajadores está regulada por relaciones sociales

establecidas que limitan o incentivan la participación, que a su vez se ve protegida o desprotegida por la regulación estatal, la propuesta del neoinstitucionalismo económico propone precisamente una visión individualista de las instituciones y critica fuertemente la visión racional (causa-efecto); para Foss y Pederson (2006) son los grupos de interés los que tratan de cooptar a las agencias reguladoras, donde la cuestión política limita al mercado. Por otra parte, se hace patente que la racionalidad limitada de los agentes para saber los cursos de acción posible lleva a los mismos a buscar soluciones satisfactorias más allá de actuar en un sentido de maximización de beneficios (Vargas 2008).

Se entiende entonces que el neoinstitucionalismo económico se basa en la propuesta de Simon de la racionalidad limitada por la organización de la empresa, mientras que el neoinstitucionalismo sociológico amplía esta perspectiva hacia otras instituciones fuera de la firma, sean estas formales o informales y ayudan a resolver problemas de coordinación y no solo a inducir cambios en costos de transacción (De la Garza 2005). A pesar de esto, se puede observar que hay propuestas del neoinstitucionalismo que se enfrascan en desarrollar herramientas para el beneficio del capitalismo y la empresa, por ejemplo, las perspectivas del neoinstitucionalismo neoliberal recomiendan hasta cierto punto un Estado fuerte, pero con limitaciones en sus funciones, limitando al Estado al desarrollo óptimo del mercado sin obstaculizar su trabajo y protegerlo de injerencias externas (Estefanía 2002).

Se debe entender que en las últimas décadas se estructura un proceso de desregulación de las relaciones laborales, dirigidas principalmente hacia una flexibilización pronunciada. Con motivo de esto se suele culpar a la globalización por una parte o por el contrario a las políticas estatistas. También es interesante observar cómo los regímenes de regulación monistas compuestos solo por sindicatos y agrupaciones patronales son menos resistentes que aquellos de carácter plural o dual donde se puede encontrar negociación colectiva entre sindicatos, patronal y comités de empresa o fábrica. Por ello el futuro de las sociedades, economías y trabajadores dependerá más de la mezcla de instituciones

sociales reguladoras que de los grados de regulación por sí mismos (Pries 2016, 63).

Más allá de la visión dualista que se enuncia arriba, la propuesta de Ludger Pries (2016) se basa en un enfoque institucionalista ampliado que enfoca su mirada en la estructuración de las sociedades a partir de cinco instituciones importantes (redes sociales, profesión/gremio, mercado, organización y régimen público) con diferencias sistemáticas que enumera de la siguiente manera (1) recursos principales, (2) normas y lógicas de acción dominantes y (3) medios de comunicación principales. Dicha propuesta refuerza la idea de superar los dualismos analíticos sobre la regulación laboral que caen en dicotomías capitalismo-socialismo, neoliberal-social o nacional-global, para enfocarse en lo que se denominaría el *transnacionalismo metodológico* que analiza los fenómenos sociales y sus entrelazamientos a escala local, nacional, supranacional, global, glocal, pues, hay unidades sociales importantes que van más allá del Estado-nación pero que no se encuentran totalmente globalizados (Pries 2022, 4).

Cabe mencionar que las instituciones sociales en el país tienen fuertes lazos con la ideología de la Revolución Mexicana, con ejemplos claros como el principio de la no reelección, aunque dentro de la estructura sindical esta se comporte de manera ambivalente y contradictoria al perpetuar en las dirigencias a personajes vinculados estrechamente con el Estado y en específico con el partido en el poder. Queda claro que las instituciones sociales tienen una base regulativa, normativa y cognitiva que estructuran el campo organizacional de la economía y el trabajo (Pries 2016, 6-7). A pesar de ello ¿Qué podemos inferir acerca de esta estructura en un contexto de instituciones débiles en un país con enormes deficiencias económicas y en términos de democracia?

Para estudiar este fenómeno se debe recurrir a la propuesta de difusión e interdependencia transnacional en el marco de una mayor globalización, donde se encuentran cambios en la regulación e instituciones a partir de la coerción, competencia y emulación. Los anteriores elementos fomentan cambios importantes que pueden ser analizados desde lo cualitativo y cuantitativo, pero también se

observan contradicciones que generan desajustes económicos y sociales aumentando la desigualdad. Finalmente, a partir del contexto histórico del sindicalismo mexicano se puede encontrar ciertos elementos que ayudaran a comprender cuales son las dinámicas que se desarrollan en términos institucionales y de la composición de los sindicatos, donde se observan límites de esta propuesta teórica neoinstitucional y del regulacionismo.

Desde una mirada más concreta hasta hace unas décadas la formación en México de sindicatos independientes era una solución viable para contener las intenciones homogeneizadoras y autoritarias del sindicalismo corporativista nacional, no obstante, en los últimos años se asiste a un proceso de crisis de los sindicatos en todas sus variedades, donde la densidad sindical, así como la participación y representación de los trabajadores se ve limitada. Es en el siguiente capítulo donde se desarrolla el contexto histórico del sindicalismo mexicano, sus crisis y por su puesto las características regionales del sindicato automotriz en Puebla, para posteriormente concluir con el estudio de caso y observar las estrategias de participación del SITAUDI.

Capítulo II. Contexto histórico del sindicalismo mexicano

2.1 Características del sindicalismo mexicano corporativista.

En la historia del sindicalismo mexicano han surgido diversas corrientes ideológicas, así como dirigentes y caracterizaciones de este. En este apartado no se hará un desarrollo exhaustivo ni detallado de cada una de las corrientes del sindicalismo mexicano, más bien, se realizará un breve recorrido histórico y el desarrollo del sindicalismo corporativista en México que inicia en el sexenio del general Lázaro Cárdenas con la conformación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Ahora bien, el sindicalismo en México tiene como antecedente primario las organizaciones artesanales que surgen en la segunda mitad del siglo XIX, que funcionaban a partir de directrices de tipo mutualista de ayuda a sus miembros en casos de invalidez o fenecimiento del agremiado, esto era posible gracias a las aportaciones monetarias colectivas de la agrupación. Estas agrupaciones estaban compuestas por una variedad de oficios y las reglas internas eran de tipo informal, aunque el sector de los agremiados dependía mayormente de los oficios por localidad. En estados como Oaxaca o Chiapas los agremiados eran principalmente del ramo artesanal o agrícola y en los casos de Puebla o Veracruz eran del sector textil (Villaseñor 1980, 2).

Como consecuencia del desarrollo capitalista en México, los gremios y las organizaciones artesanales comenzaron a decaer, al igual que en otras partes del mundo, solo que con un paso más lento debido al poco desarrollo de las fuerzas productivas en México (que al principio eran en su mayoría del ramo textil). Conforme se fue creando el proletariado mexicano, las nociones sobre la cuestión obrera serían más precisas, ya que, en distintas ocasiones se le atribuía el carácter de obrero a trabajadores sin distinción alguna (incluyendo a trabajadores agrícolas).

En esta primera etapa de la evolución de la organización obrera se conglomeran partes ideológicas de tipo mutualista y cooperativista, pero, con una corta vida debido a la intervención del gobierno. De igual manera, con la creación de la Asociación Internacional de Trabajadores de Londres en 1864 y la Comuna de París

de 1871, el carácter ideológico de las asociaciones mutualistas daría un salto hacia el internacionalismo. A pesar de lo anterior, el mutualismo mexicano tenía muchas contradicciones, debido a la heterogeneidad de los integrantes, pues, mientras existían intereses de clase en beneficio del proletariado también había una fuerte corriente de socios de la organización que buscaban convertirse en propietarios (Villaseñor 1980, 26-27)

Es entonces que se da la conformación de la Sociedad de Obreros del Septentrión en 1871 y un año después en 1872 del Gran Círculo de Obreros (Illades 2019) que tenía como objetivo agrupar nacionalmente a diferentes organizaciones artesanales, bajo los preceptos de la primera internacional, el mutualismo y el cooperativismo. Sería mediante la publicación del periódico “El socialista” que se daría la invitación a todos los obreros del país para adherirse a esta primera federación. No obstante, tanto el actuar como las declaraciones de los dirigentes eran muy contradictorias al respecto, pues, en distintas ocasiones se prohibió entablar discusiones concernientes al mutualismo, se negó el carácter comunista de la asociación y los dirigentes se relacionaron abiertamente con personajes del gobierno y otros políticos (especialmente con el presidente Lerdo de Tejada) (Villaseñor 1980).

A pesar de que el Gran Círculo de Obreros se consolidaría como la primera gran organización obrera del país, las divisiones y corrientes al interior eran diversas, entre ellas se pueden encontrar las referentes al anarquismo de la mano de Santiago Villanueva, Francisco Zalacosta y Plotino Rhodakanaty, este último elaboraría una propuesta amplia de reorganización social para mejorar la situación de las clases más desfavorecidas en México (Illades 2019).

A pesar de que en su segunda etapa el Gran Círculo de Obreros de México se expande considerablemente al adherir a otras organizaciones mutualistas, su decadencia se debió principalmente a las contradicciones al interior, especialmente de los dirigentes y la relación que estos tenían con el oficialismo; también a la falta de solidaridad de la dirigencia con la base obrera, lo cual desencadenó en ver a la organización como una mediadora a favor de la patronal. La decadencia de esta

organización llegó a tal que al final se desintegró y servía simplemente para difundir las reelecciones del general Porfirio Díaz (Villaseñor 1980).

A pesar de esta derrota para el movimiento obrero, durante los primeros años del siglo XX, existiría un gran auge del sindicalismo, sólo que esta vez de la mano de los ferrocarrileros quienes crearían la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, llegando a pugnar contra la patronal en una enorme huelga; no obstante, los acontecimientos de Cananea (1906) y Río Blanco (1907) marcarían el desarrollo del movimiento obrero México. Las dos huelgas que se mencionan tuvieron una fuerte influencia de los círculos obreros del Partido Liberal Mexicano (PLM) encabezado por los hermanos Flores Magón de tendencia anarcosindicalista (Escobar 2021).

Posteriormente a estos conflictos obreros se desencadenará la Revolución Mexicana entre 1910 y 1920. Durante el proceso revolucionario, surgirían confederaciones obreras que buscarían el beneficio del proletariado desde distintos frentes ideológicos y posicionamientos políticos, por ejemplo, en 1912 se crea la Casa del Obrero Mundial (COM) con motivo de la salida del porfirismo, como parte de la aglomeración de las luchas populares y de los trabajadores que se desarrollaron en aquella época.

A pesar de que el carácter ideológico de la Casa del Obrero Mundial se decantaba por la de los trabajadores, con motivo de las disyuntivas en la Convención de Aguascalientes entre los bandos constitucionalistas y convencionistas; los obreros crean los “Batallones Rojos” y se adhieren al bando de Venustiano Carranza para combatir a las tropas de Villa y Zapata. La decisión fue muy controvertida y dividiría a la COM, pues, muchos obreros no estarían de acuerdo con la decisión, aunado a la desconfianza hacia Venustiano Carranza. Una vez derrotado el villismo y zapatismo se convoca a un consejo nacional constituyente de donde emanará la Constitución Política de 1917 donde de manera muy avanzada para la época se reconocerían los derechos de los trabajadores -en el artículo 123 constitucional- y para los campesinos -artículo 27- (Gutiérrez 2010, 21).

A pesar de que la constitución política establecía derechos para los trabajadores, tales como la jornada laboral de 8 horas, libertad sindical y derecho a huelga, la ley

no se implementaba de manera correcta. Sería la confrontación del movimiento obrero contra el gobierno de Carranza quien daría el primer paso para el pleno cumplimiento de sus derechos como ciudadanos y obreros. Es en este periodo que se desarticula la Casa del Obrero Mundial, con el arresto de los dirigentes y la represión y surge la primera central obrera del país: la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en Saltillo, Coahuila en 1919; no obstante, esta central tenía intereses claramente pro-oficialistas y serviría como un revulsivo para apoyar a Venustiano Carranza.

Las corrientes sindicalistas en ese momento se dividieron en la corriente anarcosindicalista y reformista, la CROM era parte de la postura reformista y estaba dirigida por Luis Napoleón Morones quien tenía lazos directos con el gobierno de Venustiano Carranza y el oficialismo; la otra facción por el contrario se consolidó en la Confederación General de Trabajadores (CGT) que representaba los intereses de grupos de obreros que planteaban su independencia con el gobierno, así como retomar la ideología anarcosindicalista y comunista. Dentro de esta nueva confederación creada en 1921 se encontraban trabajadores del sector servicios, alimentación e industria, sumándose también jóvenes de la juventud comunista de México. Ya que, por esos años también se crea el Partido Comunista Mexicano (PCM) en 1919 y el Partido Laborista Mexicano (PLM) ambos eran la estructura política de las organizaciones sindicales tanto reformista como anarcosindicalista (Baena 1980, 180).

Me parece importante recalcar el desarrollo histórico del sindicalismo mexicano para sacar ciertas conclusiones sobre las características que lo componen. En primer lugar con este breve recorrido histórico se puede entender que las organizaciones obreras en el país han tenido un componente gubernamental, que se incrusta ya sea de manera explícita o implícita en la estructura de los sindicatos, lo cual pervierte el carácter independiente y termina por establecerse relaciones de poder tendientes a beneficiar al gobierno; en segundo lugar, se observa que el sindicalismo mexicano ante estas disyuntivas entre el oficialismo, es de corte confrontativo y busca desde otras vertientes (ideológicas y políticas) consolidar la

unión obrera de manera independiente y autónoma; por último, se debe señalar que el gobierno (independientemente de su filiación) actuó de manera autoritaria para frenar al movimiento obrero en México.

A pesar de esto, el gobierno que había emanado de la revolución se daría cuenta que necesitaba el apoyo del movimiento obrero nacional para legitimarse, para ello, el gobierno debía dar concesiones y adaptar las demandas obreras como base fundamental de la reorganización del Estado mexicano, no sólo en el papel como se había hecho con la constitución de 1917 con su artículo 123 de regulación laboral (Bensusán 2000), sino también a partir de la organización de sindicatos o confederaciones amplias en número que fueran controladas a partir de una estructura corporativista, esto y la autonomía relativa de los estados daría como resultado una maquinaria electoral sin precedentes.

Si bien, esto último se concretaría hasta el periodo presidencial del general Lázaro Cárdenas, la CROM sería el antecedente particular en la conformación del corporativismo clientelar mexicano, pues, la negociación de esta central obrera con el oficialismo obregonista o callista fue muy estrecha. También a la par surgieron figuras importantes del sindicalismo independiente y combativo como la de Vicente Lombardo Toledano quien propone el desprendimiento del movimiento sindical del clientelismo y sometimiento gubernamental, desarrollando un movimiento de depuración en la CROM.

En la primera década del periodo postrevolucionario, el Estado mexicano aún tenía una inestabilidad política muy pronunciada. Con la conformación del Partido Nacional Revolucionario (PNR) en 1929 de la mano de Plutarco Elías Calles, se daría una primera etapa del que sería el partido con más años en el poder en la historia de México. Como lo señalan algunos académicos, dentro de esta primera etapa, el PNR fue un instrumento al servicio de los intereses y necesidades políticas de un grupo de caudillos (grupo Sonora); pero también de solución a las necesidades sociales más urgentes (Hernández 2016,17). Es en 1936 con la llegada del general Lázaro Cárdenas a la presidencia que se estructura en términos sindicales el proceso de corporativismo mexicano.

Como se escribió en el apartado anterior el corporativismo como término utilizado por la teoría política -en especial por Schmitter- tiene sus particularidades dependiendo del Estado. En el caso de México se constituyen organizaciones como sujetos o mediadores entre el Estado y la empresa, se institucionalizan las relaciones en distintas formas de cooperación a pesar de que las confederaciones obreras son legitimadas por el Estado y hasta cierto punto controladas a partir de la dirección general del sindicato, es decir, el sindicato también participa en el diseño y formulación de políticas públicas (De la Garza 1988, 28).

Con motivo de la crisis de 1929, las repercusiones al sector obrero mexicano habían sido claras, esto se vio plasmado en las huelgas obreras que se desarrollaron en los periodos presidenciales que le antecedieron al cardenismo, fundamentalmente por la ruptura que tuvieron estos con el movimiento obrero nacional y las facciones contrarias a los postulados de la CROM. Cuando Cárdenas llega a la presidencia entabla un diálogo nacional a partir del discurso de la unificación obrera, principalmente contra los resabios del callismo en la estructura gubernamental, de esta manera el 24 de febrero de 1936 se crea la Confederación de Trabajadores de México (CTM) donde se conglomeraron distintos sectores de la industria y sindicatos, dejando fuera a la CROM y CGT que había sido cooptada por Calles; por otra parte, se crearía la Confederación Nacional Campesina (CNC) en 1938 para aglutinar a los trabajadores agrícolas y distanciar círculos de solidaridad y lucha que pudieran darse en caso de descontento social.

Desde la creación de la CTM la corriente lombardista se adscribiría a una postura de sindicato de Estado, como se comentó con intervención en las políticas públicas y la regulación del mercado de trabajo, pero siempre controlado por la estructura del que se transformó de PRN a Partido de la Revolución Mexicana (PRM) en 1938.

Es en el cardenismo cuando se establece lo que se conoce como el Estado social autoritario, pues, por una parte se establecen mediadas autoritarias y antidemocráticas de control sindical, mediación tendiente a beneficiar a la patronal y las empresas extranjeras; pero, por otro lado se desarrollarían estructuras institucionales tendientes al beneficio de la clase obrera -posteriores al cardenismo-

como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1943, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSTE) en 1953 o el Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (FOVISSTE) en 1972.

Las anteriores instituciones junto con un desarrollo económico e industrial estable serían las bases de la consolidación del corporativismo mexicano, sumándose a esto el control político que se llevaría a cabo en la dirigencia de la CTM y la CNC que en términos coloquiales se conocería como charrismo sindical (Roxborough 2009, 23). Esto no quiere decir que el movimiento obrero mexicano se encontrara totalmente unificado o que no existieran facciones democráticas dentro del sindicalismo nacional, pero, el sustento fuerte del gobierno mexicano se basaba en este pacto corporativo de Estado-capital-trabajo.

2.2 El sindicalismo independiente en la IAM

El sector automotriz mexicano actualmente es uno de los más importantes a nivel nacional, sin embargo, su desarrollo fue lento y consecutivo, no solo en términos de producción, sino de acción política y social. Durante la década de 1960 y 1970 la industria de automóviles en el país sufrió grandes transformaciones a raíz de cambios políticos dentro de la estructura de representación sindical, pues, algunas empresas derrocaron a la dirigencia sindical oficialista de la CTM (Middlebrook & Donís 1988, 31).

El sindicalismo mexicano tradicional no logró adaptarse, a menudo, a los problemas planteados por una fuerza de trabajo más grande y por unas relaciones laborales más conflictivas, el fracaso de los controles laborales existentes permitió que los movimientos democráticos de reforma conquistaran el poder. Los intentos de grupos internos de oposición para sacar a los líderes sindicales locales, impuestos autoritariamente, no siempre alcanzaron sus objetivos, aunque su aparición era el reflejo de los cambios estructurales que el rápido desarrollo de la industria automotriz ocasionaba en el ámbito de las relaciones laborales (Middlebrook & Donís 1988, 32).

Si bien, los intentos del sindicalismo independiente se remontan a las grandes movilizaciones obreras de los ferrocarrileros, maestros y electricistas, la primera gran coalición del sindicalismo independiente se llevó a cabo a principios de la década de 1970 con la creación de la Unidad Obrero Independiente (UOI) (Roxborough, 1983, 61), donde se conglomeraron sindicatos que buscaban arduamente la “democracia sindical”, la autonomía y una clara tendencia a desprenderse de las confederaciones oficialistas o los partidos políticos.

La tendencia independentista sindical se desarrolla más profusamente en el sexenio de Luis Echeverría (1970-1976) quien tomó el poder después de que en el contexto mexicano se habían desarrollado movimientos sociales y estudiantiles muy importantes, entre ellos el movimiento estudiantil de 1968. Echeverría con su supuesta política de “apertura democrática” trató de desprenderse de la vieja burocracia sindical y estimuló la formación del sindicalismo independiente hasta cierto punto; otro factor a resaltar sería que las nuevas plantas automotrices en ese momento se comenzaban a construir a las afueras de la Ciudad de México, donde el control cetemista no era del todo consolidado (Roxborough, 2009, 32). A mediados de 1960 el gobierno mexicano cambia la estrategia productiva del sector automotriz, pasando del armado de automóviles (o Completely Knocked-Down CDK para importar a Estados Unidos) a la manufactura; esto movilizó a las centrales obreras oficialistas para disputar el poder político dentro de las plantas.

Había, sin embargo, signos de cambio. Una lucha exitosa tuvo lugar en la empresa paraestatal Diesel Nacional en 1962 para separarse de la CTM y constituir un sindicato independiente. En 1972 las plantas de NISSAN y de la Volkswagen siguieron el mismo camino. Hubo también movimientos que fracasaron en la Ford y en Chrysler. El resultado, a fines de los años sesenta, era complejo y diverso (Roxborough, 1983, 64)

Históricamente las demandas del sindicalismo independiente de la IAM, se ha concentrado en los salarios, prestaciones, contratos de planta y preferencia a los familiares de los trabajadores. Si bien, a diferencia del sindicalismo oficialista hay movilización de masas y huelgas por parte de los sindicalizados independientes, no

existe una incidencia de huelgas y paros laborales (Roxborough 1983, 66). De igual manera ha habido un menor control sindical puesto que la mayoría de las plantas del sector automotriz son de empresas extranjeras, el único caso de control sindical fuerte a este sector era el caso de Disel Nacional (DINA) pues, la empresa era propiedad del Estado.

Tanto Roxborough como Middlebrook y Donís concuerdan que el sindicalismo independiente de los años 70 se estructura a partir de la política de supuesta “apertura democrática” de Luis Echeverría, quien entra en fricciones con el empresariado tradicional del país debido a la falta de resultados económicos y a la crisis económica que se daría en su periodo. A pesar de ello la política de “diálogo nacional” se daba más en el campo de la demagogia y no en los hechos concretos, pues, se persiguió y desapareció sistemáticamente a líderes estudiantiles, obreros y campesinos, la apertura sindicalista se llevó a cabo bajo particulares circunstancias y con muchas limitaciones.

Se debe resaltar que el sindicalismo independiente si bien, se atrevió a cuestionar el liderazgo y las prácticas corporativistas del sindicalismo oficial, este, no se desarrolló como un sindicalismo de clase o a partir de una postura ideológica de tendencia socialista, comunista o anarcosindicalista; precisamente, la mayoría de los conflictos laborales encabezados por esta vertiente sindical procuraron aumentar el poder del sindicato en la negociación colectiva, libertad sindical, votaciones democráticas, etcétera; en cierto sentido, este sindicalismo se adhería más a los postulados del reformismo, incluyendo a su central la UOI.

La UOI emerge en 1972, con la conglomeración de 13 sindicatos independientes que habían sido asesorados por el abogado Juan Ortega Arenas. A través de una Asamblea Nacional Constitutiva se crea la confederación obrera con el lema de “Unidad e Independencia Proletarias”. Las bases programáticas de la nueva confederación se basaban en el combate frontal contra las organizaciones sindicales gubernamentales, la búsqueda de la democracia sindical, mediante el respeto absoluto a la voluntad de las mayorías en cada centro de trabajo, participación del proletariado por medio de asambleas constantes, destitución de

los líderes si la mayoría de los trabajadores estaba de acuerdo, mejoramiento de las condiciones laborales y apoyo a la autodeterminación de los pueblos (cabe resaltar que en su misma base programática se insistió en decantarse primordialmente por el tema obrero y dejar en segundo término a las otras luchas populares, ya fueran estas campesinas, estudiantiles, colonos, etc.) (Hanono 1980, 20-21)

De 1976 a 1982 el proceso de reorganización del sindicalismo independiente pasa de una fase explosiva y masiva a una etapa de recuperación lenta, contradictoria y persistente. Sus manifestaciones son parciales y básicamente defensivas: protección del salario, empleo, prestaciones sociales y, en general, de los contratos colectivos. Las demandas laborales cohesionan a los trabajadores. El cariz político de la inconformidad pasa a un plano secundario. La tendencia del movimiento obrero es hacia la agrupación multisectorial en coordinadoras nacionales, regionales y/o locales. El poder político de las organizaciones independientes es marginal por su dispersión organizativa, amplio espectro político ideológico, escasa membresía y variada composición social [...] (Guzmán 2001, 94)

Hay que entender que las tendencias políticas de corte comunista, incluso en el Partido Comunista Mexicano, habían vivido durante la década de 1970 un fuerte recrudecimiento de censura y violencia política por parte del Estado mexicano, principalmente por la actuación de un movimiento armado socialista en pleno auge (1965-1978). A pesar de que el comité central del PCM no había apoyado abiertamente las expresiones armadas de esas fechas, el partido fue objetivo de múltiples ataques. Sería hasta finales de la década de 1970 que la Ley de Amnistía y la Reforma política daría nuevamente apertura para que este y otros partidos de distinta tendencia contendieran a la presidencia de la república y otros cargos gubernamentales. En 1981 con el auge del eurocomunismo el PCM da un giro ideológico y se convierte en Partido Socialista Unificado de México (PSUM).

Junto con esta reconfiguración de la política mexicana y del sindicalismo independiente con una tendencia política e ideológica no tan clara, se desarrollarían posturas muy cercanas al corporativismo tradicional cetemista dentro de la UOI,

principalmente por parte del dirigente de la organización José Ortega Arenas quien en sus anteriores experiencias como dirigente sindical (en el Frente Obrero Comunista Mexicano) ya había sido señalado por su “caudillismo”. Al igual que otras organizaciones la UOI comienza a articular un discurso maniqueísta con referentes ideológicos del marxismo, pero con una actuación claramente protagonista dentro del movimiento obrero y postulados más tendientes al reformismo, la acción directa a través de la huelga, pero siempre con una resolución legal rápida.

En pocas palabras se comienza a estructurar una suerte de “neocharrismo” en los sindicatos que estaban conglomerados en la UOI; a pesar de no entablar dialogo directo con el gobierno o estar cooptado por el mismo, las estructuras organizativas son muy parecidas a las que desarrolló históricamente el corporativismo mexicano, muy específicamente porque las decisiones fundamentales recaen en las manos de la cúpula dirigente (el secretario general José Ortega Arenas).

El concepto de neocharrismo en el sindicalismo mexicano ya había sido previsto y analizado por cierta parte de la academia (Pries 1986); no obstante, la literatura referente al sindicalismo independiente no tocó el tema o trató de obviarlo (Middlebrook 1983), a pesar de esto no cabe duda de que el desarrollo del sindicalismo independiente con línea política de la UOI adoptó paulatinamente ciertos elementos del sindicalismo corporativista mexicano.

El sindicalismo independiente a finales de los ochenta adolece ciertamente de una base que sobre pase al sector obrero y en 1986 la UOI llega a su culminación con motivo del desarrollo de las fuerzas políticas de izquierda en México, que en esos momentos se concentró en impulsar la candidatura de Cuauhtémoc Cárdenas por el Frente Democrático Nacional. Es en esa elección donde las fuerzas de izquierda se disgregan una vez más y particularizan sus luchas, deshaciendo cualquier intento de unidad obrera o campesina.

A pesar de que los sindicatos independientes se consolidaron de cierta manera en la industria automotriz durante la década de 1970, llegaría un cambio sustancial en su constitución derivado de la crisis del modelo productivo taylorista y fordista, dando paso en México a una nueva modalidad productiva más flexible. Si bien, el

toyotismo no entró de un golpe a la industria automotriz, este contribuyó a una mayor fragmentación obrera y lucha por la reivindicación de los derechos laborales que habían obtenido estos sindicatos tras décadas de lucha. Sumado a esto la incorporación de la política neoliberal con un cariz claramente anti obrerista daría como resultado una modificación de la relación sindicato-Estado.

2.3. Crisis del sindicalismo en México a principios del siglo XXI

En los subcapítulos anteriores se ha desarrollado brevemente el cause que ha tenido el movimiento obrero nacional, desde su formación como gremios artesanales, hasta la consolidación de una estructura corporativa fuerte en los años 40-50 del siglo XX. También se resaltó el papel que tuvieron las pugnas políticas a finales de la década de 1980 con una sobrerrepresentación de la izquierda en la boleta electoral, que finalmente repercutiría en el desarrollo del sindicalismo tradicional mexicano.

Algo a destacar sería la introducción de México de las nuevas formas de organización del trabajo como el Toyotismo y la postura de la nueva administración que buscaba la competitividad (a través de la firma del GATT en 1985) y la reestructuración productiva que afectaría fuertemente la relación obrero patronal, tanto del sindicalismo corporativista como del independiente.

La entronización del modelo neoliberal en las estructuras estatales durante los años ochenta va a representar una ruptura profunda en los criterios rectores de las políticas públicas, especialmente las de orden financiero, fiscal y presupuestal. Las nuevas prioridades se definirán debido a la incorporación económica mexicana al proceso de globalización; de la racionalización del gasto público, la esfera de influencia y la acción del Estado para estabilizar la economía, así como de la reestructuración del aparato productivo para elevar la productividad local y colocarla en condiciones de competencia. (Gatica 2007, 72)

Todo lo anterior ha llevado al sindicalismo corporativista a enfrentarse a una crisis en diversos sentidos. Si bien, esta crisis no ha culminado en la eliminación de las confederaciones obreras como la CTM, CROC, FROC, CROM, entre muchas otras, si ha reajustado su poder de negociación y de intervención en políticas públicas.

Como se sabe, desde el gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988) la política económica de México comienza a decantarse por el modelo neoliberal que se había aplicado como experimento en Chile durante la dictadura de Augusto Pinochet, por medio de un paquete de reformas económicas apoyadas desde la Casa Blanca, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional con la finalidad de desprenderse del papel del Estado como regulador del mercado (Harvey 2005).

Si bien, esta lógica es la más aceptada, otros autores insisten en que el proyecto neoliberal no es de corte económico que repercute en lo político, sino viceversa. Por tanto, no hay una reducción del Estado, sino una redefinición del aparato estatal y el poder político, en función de intereses de nuevas coaliciones redistributivas emergentes (Sandoval 2011, 5).

En el pasado, durante la implementación del Modelo de Sustitución de Importaciones en México, la economía gozaba de cierta estabilidad, tanto en el sentido inflacionario como de crecimiento continuo del ingreso per cápita, esto sería posible bajo el control directo que ejercía el Estado hacia el movimiento obrero nacional; sin embargo, el modelo de sustitución de importaciones llegaría a su culminación con motivo de las crisis económicas en las décadas de 1970-1980. Una de las más duras sería la crisis de 1982, lo cual daría como resultado una política de austeridad que reducía el gasto público en materia de salud, educación, seguridad social, entre otras medidas como límites al aumento salarial y aumento en de precios en productos de la canasta básica (Bensusán & Middlebrook 2013,44).

Para contener la inflación se implementaron ciertas políticas económicas de corte heterodoxo como el Pacto de Solidaridad Económico que el gobierno articuló entre los sindicatos y empresarios, no obstante, esto no detuvo el colapso económico en términos reales que se plasmaba en una caída considerable en el nivel de vida de la familia mexicana y en el empleo formal, desarrollándose en México un fenómeno que hasta la fecha sigue en crecimiento que es el empleo informal. De igual manera, el gobierno de Carlos Salinas de Gortari concretaría la apertura comercial con la negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que dio

múltiples resultados beneficios para la burguesía nacional y extranjera, más no así para el proletariado mexicano.

El nuevo modelo económico de México tampoco ha generado suficientes empleos en el sector formal como para absorber una creciente oferta de mano de obra, ni ha logrado recuperar las altas tasas de crecimiento económico promedio que se habían conseguido con las políticas de sustitución de importaciones. Es más, pese a los breves periodos de expansión económica relativamente rápida entre 1989-1992 y 1996-2000, la tasa promedio de crecimiento real del PIB fue de apenas 2.4% anual para el periodo 1981-2000. Durante el mismo periodo, la tasa promedio de crecimiento del PIB per cápita fue de apenas 0.4% anual en términos reales (Álvarez Béjar, 1991,1)

La reestructuración económica en México significo un desafío sin precedentes al sindicalismo corporativo y al independiente, pues, se perdía la capacidad de negociar políticamente con el gobierno federal, tras el cierre o la privatización de las empresas del Estado. Con el modelo neoliberal se desarrolló un conjunto de prácticas empresariales tendientes a la subcontratación, la oposición a los contratos de ley y cabildeos para modificar la Ley Federal del Trabajo para flexibilizar las contrataciones, las prácticas laborales y restringir el derecho a huelga (Bensusán & Middlebrook 2013, 46).

Durante la década de 1990 el gobierno impulsaría figuras del sindicalismo oficial tratando de “renovar” (bajo intereses particulares) a las dirigencias sindicales. Uno de los casos más conocidos es el encarcelamiento de Joaquín Hernández Galicia “la Quina”, quien era líder del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM); el nuevo liderazgo sindical recaería en manos de Carlos Romero Deschamps.

De igual manera Salinas de Gortari impulsaría la imagen de los sindicalistas como Francisco Hernández Juárez (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana) y de Elba Esther Gordillo (del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación), la idea era mantener el pacto corporativista y reducir el liderazgo de los sectores obreros no alineados con el gobierno, sin importar que estuvieran dentro de la

misma estructura política. Si bien, la relación de estas “nuevas” figuras del sindicalismo estaban estrechamente relacionadas con el Estado, en ese momento histórico la base sindical gozó hasta cierto punto de mejoras en términos laborales.

La tendencia del gobierno mexicano hacia la liberalización y una pronunciada crisis económica, política y social, dio como resultado que el PRI perdiera las elecciones en el año 2000, después de casi 80 años de gobernar al país. Esta nueva reconfiguración política que llevó al Partido Acción Nacional (PAN) al poder no solo sería debido a los factores antes mencionados, también sería resultado de una gran participación del empresariado mexicano para difundir la figura del candidato del PAN Vicente Fox (2000-2006), mediante una campaña donde se destinaron amplios recursos tanto económicos como publicitarios (Amigos de Fox). La respuesta del sindicalismo oficial sería tibia y se acomodaría de cierta manera a estas reconfiguraciones en el terreno político.

A pesar de ello, también se articularían nuevamente posturas sindicales que trataban de rescatar la independencia, democracia y autonomía dentro del sector obrero; solo que esta vez con una pronunciada desventaja que sería la reestructuración productiva y una baja en la tasa de sindicalización de los trabajadores con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA), sumándose un comportamiento sociológico interesante en la población sindicalizada, pues, la edad promedio de los sindicalizados aumento entre 1992-2002; mientras que en la población joven la sindicalización bajo y la escolaridad aumentó (Bensusán & Middlebrook 2013, 54-55).

Afiliados a los sindicatos y tasa de sindicalización en México, 1992-2006	1992	1994	2000	2002	2006

Cuadro 2. Afiliados a los sindicatos y tasa de sindicalización en México 1992-2006

Población económicamente activa (PEA)	30 201 000	33 037 931	41 020 934	41 909 675	44 709 019
Trabajadores industriales	8 119 017	8 694 003	10 085 329	12 542 175	ND
Trabajadores industriales sujetos a sindicalización (TISS)	6 523 233	6 761 930	8 028 614	9 661 375	ND
Miembros de sindicatos	4 116 920	3 632 267	4 025 878	4 199 320	4 343 920
Hombres	2 730 809	2 191 897	2 320 830	2 461 890	2 494 000
Mujeres	1 386 111	1 440 370	1 705 048	1 737 430	1 849 000
Parte sindicalizada de los (TISS)	1 443 995	1 007 128	1 208 164	1 453 460	ND
Hombres	1 212 473	817 923	916 165	1 120 550	
Mujeres	231 522	189 205	291 999	332 910	
Parte sindicalizada de la PEA (%)	13.6%	10.4%	9.8%	10%	9.7%
Parte sindicalizada de TISS (%)	22.2%	14.9%	15%	15%	ND
ND=no disponible					

En el gobierno de Calderón el sindicalismo se dividiría en tres frentes: el SNTE optaría por apoyar a Felipe Calderón, el Consejo del Trabajo al PRI y el sindicalismo independiente de la UNT y FSM al candidato del PRD Andrés Manuel López Obrador. Calderón tendría una política fuerte contra el sindicalismo disidente y llevaría a cabo una política anti-obrera, al decantarse por apoyar incondicionalmente al sector empresarial. Sin duda un punto de quiebre en este sexenio sería la reforma de Ley del Instituto de Pensiones del Estado que tenía como propósito elevar a 70 años la edad jubilatoria y restringir a 15 años de servicio la posibilidad de acceder a una pensión por vejez.

A pesar de todo el movimiento que se articuló en contra de dicha reforma, esta sería aprobada gracias al apoyo de los sindicatos corporativos, que una vez más hacían entender al gobierno del papel que jugaba el sindicalismo aliado para mantener en pie las acciones del gobierno. Durante el gobierno de Felipe Calderón e incluso en el de Enrique Peña Nieto sería la CNTE la agrupación de trabajadores más combativa con respecto a las reformas políticas que afectan a la clase trabajadora. A pesar de esto su capacidad de organización se veía limitada a ciertas regiones y sus acciones eran mal vistas por la población, debido principalmente a una contraofensiva mediática encauzada desde el Estado.

Otros actores políticos del sindicalismo independiente también han encumbrado luchas por la mejora de salarios, principalmente los sindicatos de las Universidades como en la UAM y la UNAM o las luchas de los trabajadores del sector minero que eclosionan con el acontecimiento de Pasta de Conchos. Dentro de las empresas como Walmart e incluso en el ramo de las Aerolíneas se desarrollaron manifestaciones de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales, al igual que en el sector bancario, que había sido totalmente controlado por la dirigencia sindical charra de Enrique Aguilar Borrego (Leyva & Pichardo 2009).

Finalmente, durante estos dos sexenios la estrategia sería acabar con el papel del corporativismo tradicional encabezado por actores clave coaligados en el Congreso del Trabajo y reajustar los actores políticos y sindicales para entablar nuevas formas de negociación. A diferencia de la anterior versión del corporativismo que trataba con el Estado para controlar a la base trabajadora a cambio de beneficios sociales y políticos, en los sexenios panistas se estructura una alianza entre el Estado y los dirigentes cada vez más alejada de los intereses de la base trabajadora, al degradar poco a poco los beneficios sociales para los trabajadores.

Al estudiar el sindicalismo en México de las últimas décadas al presente este se ha reconfigurado, específicamente entre los tratos que se llevaban a cabo por medio del el poder sindical corporativo histórico y los partidos políticos que de alguna u otra forma se han repartido la silla presidencial durante lo que va del siglo XXI. El regreso del PRI en 2012 con el presidente Enrique Peña Nieto no trajo muchos

cambios en cuanto a la relación Estado-sindicato, pues, las viejas centrales obreras como la CROM, CROC, FROC, entre otras se decantaron por el ganador de la contienda presidencial. Algo a destacar sería el encarcelamiento de la lideresa del SNTE Elba Esther Gordillo, quien fue clave para la derrota del PRI en el año 2006.

Durante el sexenio peñista las condiciones de los trabajadores empeoraron aún más y la posibilidad de articulación de sindicatos independientes combativos sería simplemente marginal. Un ataque frontal a este tipo de sindicatos se daría por medio de las llamadas reformas estructurales que cambiaban el panorama laboral sobre todo para los trabajadores de la educación quienes combatieron arduamente la reforma educativa, que condicionaba la permanencia de maestros a través de exámenes punitivos.

A pesar de ello, la movilización social al igual que en anteriores ocasiones, se focalizó en ciertos sectores combativos tradicionales como la sección 22 en Oaxaca y algunos sectores militantes en la Ciudad de México, Morelos, Guerrero y Tabasco. Otro golpe certero a la clase obrera mexicana durante este periodo sería en la reforma laboral que desregulaba las relaciones entre obreros y empleadores disminuyendo los derechos de los trabajadores, que ya habían sido coartados en el sexenio de Calderón con la reforma al CCT del IMSS.

2.4. El sindicalismo en la transición política de la izquierda electoral mexicana y la reforma laboral de 2019

El sexenio de Peña Nieto estuvo plagado de ilegitimidad y una baja aceptación popular, así como por ser uno de los sexenios más violentos caracterizado por reprimir la protesta social de todo tipo (ejemplos de esto serían la matanza en Tlatlaya, la desaparición forzada de los 43 normalistas de Ayotzinapa y la represión en Nochixtlán, entre muchos otros eventos); de igual manera este sexenio se vería marcado por la corrupción al más alto nivel. Estos y otros eventos tanto económicos como políticos terminarían por generar una crisis política al interior de los partidos tradicionales, dando como ganador en la contienda electoral del 2018 al partido Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA), encabezado por Andrés Manuel López Obrador quien ganaría con una mayoría arrasadora de casi el 52%.

Este sexenio que está por concluir llegó al poder con altas expectativas y con una propuesta de tipo nacionalista, para rescatar el “keynesianismo a la mexicana”, con ciertas concesiones a la burguesía nacional e internacional. A través de una agenda política y un proyecto de nación que buscaba recuperar la soberanía del Estado mexicano, el pacto corporativo continuó y al igual que en anteriores sexenios se adhirió al nuevo gobierno; sin embargo, se marcan ciertas diferencias en esta relación e incluso algunos atisbos de mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores mexicanos, específicamente en la cuestión del aumento al salario real, reformas concernientes al sistema de pensiones así como los nuevos mecanismos de respuesta a conflictos laborales que se encuentran en el TMEC.

Algo a destacar y que ha cambiado la relación sindicato y Estado en el país ha sido la renovación del TLCAN en el nuevo Tratado México Estados Unidos y Canadá (TMEC). La renovación del tratado trilateral que se venía llevando a cabo desde 1994 tenía como bases el evitar dumping social que se desarrolla en México por los pocos derechos laborales y los bajos salarios, lo anterior genera una competencia desbalanceada, pues, las empresas manufactureras ven con buenos ojos estas prácticas y se trasladan a la frontera norte de México.

Por los motivos antes expuestos, se plantea en las negociaciones entre los tres países el capítulo 23 y su anexo A que son totalmente de corte laboral. De igual

forma, en 2018 el senado ratificaría el convenio 98 de la OIT; dicho convenio que trata los derechos de la sindicalización y negociación colectiva había sido bloqueado por las anteriores administraciones en conjunto con los sindicatos corporativistas, para defender un modelo sindical corrupto, antidemocrático y servil (Escobar 2018, 246). Lo destacable del capítulo 23 del TMEC sería la libertad sindical, la huelga como parte de la libertad de asociación, derecho al contrato colectivo de trabajo, cuestiones relacionadas con los trabajadores migrantes y la discriminación por razones de género.

Las anteriores iniciativas que fomenta el capítulo 23 del TMEC ya habían sido ratificados por México a través de los convenios con la OIT, sin embargo, el nuevo tratado de libre comercio retoma estos postulados con dos finalidades: a) evitar las desventajas competitivas del mercado laboral, endureciendo las políticas de representación sindical (eliminar en la medida de lo posible los contratos de protección patronal) y el salario de los trabajadores, en ese sentido se evitaba el denominado dumping, pues, muchas empresas trasladan sus operaciones de Estados Unidos a México por la frágil regulación laboral, prestaciones y salarios precarizados y b) Evitar las zonas altamente industrializadas en el sector automotriz y manufacturero.

En ese sentido se observa que las dinámicas sindicales México durante el presente sexenio han sido estables en términos generales, pues, la disputa entre el poder ejecutivo y las principales centrales obreras del país ya sean de corte corporativista como la CTM o de raíz independiente como la UNT, no se han desarrollado en un ambiente de confrontación total, es más, en las marchas y mítines encabezados por el partido MORENA, se pueden observar grandes contingentes de las confederaciones oficialistas que una vez más apoyan al ejecutivo federal sin importar la bandera o el color del partido. Un caso aparte serán las centrales empresariales que han impulsado una fuerte campaña de confrontación en contra de las políticas laborales y económicas del actual gobierno, posicionándose, así como los principales opositores en el país.

Es bajo la estructuración de este nuevo tratado trilateral que se efectúa en 2019 una nueva reforma a la ley federal del trabajo (en las leyes secundarias), aunque desde 2018 en el sexenio de Enrique Peña Nieto ya comenzaba esta reforma. Dichos cambios fueron observados por algunos analistas y sindicalistas como un área de oportunidad pues daría como resultado la apertura a nuevas formas de organización entre los trabajadores y un cambio efectivo en la regulación institucional de las relaciones laborales anteriormente coordinadas bajo las relaciones paternalistas con el gobierno, los empresarios y los sindicatos corporativos.

Los primeros pasos de democratización sindical se vieron amparados por la intervención de sindicatos estadounidenses, el nuevo TMEC y la reforma a la ley federal del trabajo con la movilización en General Motors de la planta en Silao, que disputó el contrato colectivo de trabajo contra el sindicato corporativista de la CTM que tenía décadas en el poder. Esta disputa duraría varios años, pero lo importante en este hecho sería la resolución del conflicto con el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.

El Mecanismo de Respuesta Rápida (MRR) del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) es un instrumento diseñado para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en casos de supuestas violaciones graves a la libertad de asociación y negociación colectiva en sectores específicos. Este mecanismo permite a las partes involucradas presentar quejas contra empresas o plantas que operen en condiciones que vulneren estos derechos laborales fundamentales. Una vez que se activa, el MRR establece un proceso expedito para evaluar la situación y, de ser necesario, imponer sanciones comerciales, como la suspensión de beneficios arancelarios, si se demuestra incumplimiento.

El MRR representa un avance significativo en los acuerdos comerciales, ya que introduce un enfoque más directo y efectivo para proteger los derechos laborales en las cadenas de suministro globales. Este mecanismo ha sido utilizado en casos emblemáticos en México, donde plantas industriales han sido señaladas por impedir la formación de sindicatos independientes o por prácticas de intimidación contra trabajadores. Según Ocampo (2022), el MRR no solo busca fomentar condiciones

laborales justas, sino también promover un entorno competitivo equilibrado, asegurando que las empresas cumplan con estándares laborales internacionales en beneficio de los trabajadores y la economía en general.

El cambio a la norma laboral abrió un espacio de posibilidades para la acción colectiva de los trabajadores que formalmente había sido contenida, para el caso de GM-Silao, favoreció la articulación de experiencias obreras que reconocieron una oportunidad para formar un sindicato independiente. Sin embargo, el esfuerzo inicial de organización y movilización tuvo como respuesta inmediata el despido de dieciocho trabajadores en 2019, algunas de las sanciones fueron consecuencia directa del respaldo público que se otorgó a la huelga que estalló el 16 de septiembre de ese mismo año en GM, Estado Unidos). La complicidad gerencial con el sindicato se hacía latente en la coyuntura (Ocampo 2022).

Es decir, que fue a través de la acción colectiva coordinada y una estrategia legal bien estructurada que se dio la apertura democrática en el sindicato de GM-Silao. Posteriormente en lo que va de la administración actual se presentarían más casos de controversias con motivo de violaciones a los tratados internacionales y a la LFT, no obstante, la disputa por el control de los CCT seguiría a lo largo del sexenio. Especialmente se da una enorme disputa entre las nuevas formas de regulación del trabajo y las antiguas centrales obreras de tipo corporativista que no quieren perder el control político que han mantenido durante décadas.

Algo a destacar es que a pesar de esta apertura de libertad sindical amparada por la nueva LFT y el TMEC, no hubo en el sexenio gobernado por MORENA un auge de sindicalismo independiente como se hubiera esperado. Lo que sí se puede observar es como las disputas entre las centrales obreras tradicionales y nuevas formas de organización sindical se dieron en el norte del país más que en otras latitudes, como se demuestra a continuación:

Gráfico 2. Mapa de tasa de sindicalización por estado de la república en durante el año 2018



Elaboración propia con base en los microdatos “Tasa de sindicalización. Derechos sindicales. Recepción del derecho” de INEGI

Como se ve en el gráfico hay una mayor tasa de sindicalización en la frontera norte de México esto corresponde a que desde finales de 1990 y hasta la actualidad se da la proliferación de industria maquiladora e industria automotriz en el norte de México. Los beneficios económicos y logísticos que representaba a las empresas nacionales y extranjeras la instalación de sus operaciones en esta zona eran bastantes, sobre todo con la firma del TLCAN en 1994.

A pesar de que hay un alza constante en la tasa de sindicalización en la región fronteriza desde 1979 a 2004 (ver cuadro 3), el sindicalismo que se desarrolla en esta región del país se caracteriza como un sindicalismo subordinado, el cual estructura acuerdos entre la empresa y la confederación sindical sin participación obrera y que antepone las necesidades de la empresa a la de los trabajadores, es decir, una involución del sindicalismo más que el tradicional sindicalismo charro que se subordinaba a la estructura estatal encabezada por el PRI (Quintero 1989).

Cuadro 3- Tasa de sindicalización en la maquiladora en diversos años entre 1979 y 2004				
Ciudad	Porcentaje 1979	Porcentaje 1990	Porcentaje 1995	Porcentaje 2004
Matamoros	100	100	100	100
Reynosa	65	100	100	100
Nuevo Laredo	60	95	95	95
Ciudad Juárez	33	13	13	10
Nogales	0	0	19	s. d
Tijuana	5	28	28	30
Promedio	43.8	56	59.2	67

Fuente: (Quintero 2021, 247)

Con la firma del TLCAN algunos sindicatos trataron de desprenderse tanto del sindicalismo subordinado como el oficialista o corporativista que imperaba en la zona fronteriza a partir de alianzas con ONG estadounidenses y mexicanas, con la finalidad de emplear un sindicalismo más democrático y participativo, sin embargo, estas intenciones fueron frenadas rápidamente por autoridades locales en conjunto con sindicatos subordinados al empresariado. Con los años el sindicalismo en la frontera norte del país fue perdiendo batallas y ganando otras, no obstante, sería en años recientes que se daría un resurgimiento del movimiento sindical disidente en la frontera norte de México (Quintero 2021).

Un ejemplo del movimiento sindical contemporáneo en la frontera sería el denominado movimiento obrero 20/32 de Matamoros Tamaulipas que pasaría de movimiento a sindicato al convertirse en Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y Servicios (SNITE). El caso de este movimiento muestra cómo se desarrollan las quejas bajo el marco reglamentario del nuevo TMEC a través del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), pues, sindicatos estadounidenses solicitaron a sus autoridades laborales imponer una queja por violaciones a la libertad sindical en la planta Tridonex en Matamoros.

Otro ejemplo se daría en Reynosa, Tamaulipas, emanado de igual manera del conflicto por violaciones a la libre sindicalización, pero esta vez en la empresa Panasonic Automotive, donde el SNITE buscaba quitar la titularidad del contrato

colectivo de trabajo al sindicato oficialista de la CTM. Así como en el caso de Tridonex, el caso de Panasonic llegó al MLRR, sumándose a ello una huelga general de los trabajadores con exigencias como 5% de aumento salarial, pago de bono anual, creación de una comisión de verdad y justicia y la reinstalación a sus puestos de trabajo de los miembros despedidos.

Hasta el momento bajo la nueva reglamentación del TMEC en su capítulo laboral se han desarrollado 4 controversias, todas ellas de la industria automotriz (General Motors, Tridonex, Teksid y Panasonic Automotive). La incorporación del nuevo mecanismo laboral de respuesta rápida ha sido un revulsivo para presionar a las empresas multinacionales a cumplimentar cabalmente el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, principalmente porque ya no se centran en sanciones al ramo en general sino de la empresa en particular que está envuelta en la controversia.

A pesar de que en la región donde se centró este estudio es parte de un clúster automotriz importante y la tradición sindical ha sido de confrontación hacia las estructuras corporativistas al erigir sindicatos independientes, la dinámica de acción sindical ha sido muy distinta y en los últimos años se puede observar cierta desvinculación con su base trabajadora, pasando a realizar simplemente sindicalismo de defensa con resultados muy pobres. A continuación, se presenta el contexto regional del sindicalismo independiente automotriz en Volkswagen y AUDI Puebla para que en los últimos dos capítulos se analice empíricamente al SITAUDI.

Capítulo III- El escenario sindical automotriz regional en Puebla: el caso de VW y AUDI

3.1. SITIAVW entre sindicalismo independiente y transnacional

En este apartado se elaboró un breve recorrido del sindicalismo regional en Puebla, específicamente del sector automotriz, es decir, con Volkswagen que tiene una larga trayectoria sindical de lucha. A pesar de que este estudio es particularmente del Sindicato Independiente de Trabajadores de AUDI, es pertinente señalar algunos elementos clave del desarrollo sindical automotriz en Puebla, para saber en dónde se encuentra el sindicalismo regional, ya que, AUDI se constituye formalmente en 2012 y comienza la producción de la camioneta Q5 hasta el año 2016.

Algo que se debe destacar es como al tratarse de un consorcio transnacional, es en la casa matriz donde se sigue estructurando la estrategia de ganancia y organización laboral. A diferencia de México, en Alemania el consorcio toma en cuenta y fomenta la participación de los trabajadores no sólo a través del sindicato como lo es el IG-Metall, también a través de los Comités de Empresa y el Comité de vigilancia, donde los trabajadores tienen un lugar asegurado para su representación.

El caso del consorcio VW es interesante pues cuenta con una estructura corporativa con sustento legal en tres legislaciones: a) Ley constitutiva del Comité de Empresa, b) Ley de Cogestión y c) la Ley VW; esta última ha influido en las condiciones laborales de las subsidiarias de VW en Alemania y fuera de este, ya sea para mejorar o precarizar la situación de sus trabajadores, aunque siempre dándole preeminencia a los obreros alemanes (Espinal 2022, 273).

Espinal explica en el texto anterior como el consorcio VW ha tenido tres ciclos en la estrategia de ganancias (1949-1967, 1974-1987 y 1992-2007); mientras que el primer ciclo corresponde a una estrategia de tipo fordista, la segunda a una del fordismo-diversificada, la tercera que es la que llama más la atención es considerada como volumen-intensidad y es aquí donde la producción se basa en la organización flexible y articula a todas las plantas del consorcio. Con la

diversificación y los procesos de internacionalización como estrategia de ganancia, tanto las relaciones laborales como la articulación de las demandas externas comienzan a incidir desde la periferia al centro.

La gobernanza corporativa, en cambio, es una constante que ha operado bajo una lógica arraigada en Alemania, con un rol cardinal de la IG Metall, y que en años recientes se ha visto influida por lo que acontece en las subsidiarias, algunas de las cuales inciden a través del sistema de Comités de Empresa que se ha internacionalizado en el tercer periodo. La presencia del sindicato alemán se ha expandido de forma paralela a la internacionalización de la compañía, que ha transitado de ser multinacional, en las dos primeras etapas, a consolidarse en una transnacional en el último periodo. De manera paralela, otros actores locales incrementan su presencia en el Grupo, empoderándose desde su rol en la estrategia de ganancia de la compañía, condición de posibilidad, para aprovechar las inercias que se generan en la estructura corporativa de VW-AG y, con ello, influir en las condiciones laborales de sus agremiados en las subsidiarias (Espinal 2022, 278).

Era inevitable que la gobernanza corporativa se viera influenciada por las plantas de la periferia en el tercer periodo que corresponde a la internacionalización de la estrategia de ganancia. En primer lugar, porque la producción durante este periodo se concentró en las subsidiarias, pues, el aumento total de producción fue de 210.7%, la mayoría de esta producción se hizo fuera de Alemania. Por otra parte, el mercado interno de trabajo también incrementa, entre 2005 y 2017 los trabajadores alemanes pasan de 179 mil a 287 mil, es decir, un incrementó de 60.3%, no obstante, en las subsidiarias se pasó de 166 mil trabajadores a 355 mil, lo que representa un incremento de 113.9% (Espinal 2022).

Ahora bien, el sistema de cogestión que se desarrolla en Alemania ha tenido sus implicaciones en México de manera muy particular, pues, en la segunda fase de estrategia de ganancia se incorpora el Comité de Empresa Mundial y los Acuerdos Marco Internacionales. Ambas iniciativas fueron propuestas de la IG-Metall para dialogar con los sindicatos de las subsidiarias sobre la producción paralela entre fábricas, adelgazamiento de la plantilla y elementos que atentaban contra los intereses de los trabajadores.

El CEM es una institución importante como instancia de coordinación entre los distintos sindicatos y el managment alemán. Como se mencionó este órgano sirve

para la discusión de temas referentes a las relaciones laborales y cuestiones de producción, sin embargo, su papel es más de diálogo que de representación orgánica en términos de cogestión, pues, los sindicatos locales están condicionados por la estructura corporativa. Aunado a ello, es necesario la potencialización en términos de legitimidad y fuerza de los sindicatos locales para aumentar el poder de negociación con la estructura organizativa alemana. Antes de comentar como se han estructurado las relaciones laborales en VW- México se hará un breve recorrido de su historia.

Volkswagen México nace en 1954 y desde sus inicios la lucha sindical se estructura a partir de una férrea contienda por la participación de los obreros de manera democrática, dicho sindicato, según (Espinal 2015) transita por distintas etapas que comprenden el desarrollo de lo que denomina “ciudadanía industrial”: entre las etapas más destacadas se encontraron la de 1954-1971 en donde los intereses de la base trabajadora se concentrarían en desprenderse del poderío cetemista y lidiar con la disciplina local que se había impuesto en términos de producción, le seguiría la segunda fase de 1972-1980 donde los obreros pugnarían por mejores salarios y prestaciones al mismo tiempo que llegaría su desafiliación total de la CTM; el tercer ciclo va de 1981-1999 es en este ciclo donde se desarrolla una fuerte reestructuración productiva y suceden distintos acontecimientos que pondrán en peligro los beneficios que habría tenido la clase obrera del SITIAVW en años previos; sobre este tercer ciclo se ahondará en breve, aunque, cabe señalar que existe un cuarto ciclo que ha sido poco estudiado por los investigadores del fenómeno sindical que va de 2000-2012.

Como ya se escribió más arriba el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) llega a un periodo de finalización y entra en vigor una nueva política económica que fue el neoliberalismo. En términos estrictos la oleada de liberalización de la economía trajo consigo cambios en términos políticos que afectaron fuertemente a los sindicatos.

En el caso del SITIAVW se vive un periodo convulso dentro de la lucha política del sindicato; en su momento se habló de tres perspectivas clave con respecto a la

transformación de las relaciones industriales dentro del sindicato: a) un enfoque desde la perspectiva del “conflicto clasista” donde se observa la lucha de clases entre la base obrera y la empresa, b) otro enfoque de orden intrasindical donde habría una pérdida de legitimidad dentro de la dirigencia que permitiría la disgregación de objetivos y pugnas interpolíticas y por último c) un enfoque que hacía énfasis en la política general de Estado con tendencias al librecambio por medio de los distintos tratados de libre comercio que traerían consigo una reducción en los niveles de las condiciones laborales de los trabajadores (Pries 1993).

A pesar de que los tres enfoques anteriores tienen algo de cierto en sus postulados, para Ludger Pries, es necesario analizar el conflicto sindical de los años 90 en VW Puebla a partir de una visión colectiva y otra particular de carácter estructural. Por ello su visión se divide en: a) la del Estado donde se enfrenta una política liberal y otra de tipo autoritario corporativista, b) la empresarial donde se cuestionan los retos de productividad, calidad y competencia y c) el sindicato.

Las relaciones laborales entre el sindicato y la empresa han tenido muchas veces problemas y se han desarrollado en un ambiente de “conflictividad salvaje” que se basa en explotar los puntos débiles de cada uno de los sectores, con motivo de esto se han desarrollado experiencias sindicales de división y grupos antagónicos al interior del mismo sindicato que disputan el poder o se constituyen plenamente como opositores al comité central previamente votado -esto ocurrió en 1988 en la empresa VW cuando se trató de destituir al secretario general Gómez Duran- (Pries 1993, 7). No fue raro ver en este conflicto intersindical manifestaciones de violencia entre los grupos antagónicos, ya fueran estos mediante amenazas, coerción o censura. A pesar de que el sindicato de trabajadores en VW es independiente, estas expresiones sólo nos orillan a pensar la cercanía que tiene su actuar con los de las tradicionales organizaciones sindicales corporativistas mexicanas.

Ahora bien, otro de los aspectos importantes dentro de este conflicto sindical sería en su momento, que la empresa pretendió elevar la producción de automóviles sin reparar en cambios de tipo técnico, organizativo y del personal, especialmente en

los automóviles de exportación a Estados Unidos (el “Jetta” y “Sedán”); en ese momento se desarrollaría la negociación del contrato colectivo de trabajo en un momento donde la gerencia aprovecharía la debilidad política del sindicato en términos de hegemonía y legitimidad; lo que se trataba aquí era dar paso a una mayor flexibilización de las condiciones laborales (Pries 1993).

En pocas palabras, la disputa entre el sindicato y la empresa no solo se basaba en factores internos, pues, se trataba de acondicionar el ambiente sindical en Puebla para mejorar la competitividad de la empresa, sobre todo para competir en el mercado estadounidense frente a otras marcas de autos que venían mejorando su producción, aunque de esto dependiera la pauperización de las condiciones laborales de los trabajadores o por el contrario una situación que se estaba dando en ese momento sería la de contratar mano de obra eventual que tuviera los mínimos derechos laborales para hacer contrapeso a las demandas de la base obrera sindicalizada y con antigüedad.

Las negociaciones del sindicato dieron como resultado la entrada de un nuevo modelo de trabajo en grupo más el aumento salarial del 20%. Sin embargo, la misma organización de la planta y de sus trabajadores no tenía los suficientes elementos para llevar a cabo esta nueva modalidad de trabajo. La problemática principal aquí sería que no hubo una correcta interpretación del modelo de trabajo en grupo por parte de la dirigencia sindical, dando como resultado un conflicto intersindical donde intervendría directamente la empresa junto con las autoridades como el secretario del trabajo. Lo anterior se tradujo como una embestida de la empresa como un problema intrasindical de características estructurales que duraría hasta la fecha. A pesar de que el comité ejecutivo del sindicato en posteriores ocasiones ha tenido ciertos triunfos en la defensa de la base trabajadora, el sindicato de trabajadores de VW no ha tenido la misma representatividad, legitimidad y hegemonía como en anteriores dirigencias.

Cuando Ludger Pries analizó este acontecimiento en 1993 recalcó que era de vital importancia observar cómo se desarrollaría en los próximos años los resultados del conflicto inter e intraorganizacional en VW, para determinar si en realidad se trató

de una victoria pírrica o de un nudo gordiano; a la distancia en 2009 Volkswagen sería el tercer productor de automóviles más grande del mundo, sólo atrás de Toyota y General Motors; algo a destacar también sería el número de personas contratadas por el consorcio alemán (370 mil en ese año), y mantuvo funcionando 60 plantas de producción (Pries & Seelinger 2016).

Por supuesto, algo fundamental sería el correcto manejo y desempeño del consorcio VW durante la crisis económica de 2008, pues, a pesar de que esta generó cambios profundos en la industria automotriz mundial, en términos generales se puede decir que VW salió avante y fortalecida, convirtiéndose así en la única marca capaz de competir en ese momento con la gigantesca Toyota. Por otra parte, uno de los señalamientos que se pueden realizar con respecto a la crisis del 92 que se genera en VW México sería el cambio del consorcio, al pasar de una empresa multinacional a una de carácter transnacional.

Las transformaciones que se desarrollaron en el centro de la producción del consorcio VW tenían que ver claramente con la competencia que representaba la marca Toyota con su modelo de producción ligera. La iniciativa de la nueva gestión empresarial de VW sería la de reconsiderar su modelo y estrategia de negocios. En ese sentido, lo que ayudó a salir de esta crisis de ventas a Volkswagen sería la iniciativa de modificación del modelo fordista por uno denominado “gestión de la transformación” (Pries & Seelinger 2016).

[...]se reorganizó la cadena de valor en su totalidad dentro de un proceso de gestión basado en el tiempo y se manejó en conjunto con la reestructuración fundamental del proceso interno de trabajo (círculos de calidad, trabajo en grupo, y estructuras de la red dentro de la empresa). Otros objetivos fueron la relación a largo plazo con proveedores, su integración en los procesos de investigación y desarrollo, la coordinación logística, así como el establecimiento de la calidad y la orientación al cliente. En cuanto a la internacionalización de la firma, estas transformaciones incluyen una ampliación masiva de las actividades internacionales, así como un reajuste cualitativo de las funciones individuales de las plantas en el complejo sistema de una red de producción interfronteras (Pries & Seelinger 2016, 53).

De esta manera Volkswagen Puebla también se ve afectado al intervenir nuevas formas de colaboración dentro de la producción, pues, el proceso de I+D que se daba tradicionalmente en Wolfsburg, en ese momento comenzó a entablar relaciones estrechas entre investigadores alemanes e ingenieros poblanos. Es con el diseño y producción del modelo New Beetle en la planta de Puebla que el proceso de producción se descentraliza y comienzan a elaborarse nuevas formas de relaciones de tipo transnacional (Pries & Seelinger 2016).

Ahora bien, mientras VW hacia un largo y fuerte proceso de transformación en el modelo de producción y de negociación donde intervenían nuevas formas de interacción social entre la empresa y los trabajadores, hay que preguntarse aquí, ¿De qué forma estos cambios afectaron la organización sindical dentro de la planta en Puebla? Como se ha venido recalando, en el proceso de reestructuración mexicano hay una combinación de alta productividad y calidad, mientras bajan los salarios y se instrumentalizan nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo (Espinal 2015).

La problemática fundamental de esta nueva orientación que sigue la empresa al introducirse a los mercados internacionales con el desarrollo del TLCAN y otros tratados de libre comercio sería que los beneficios casi totales serían para la empresa en cuestión que reestructuraría sus procesos productivos, mientras que para la base obrera las condiciones no sólo no mejorarían sino que la supervivencia de los nuevos modelos de organización del trabajo, precisaban del adelgazamiento de las condiciones laborales, traducidos por algunos estudiosos como una precarización laboral pronunciada.

Por otra parte, mientras la huelga antes se utilizaba como un mecanismo funcional para presionar y obtener mejores condiciones de trabajo, o simplemente como forma de protesta por parte de los trabajadores de la industria automotriz, actualmente esta forma de presión es insustancial, pues, los cuestionamientos en muchas ocasiones encauzados por el sindicato, tienen un significado vacío y se centra fundamentalmente en mejoras de tipo salarial, más no en una verdadera participación de los trabajadores en cuestiones de la organización laboral.

A pesar de estos elementos considerables que demuestran una derrota hasta cierto punto del sindicalismo independiente, es necesario precisar la situación de VW en el periodo donde se modifica el Contrato Colectivo de Trabajo. Como lo menciona (Espinal 2015) en la dimensión política los Mercados Internos de Trabajo se expanden, mejoran los salarios de los trabajadores y hay cambios favorables en el plano social, no obstante, si se observa el número de trabajadores que pasa de 11,071 a 11,887 en 2011 se da a entender que en esos años poco a poco la entrada de nuevos trabajadores comienza a volverse hermética y cierra su ciclo a los trabajadores eventuales (que actualmente son una minoría en VW-Puebla).

La estructura sindical de VW-México se ve fuertemente influenciada por las prerrogativas del Comité Empresarial Mundial y en especial del sindicato alemán IG-Metall, sobre todo en cuanto a la ampliación del Mercado Interno de Trabajo y en los proyectos de tipo productivo. Las condiciones laborales de VW-México han sido tres, pero la que importa para los términos de esta investigación es la tercera que va de 1992 a 2018 donde la plantilla se contrae y expande según la producción, salarios y prestaciones crecen y los trabajadores se involucran en la organización productiva de sus instalaciones (Espinal 2022, 287).

Otro elemento importante en cuanto a la estrecha relación entre el SITIAVW y el IG-Metall a través del CEM sería la organización para instalar en México la nueva planta de Volkswagen en Silao Guanajuato y de igual manera la instalación en San José Chiapa, Puebla de la planta AUDI. En ambos casos el SITIAVW buscaría la titularidad de los contratos colectivos, sin embargo, esta maniobra solo tuvo éxito en el caso de AUDI, pues, en Silao las disputas intersindicales entre los comités ejecutivos del SITIAVW saliente y entrante daría como resultado en 2012 una huelga de trabajadores que posteriormente se afiliarían a un sindicato de la CTM.

En términos generales, se puede observar que la transición del sindicalismo automotriz en Volkswagen ha sido muy variada, accidentada y compleja, por ello no se puede desarrollar de manera detallada estos elementos del dicho sindicato de esta planta, pues, existen otras investigaciones que se han encargado de ello, sin embargo, es importante mencionarlas en esta investigación, precisamente para

ubicar el momento en el que se instala la planta AUDI en la región y cuáles son las características del sindicalismo automotriz regionalmente pero con una compenetración de tipo transnacional no sólo en el modelo de estrategia de ganancia sino en la estructuración de la producción y el MIT de las diferentes plantas del consorcio VW que se encuentran en México.

A diferencia de VW, AUDI llega a la región en un momento donde la organización laboral, el modelo de producción y las relaciones industriales en México tienen otras características. La tercera fase de relaciones laborales que da preminencia a la reducción de la producción en las instalaciones mexicanas se da en un importante contexto de crisis para el consorcio, posteriormente al escándalo del Dieselgate, en un escenario de competencia global que interfiere de manera directa en la vida de los trabajadores.

Lo que debe quedar claro es que la planta AUDI de Puebla funciona como una planta de exportación hacia los Estados Unidos de un modelo específico de automóvil, con una producción de alto desarrollo tecnológico y con un sindicato que fue creado emulando el sindicato de VW-Puebla, es decir, se trasladaron no solo ciertas operaciones y prácticas, sino también cuadros importantes del SITIAVW que articularon relaciones sociales y sindicales desconectadas de la base obrera.

3.2. La construcción de AUDI México en San José Chiapa, Puebla.

La planta AUDI en México es una de las primeras fábricas de automóviles de lujo del consorcio VW que se instala en el continente americano. Sin duda, el consorcio Volkswagen ideó la instalación de AUDI en el país por los beneficios económicos y de transporte que representaba la cercanía con los Estados Unidos y Canadá, países que tienen una alta tasa en la compra de esta marca premium. Aunado a lo anterior, México contaba con un tratado trilateral (TLCAN) que beneficiaba a las empresas exportadoras. Otros elementos clave serían los bajos salarios, así como la mano de obra calificada que se encuentra en el país al ser uno de los mayores productores de automóviles del continente.

Ahora bien, la localización exacta de la planta se dio mediante distintos parámetros, en primer lugar, el consorcio VW ya contaba en ese entonces con 2 plantas: una

instalada en Puebla desde los años 60 del siglo XX y otra en Silao Guanajuato que empezó la construcción de un nuevo complejo industrial en 2011, para ese momento Guanajuato y otras regiones del norte del país se posicionaban mejor para las instalaciones de AUDI, como ya se ha mencionado las empresas toman en cuenta factores productivos, costos de transporte y tasas de ganancia, pero no sólo esos factores son importantes, también influyen elementos políticos, sociales, medioambientales, laborales e institucionales que los gobiernos despliegan para atraer IED (Covarrubias 2016).

En ese sentido, los distintos gobiernos estatales construyen un Plan Estatal de Desarrollo (PED) y Programas Sectoriales de Desarrollo y/o Fomento Económico. En ambos programas se estructura una serie de disposiciones gubernamentales relacionadas con innovación, medio ambiente, y desarrollo sustentable, específicamente se plantean las ventajas que tendría la empresa al instalarse en tal o cual estado de la república. Covarrubias (2016) analizó a fondo estos dos programas para explicar el porqué de la nueva geografía de la industria automotriz mexicana. Como observación Covarrubias expone que hay brechas importantes entre los PED y los Programas Sectoriales del Centro (Puebla, Estado de México y Morelos), Bajío (Guanajuato) y Norte (Nuevo León), estos últimos ofrecen los programas de gobierno más elaborados.

En el caso de AUDI la ventaja sería la inmensa red de proveedores que se daría con la creación del clúster automotriz en Puebla, sumándole que existía mano de obra calificada por la antigüedad de la planta Volkswagen y por la inmensa cantidad de universidades y tecnológicos que preparan profesionistas en el área de ingeniería. No obstante, el apoyo y cabildeo del gobierno de Rafael Moreno Valle para la instalación de la planta en Puebla fue de vital importancia para la decisión final, pues, desde 2010 el gobernador inició una gira en Alemania donde se reunió con los directivos de AUDI Frank Dreves, Matthias Müller, Brian Rampp y Thomas Dahlem (Diario Cambio 2011). Dicho cabildeo también se dio por parte del SITIAWW según una entrevista realizada a Víctor Cervantes secretario general del SITIAWW entre 2008 y 2011.

Pido una audiencia con Moreno Valle. Después ya voy con él y le digo mire licenciado para mí es importante..., porque esto no lo sabían todavía acá en la empresa la posibilidad de traer una planta de montaje y a parte de una de Audi. La de Audi va a ser una planta armadora completa y aparte querían traer una planta de montaje también..., ¿usted sabe esto?, no pues la verdad no, y yo quiero como poblano que soy...porque la vez pasada a mí me dijeron que por mi culpa y tengo la obligación de externarle que hay la posibilidad de traer a México una planta de montaje y una planta ensambladora de Audi, entonces sí es importante que ofrezcan algo importante para la empresa porque si no se lo van a volver a llevar (Espinal 2015,242).

Finalmente, la empresa AUDI AG anunciaría una inversión de 1300 millones de dólares y la creación de 3800 empleos al iniciar la producción de su camioneta SUV Q5, el gobierno entregó el terreno en el municipio de San José Chiapa, una exención fiscal por 10 años del impuesto sobre la nómina y el transporte de los trabajadores correría a costa del estado de Puebla, entre otros beneficios. Según datos periodísticos había más de un estado interesado en la IED de AUDI, entre ellos Querétaro, San Luis Potosí y Guanajuato, sin embargo, serían los beneficios que el gobierno de Puebla le concedió a la empresa, los que imperaron para la decisión del consorcio.

Los compromisos y ofrecimiento de incentivos entre Audi y el gobierno de Puebla quedaron pactados en un Memorandum of Understanding (MOU) firmado el 4 de septiembre de 2012, un documento de carácter confidencial con funciones de contrato que fue firmado por Matthias Müller, director de la Planta de México; Tarek Mashhour, del Proyecto Planta de México; Thomas Dahlem, director general del Proyecto Planta de México; Mattias Rust, del Proyecto Planta de México, Recursos Humanos, y Brian Rampp, director de Política y Asociaciones en representación de Audi Automotive SA de CV. Por la otra parte, el gobernador Rafael Moreno Valle en su carácter de representante del estado de Puebla, así como por cinco secretarios de su gabinete. El documento, de acuerdo con la cláusula XVI es de naturaleza confidencial para ambas partes al ser considerado secreto industrial (Rueda 2014, 26)

Entre los beneficios fiscales y de infraestructura el gobierno del Estado invirtió bastantes recursos tanto económicos como humanos. Si bien, la empresa traería empleos, la región donde se construyó era uno de los municipios de Puebla catalogados como alta marginación, con poca densidad poblacional y con una tasa de educación mínima, la región en sí no se vio beneficiada por la instalación de esta

planta. En términos generales sería el Estado el que daría facilidades al consorcio, dejando muy por debajo la inversión inicial de AUDI (Cuadro 4).

Proyecto	Costo (en millones de pesos)
Terreno de 460 hectáreas en San José Chiapa	46
Costo fiscal por 10 años y exención del ISN a VW y AUDI	1100
Autopista Cuapiaxtla-Cuacnopalan	1600
Planchas plataformas de concreto para 460 hs	2976
Construcción camino de acceso	742
Centro de capacitación BUAP en dos etapas	347
Centro de alto especialidad de alto nivel automotriz de la Universidad Tecnológica	200
Camino perimetral de acceso a la planta	196
Subestación eléctrica	196
Conexión a la línea ferroviaria	164
Supervisión y control de las plataformas	61
Drenes temporales	37
Oficinas temporales	36
Estación de policía y bomberos	32
Hospital de 32 camas	49
Planta tratadora y conexión a pozos	28
Construcción de 52 km de líneas de media tensión	20
Proyecto ejecutivo del camino de acceso	12
Plataformas prueba piloto y relleno	5
Proyecto ejecutivo de oficinas temporales	3

Fuente: Rueda, 2014.

El total de la inversión sería de 7913 millones de pesos sin contar con el proyecto de Ciudad Modelo AUDI que tenía por objetivo trasladar en esa locación a los trabajadores de la planta para que vivieran en ese complejo, con la finalidad de reducir costos en el traslado de los trabajadores. Lo que se muestra aquí es de qué manera se construyó el proyecto de construcción de AUDI México y cuáles fueron

los beneficios financieros que le otorgó el estado a la armadora, a continuación, se presenta como esta misma estrategia de flexibilización se estableció en el CCT de los miembros de AUDI, así como la constitución de su sindicato.

3.3. Creación de la estructura organizativa del SITAUDI

Una vez que se iniciaron las operaciones para la construcción de la planta AUDI México en el municipio de San José Chiapa, se buscaría estructurar desde un inicio la firma del contrato colectivo de trabajo y la constitución de un sindicato. Es en ese contexto que el SITIAVW obtiene la titularidad del CCT de AUDI en 2013, en esas fechas la planilla que se encontraba al frente del sindicato en VW era la “Oro” quien intervino directamente mediante la IG-Metall en el Comité Empresarial Mundial (CEM) para convencer a la directiva de establecer la planta en Puebla (sumándose a ello el cabildeo y las concesiones financieras que hizo el gobernador de Puebla en aquel momento).

[...] el SITIAVW propuso a la gerencia local perfeccionar la calidad del trabajo en la planta con la intención de convencer al comité de vigilancia y al management central de la conveniencia de instalar la nueva fábrica en Puebla. El mecanismo a través del cual se logró fue la modificación de la cláusula 35 del CC; con ello los sindicalistas mexicanos consiguieron mejorar el ingreso de sus representados y promover la calidad del trabajo como ventaja comparativa de los obreros poblanos respecto a los trabajadores de otras instalaciones del Grupo VW. Además, Oro mantendría una relación fluida con la IG Metall para convencerlos de que Puebla era el sitio indicado (Espinal 2017, 615).

Aunque Espinal comenta en este texto que gracias a la intervención del SITIAVW la ciudadanía industrial de los trabajadores tendría estabilidad y aumentaría sus números, lo que pasó fue algo muy distinto en el caso de AUDI. En primer lugar, se establece de manera poco clara la votación de Álvaro López Vázquez como secretario general del nuevo Sindicato Independiente de Trabajadores de AUDI (SITAUDI), en segundo hay cuestiones muy antidemocráticas y fraudulentas en la constitución del sindicato y de su estructura organizativa.

Según los datos proporcionados el nuevo dirigente fue votado por 130 operarios para desempeñar su labor durante los años 2014 y 2020; esta persona era un cuadro político del SITIAVW y desempeñaba como secretario del interior y actas.

Desde ese momento la estructura del SITAUDI se comienza a erigir a partir de conocidos y allegados de Álvaro López, y del secretario de organización y estadísticas César Orta Briones (quien anteriormente fungió como Comisionado especial de Relaciones exteriores del SITIAVW). La idea era que sus allegados se establecieran como líderes en las cuatro divisiones: estampado y carrocería; pintura; montaje y logística; calidad y preserie (La Jornada de Oriente 2017).

El sindicato de Audi nunca fue diseñado o la idea de su nacimiento desde su origen estaba viciado... la idea original del sindicato es que fuéramos nuevas divisiones del SITIAVW... del sindicato de Volkswagen [...] el sindicato de Volkswagen estaba formado por 8 divisiones, nosotros íbamos a ser la división 10, 11 y 12 y como nos iban a dar las mismas prestaciones no iba a haber problema... solo íbamos a ser parte del mismo sindicato de VW, pero otra vez el gobierno dijo: "no no se puede porque no es la misma empresa, entonces se tiene que formar un nuevo sindicato" y la idea... la primera idea que surgió cuando se la presentaron a Alemania fue que Álvaro López Vázquez sólo iba a estar un tiempo en lo que se acababa de formar el sindicato y en 2014 cuando estaban los primeros 35 trabajadores, él se puso como secretario general, se eligieron a los trabajadores de AUDI. O sea, el primer sindicato solo tenía a Álvaro López Vázquez los demás si eran trabajadores contratados por AUDI (Entrevista 1)

Como lo mencionó el primer entrevistado, la estructuración del SITAUDI se dio de manera muy poco clara, y señala que hubo una estrategia entre el gobierno, la empresa y el sindicato para establecer una representación antidemocrática y amañada. El SITIAVW al ser un sindicato de industria podía representar a los trabajadores de AUDI México, sin embargo, existieron cabildeos políticos para no permitir esta incursión dando como resultado un sindicato improvisado que después se conformaría por miembros de la planilla roja del SITIAVW que perdieron en ese año las elecciones.

Cuando nosotros logramos acceder al acta constitutiva de ese sindicato, pues vemos que los nombres que están en esa acta, en el acta constitutiva no se parecen en nada a ... al sindicato que se nos presenta, el único que si estaba era Álvaro López Vázquez, todos los demás incluido César Orta no están ahí. ¿Porque? Porque... Álvaro se quedó como secretario general miembro de la planilla roja y la planilla roja volvió a competir en VW, su idea de estos cuates era que si ganaban se quedaban en VW pero sí perdían se iban a ir a AUDI y efectivamente eso fue lo que hicieron, compitieron con la planilla roja... perdieron y de ahí todos se fueron a AUDI y en contubernio con RH de AUDI, los aceptaron, y no peor aún con aceptarlos los aceptaron con las mismas prestaciones que tenían con VW con su bono sindical a

la semana de 9 mil pesos. Entonces todo esto lo planearon ellos, ¿Para qué? para seguir haciendo ellos solitos todo lo que quisieran. Y como toda la gente de AUDI estaba embobada con que nos iban a dar buenas cosas, con que una vez que se empezara a producir, nos iban a dar las perlas de la virgen pues nadie decía nada y ese fue parte del problema por eso ellos pudieron todo lo que fue 2014,2015,2016 y principios del 2017 pues no hacer absolutamente nada porque no había nada que hacer, ya nosotros ya estábamos vendidos hasta el 2021 [...] (Entrevista 1)

De igual manera el entrevistado señala que se dieron una serie de irregularidades en la primera estructuración del SITAUDI, no había asambleas, no conocían a su líder sindical, no se decía que se estaba haciendo con las cuotas, etc. También comentó que los primeros representantes de las comisiones renunciaron y cedieron su cargo a conocidos de Álvaro López Vázquez. Si se observa con detenimiento la estructura organizativa del SITAUDI es evidente que es similar a la del SITIAWW actual, pero con una mínima cercanía entre el sindicato y los trabajadores. El SITAUDI se estructura entonces de la siguiente manera:

Cuadro 5- Estructura de autoridades internas del SITAUDI

Estatuto del SITAUDI
<p>Artículo 7- El Sindicato ejerce su autoridad interna por medio de los siguientes organismos</p> <p>I.-Congreso General de Representantes. II.- Consejo General del Sindicato. III.- Asambleas divisionales. IV.- Comité Ejecutivo General, de acuerdo con las facultades de cada Secretario. V.-La Comisión de Honor y Justicia. VI.-La Comisión de Hacienda, Fiscalización y Vigilancia.</p>

Elaboración propia con datos de los Estatutos del SITAUDI

En los estatutos del SITAUDI se explica que el consejo general del sindicato se constituye con la mitad más uno de los secretarios integrantes del comité ejecutivo general y de los secretarios auxiliares divisionales. Dicho comité ejecutivo general, el cuerpo de secretarios auxiliares divisionales y delegados auxiliares divisionales, así como las comisiones, estarán integrados por trabajadores, socios activos permanentes del sindicato de las diversas divisiones y durarán en su cargo seis

años pudiendo ser reelectos, excepto los delegados auxiliares divisionales, quienes durarán en su cargo tres años contados a partir de su elección y también podrán ser reelectos.

En el mismo estatuto se establece que las divisiones contarán con representantes denominados secretarios auxiliares y serán electos al mismo tiempo que el comité ejecutivo general y las comisiones estatutarias. Por otra parte, están los delegados auxiliares divisionales, y su función será la de colaboradores de los secretarios auxiliares divisionales, en cuanto a proporción de ambos se dará de la siguiente manera:

Cuadro 6- Estructura de los secretarios y delegados auxiliares por división

Secretarios Auxiliares Divisionales		Delegados Auxiliares Divisionales	
De 600 a 900 compañeros	1 secretario Auxiliar divisional	De 300 a 600 compañeros	1 delegado auxiliar divisional.
De 901 en adelante	2 secretarios Auxiliares Divisionales	De 601 a 900 compañeros	2 delegados Auxiliares divisionales
		De 901 a 1,200 compañeros	3 delegados Auxiliares divisionales.
		De 1,201 en adelante	4 delegados Auxiliares divisionales.

Elaboración propia con base en datos de los Estatutos del SITAUDI

Al profundizar en la lectura de los estatutos se entre ve de que la modalidad del sindicato se basa en el asambleísmo, pues, en su artículo 24 sobre las obligaciones y atribuciones del Comité Ejecutivo General en su apartado f, se explicita que se rendirán asambleas a las divisionales 2 veces al año un informe general de las actividades de la agrupación y de las cuentas de su administración, así como otro tipo de informes. Cabe recordar que entre 2014 y 2017 sólo se celebró una

asamblea divisional por petición de los trabajadores y se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa (cuestión que es ilegal), de igual manera, no se pudo completar esta asamblea divisional pues sólo se realizó a dos divisiones, pintura y carrocería (Entrevista 1).

También se menciona la creación de una secretaría de educación y propaganda que tiene como objetivo realizar conferencias acerca de los fines del sindicato, su programa de acción, cuestiones sobre el movimiento obrero nacional e internacional; realizar la formación y elaboración de un órgano de difusión (periódico); editar publicaciones para informar a la base con respecto a las acciones del comité ejecutivo y fomentar relaciones con organizaciones populares, obreras y campesinas. Es decir, que el estatuto mismo tiene como objetivo mantener informado a los trabajadores y fomentar la participación de estos en la vida política sindical interna y externa. A pesar de ello, la realidad de este sindicato ha sido otra y se ha visto muy comprometida la vida democrática sindical al interior de esta empresa multinacional.

Por otro lado, desde 2012 antes de empezar la producción formalmente, se dio de alta el Contrato Colectivo de Trabajo ante la secretaria del Trabajo y Previsión Social, con la supuesta votación de unos cuantos trabajadores. Dentro del mismo contrato había retrocesos que ya se venían dando de igual manera en el CCT de VW al menos desde 1992 donde se apelaba a la flexibilización laboral: a) trabajo en equipos b) polivalencia c) evaluaciones de productividad y d) subcontratación de servicios. Es decir, que bajo esta misma premisa se da una disminución en su esfera de influencia en la conformación del mercado interno de trabajo y representación sindical con la empresa.

Cuadro 7- Contrato Colectivo de Trabajo de dos plantas automotrices: AUDI/Volkswagen

Audi Puebla	VW Puebla
Amplia flexibilidad en todas las dimensiones	Restricciones en cambios de puesto, actividad, turno, lugar de trabajo.
Libertad para subcontratar labores extraordinarias	Restricciones para subcontratar labores extraordinarias (disminuidas en 1986): reubicación o indemnización.
Opcional cubrir vacantes. Movilidad en puestos, lugar, turno, área.	Restricciones en cambios de puesto, actividad, turno, lugar de trabajo.
Mínima presencia sindical en los primeros años	Secuencia de tratamiento de conflictos con fuerte bilateralidad
Jornada de 48,45 y 42 horas	Jornada de 44, 42 y 40 horas
Cuentas individuales de horas. Sólo se paga como extra después de dos horas diarias y 6 semanales	Igual que en Audi, pero se paga a partir de la primera hora extra
Salario fijo y parte variable, con base en evaluación de equipo (trabajo central) o individual (trabajo parcial)	Salario fijo y parte variable con bonos de productividad
Bono colectivo por participación en éxito, bono individual por participación en éxito	Reparto de utilidades garantizado, bono por puntualidad y asistencia mensual y anual.
Aguinaldo de acuerdo con la LFT	Aguinaldo de 58 días de salario tabulado
Vacaciones y prima vacacional conforme a la LFT	Mínimo 14 días y un máximo de 31 días y prima de 16 a 31 días de salario
Garantía contractual para Audi: Aumento de 5.8% anual entre 2016-2019. No habrá revisión de prestaciones. Sólo puede haber ajustes si la inflación supera el 5.5 anual o disminuye a menos del 2%	Revisión salarial cada año

Elaboración propia con base en datos de (Bensusán y Martínez 2017, 223-224)

En el entendido de que las cláusulas del CCT de AUDI fueron firmadas por un sindicato elegido por una mínima parte de trabajadores, ya que, se irían adhiriendo al menos 3 mil trabajadores más en años posteriores, este contrato no se firmó en una autentica negociación colectiva, donde se consulta a los trabajadores y el sindicato establece ante la patronal los intereses de la mayoría. Si bien, no se cumplen los requisitos para denominar al CCT de Audi como un contrato de protección patronal, las condiciones eran ventajosas para la empresa AUDI AG más que para los trabajadores.

Es por ello que se puede hablar de que el SITAUDI es un sindicato subordinado en la terminología empleada por Cirila Quintero (1989) para categorizar a los sindicatos

de la industria maquiladora, en el entendido de que estos no se estructuran bajo una lógica totalmente corporativista característica de los sindicatos tradicionales como la CTM, CROC y CROM, pero que buscan constantemente evitar la confrontación, las huelgas y se oponen totalmente a la formación dentro del lugar de trabajo de movimientos o corrientes sindicales alternativas, ya sean estas democráticas o no.

Lo que se observa al principio del SITAUDI es que tuvo muy poca conexión con la base trabajadora más allá de repartir regalos, elaborar torneos de fútbol y dar algunos beneficios-descuentos para los trabajadores en empresas con las cuales se firmaron convenios, es decir, se practicaba un sindicalismo de simulación en lo laboral y de servicios, todo esto se puede revisar en la revista de difusión del sindicato que se publicó de 2018 a 2020 y que aún se puede consultar en línea. Al revisar este órgano de difusión en ningún momento se vislumbran los objetivos anuales del sindicato, elementos de formación política o de incentivar al asambleísmo, etc.

Al igual que en Volkswagen, la marca AUDI, Porsche y MAN reproducen en Alemania el mismo esquema de Comité de Empresa, es decir, que hay una plena concepción de la participación de todos los actores sociales que se desempeñan en la producción, y como se ha explicado en el primer apartado en el Comité Empresarial se desarrollan relaciones laborales democráticas y representativas; en ese tenor un entrevistado de la IG Metall menciona lo siguiente:

El sindicato SITIAVW trabaja en conjunto con la IG Metall y con la representación del Comité Mundial, el Management de las dos plantas –de la planta en construcción de Audi donde ya hay responsables, y luego el Management del VW en Puebla— con el Management de la central en Wolfsburg y con el Management de la central de Audi en Ingolstadt. Todo ello con el objetivo de lograr de este trabajo conjunto una representación democrática de los trabajadores (Espinal 2015, 193)

Si bien, como lo menciona Espinal en sus distintos trabajos con respecto a la ciudadanía fabril del SITIAVW, desde 1992 se ve una reestructuración de la participación, derechos de los trabajadores y relación con el sindicato, la ciudadanía

fabril del SITIAVW se ha expandido y sigue un camino positivo en la representación de los trabajadores ante la empresa. Como menciona a pesar de la disolución de las asambleas generales se mantiene una asamblea divisional general y una constante comunicación con el trabajador, con federaciones sindicales nacionales como la UNT y relaciones sindicales internacionales con el IG-Metall.

En esa línea, el SITAUDI adopta ciertos parámetros de la estructura del SITIAVW, pero sin procurar lo que Espinal denomina ciudadanía fabril, es decir, la participación del trabajador en la vida política sindical, no se rinden cuentas ni información sobre el sindicato y las asambleas son puramente divisionales, sin una participación de la generalidad. Es por ello por lo que la opinión del trabajador en las negociaciones colectivas queda al margen, así como tomar un rol activo en la modificación del Mercado Interno de Trabajo.

Finalmente, al tratarse de un sindicato que a pesar de no pertenecer a las confederaciones sindicales tradicionales donde se practica una política corporativista, si se estructura como un sindicalismo de simulación donde no hay una defensa de los intereses del trabajador, sino más bien de una oligarquía sindical antidemocrática. Por otro lado, en el próximo capítulo se busca observar cual es la percepción de la base trabajadora con respecto a su sindicato, así como los conflictos laborales e intersindicales más importantes.

Capítulo IV- Conflictos, continuidades, transformaciones en el SITAUDI 2019-2022

4.1. Conflictos laborales en la planta AUDI AG México (2019-2023)

El periodo de tiempo en que se contextualiza esta investigación fue fundamental para observar cambios importantes en términos económicos, políticos y sociales. Durante el año 2019 y 2022 aconteció una coyuntura importante que afectó de manera determinante la producción de manera general: en el periodo de la pandemia de COVID-19. Esta pandemia no sólo significó el cierre de comercios e industria, o una tremenda crisis económica, también se perdieron millones de vidas humanas y las afecciones psicosociales aún no se estiman del todo.

En el ámbito económico el periodo que comprende 2007 y 2021 es considerado por los economistas como uno de los más complejos y turbulentos de la historia del capitalismo contemporáneo, principalmente por los acontecimientos a escala global y sus afectaciones estructurales que causaron inestabilidad económica, inequidad social y emergencia ambiental, sin duda, estos elementos quedarían al descubierto y se profundizarían durante la denominada “coronacrisis” (Martínez & Saade 2022).

El 23 de marzo del 2020 la secretaria de salud (SSA) en México declaró jornada nacional de sana distancia para evitar el alza en los contagios y el 1 de abril hace eficiente la declaratoria de emergencia, pues el país entraría a Fase III de la pandemia. Lo que se generó con ello sería el paulatino cierre de comercios y la suspensión de actividades no prioritarias, entre ellas la industria automotriz.

Según datos del INEGI durante los primeros 17 meses de la pandemia desaparecieron más de un millón de establecimientos de los cuales 91% de ellos eran del sector comercial y servicios privados. Sin embargo, la crisis no sólo se manifestó en el sector comercial y de servicios, también se vio afectada de manera directa la cadena de suministros, debido a que esta se estructura de manera global y moviliza capital humano de distintos países, lo cual provocaría un aumento en los contagios.

La paralización económica y productiva también sería fundamental para generar una crisis en la cadena de suministro, afectando directamente al sector automotriz

internacional. En México se concatenaron dos crisis al mismo tiempo: la económica y la de producción como consecuencia del COVID-19. Lo anterior reflejado en números para el sector automotriz se expresa en la disminución del 40.8% de la producción de autos ligeros y 41.7% en términos de exportación de automóviles (Linares 2022, 15).

Entre 2019 y 2020, la manufactura de automóviles en México registró una marcada disminución en todas sus líneas, marcas y tipos de autos fabricados en el país; por ejemplo, solo entre enero-julio la producción de autos disminuyó en 35.5%, al pasar de 2.2 millones a 1.4 millones de autos fabricados, respectivamente; según tipo de auto, se observó que mientras los autos compactos producidos en el país disminuyeron en 23.5%, los automóviles subcompactos se redujeron en 10%, mientras que las llamadas minivans registraron una caída de 8.5% y la producción de autos de lujo 20.4% (Linares 2022, 15).

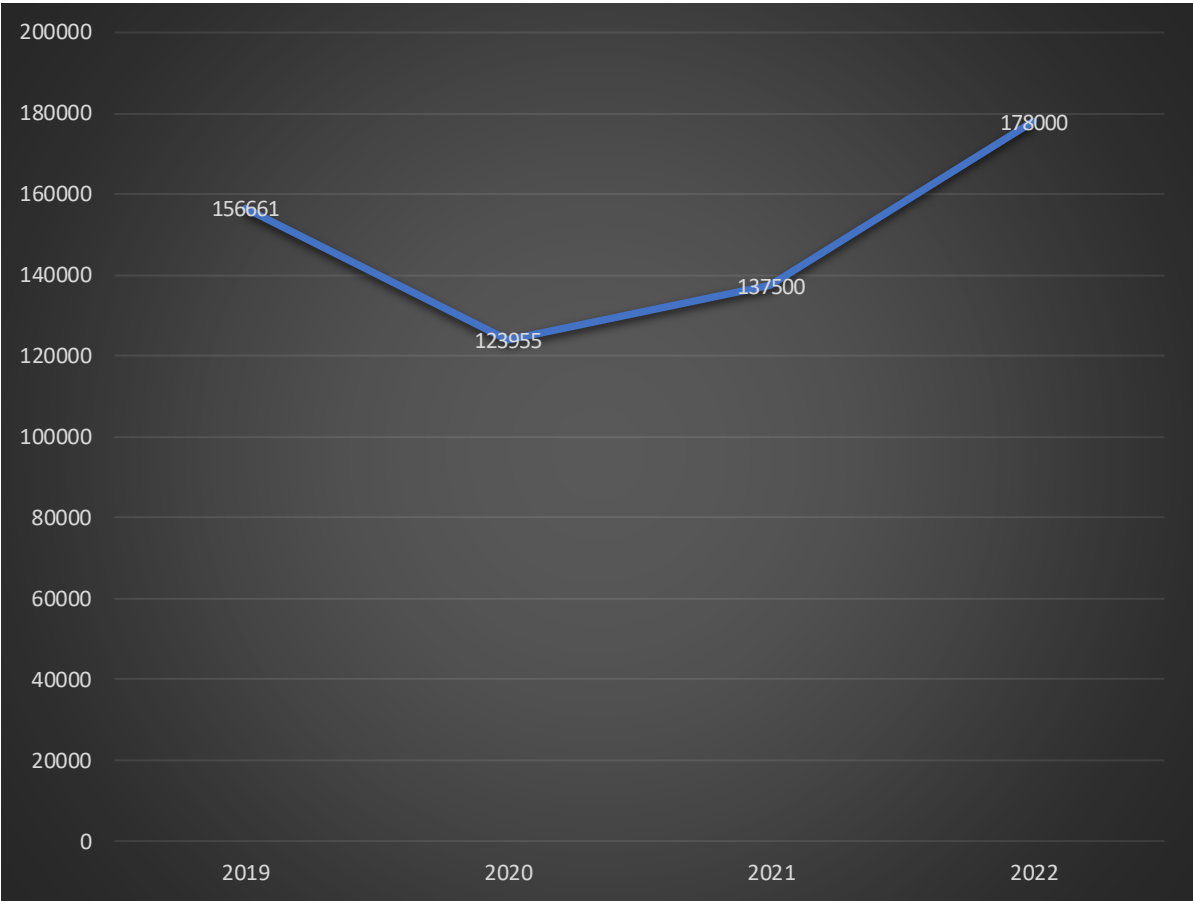
La crisis de producción también se dio como consecuencia de la carencia de semiconductores a nivel internacional, en México para el sector automotriz esto fue un elemento más para acrecentar su crisis y de paso comenzaron los problemas laborales dentro de las empresas.

Para el caso que se investiga la crisis en AUDI fue importante durante el primer semestre del 2020 a pesar de ello, según cifras del mismo consorcio se recaudaron aproximadamente 50.000 millones de euros, el beneficio operativo antes de partidas especiales fue de 2.700 millones de euros y con un cash flow neto de 4.600 millones de euros. La empresa AUDI tenía expectativas cautas de recuperación para 2021. Por último, la caída de ventas en AUDI (8%) como consecuencia de la pandemia estuvo por debajo a la que experimentó el mercado automovilístico mundial (15%). (AUDI MEDIA info 2021).

“Incluso en un año turbulento como 2020, Audi demostró una condición sólida y una situación empresarial saludable”, declara Arno Antlitz, director financiero de AUDI AG. “Durante la pandemia del coronavirus hemos reforzado nuestra disciplina en materia de inversiones y costes, sin comprometer la identidad de los productos ni la actitud de Audi para el futuro. Tanto el Plan de Transformación de Audi como el acuerdo Audi.Zukunft están bien establecidos. Ambos programas han contribuido de forma importante a los resultados del Grupo Audi, que son más que respetables, y nos han permitido seguir invirtiendo en la electrificación y la digitalización de nuestros productos” (AUDI MEDIA info 2021, 2).

Como se señala tanto en las cifras en términos de ventas como las estimaciones de los directivos financieros, AUDI es una empresa que sigue con sus proyectos de reestructuración productiva en el sentido de electrificación de sus automóviles, así como digitalización y reducción de gastos operativos en términos de empleabilidad, es decir, es una empresa que a pesar de la crisis de COVID-19 a salido avante tanto en términos económicos como de producción a pesar de la crisis de semiconductores (ver gráfico 4).

Gráfico 4- Producción de Audi México 2019-2023



Elaboración propia con los datos del Registro administrativo de la industria automotriz de vehículos ligeros.

Ahora bien, los problemas de la planta AUDI AG durante la pandemia y postpandemia han sido bastante documentados por la prensa. Con motivo del cierre parcial de actividades el SITAUDI detalló que la empresa siguió aplicando el esquema “Paro por emergencia sanitaria” durante las semanas 19, 20, 21 y 22 del 2020. Durante ese periodo los trabajadores solo percibieron el 60% de su salario (en el mes de abril de dicho año se vio reflejado ese descuento de 40% vía nomina). Para el 1 de junio AUDI solo operaría con el 30% de sus trabajadores en un solo turno y seguiría el descuento vía nómina del 40% de su salario.

En cuanto a los despidos del sector automotriz en ese año se concentraron principalmente en la industria de autopartes que eran proveedores tanto de AUDI como de Volkswagen y que vieron reducida su productividad y venta con motivo de los paros por la crisis sanitaria. Hablando de números según informes de la CTM fueron despedidos alrededor de 700 trabajadores de la industria de autopartes.

En términos generales lo que se observó entre abril y julio sería un estire y afloje en entre el gobierno estatal de Miguel Barbosa y las plantas AUDI y VW con la finalidad de declarar al sector automotriz como prioritario y permitir el retorno a las actividades de manera normal. Tanto el secretario general del SITIAVW José Juan Hernández como el de AUDI para ese momento Álvaro López Vázquez negociaron el descuento de salario para sus trabajadores. A saber, las negociaciones fueron fallidas pues en un principio (entre abril y mayo) los trabajadores recibieron el 75% de su salario y conforme pasó más tiempo de la pandemia bajaron a 60%.

Por otra parte, sería en 2020 cuando se llevarían a cabo los comicios dentro de AUDI para renovar la dirigencia sindical. En ese sentido la pugna que se daría sería de tipo intersindical y de carácter político, algo que ha sido una constante en el SITAUDI desde principios del 2017. Esta parte se desarrolla a profundidad en el siguiente subcapítulo, por lo pronto se estudian otros elementos que salieron a la luz durante la revisión hemerográfica y de las entrevistas, como por ejemplo: problemas de tipo laboral en la planta AUDI durante la temporada de pandemia que son las más documentadas por la prensa.

Otra de las problemáticas laborales en la planta AUDI AG era la exigencia de los trabajadores en cuanto a la movilidad a la planta. Como se ha mencionado, la planta AUDI AG se encuentra ubicada en el municipio de San José Chiapa, a las afueras de la ciudad de Puebla, esta ubicación es de difícil acceso, con poca oferta en transporte público.

Desde que se comenzó el proyecto de construcción se notaba que había una falta de infraestructura en todos sentidos, por ello mismo se tenía como objetivo la construcción de un conjunto habitacional para los trabajadores, con la finalidad de evitar gastos de transporte y tener una mayor disposición de los trabajadores al tener cercanía a la planta. El proyecto se llamó “Ciudad Modelo” y tuvo una inversión de 17, 656 millones de pesos en obras complementarias de la región y 1300 millones para la construcción de ciudad modelo (Espinoza, Flores & Ciriaco 2022).

Aunado a lo anterior el gobierno del panista Rafael Moreno Valle realizó una serie de prerrogativas y acuerdos para incentivar que la inversión extranjera directa del consorcio Volkswagen optara por colocar la planta en Puebla. Uno de estos acuerdos sería con respecto al pago de tarjetas de peaje para los colaboradores de AUDI. Durante el año 2021 al menos 4 mil trabajadores tuvieron problemas para ingresar en la caseta, pues, el gobierno estatal dejaría de depositar a dicha tarjeta (La jornada de Oriente 07/04/2021). La respuesta del gobierno encabezado por Miguel Barbosa sería definitiva y daría por terminado ese presupuesto, por tal motivo, el SITAUDI exigiría a la planta el pago de peaje para los trabajadores.

Con respecto al tema del transporte hemos tenido discusiones muy fuertes con la empresa desde el martes 13 de abril, mismas en las que hemos establecido una postura muy enérgica para que sea la empresa quien pague las casetas de peaje de la autopista Amozoc-Perote y que esto nos permita regresar a nuestros horarios habituales de llegada y salida, expuso el Sitaudi en un comunicado. (La Jornada de Oriente 18/04/2021)

La postura del sindicato era para resguardar la seguridad de sus trabajadores, ya que, por la falta de infraestructura, seguridad, etcétera, algunos de sus agremiados fueron afectados de manera directa por la delincuencia de la zona. Aunado a ello,

también se presentaron quejas para que hubiera un servicio de dos ambulancias y al menos 3 médicos de planta en la armadora en caso de algún incidente.

La respuesta de la planta fue concisa, darían una negativa al pago del peaje para los agremiados, argumentando que sería más conveniente para ellos y para la empresa el traslado del personal de manera definitiva a Ciudad Modelo. Lo anterior sería confirmado por Tarek Mashhour presidente de la firma en México; la idea era una coordinación entre la iniciativa privada, el gobierno federal y estatal con la finalidad de crear un proyecto viable para los trabajadores de AUDI y sus familias, ya que, para ese momento Ciudad Modelo estaba prácticamente deshabitada.

Al parecer el pago de peaje parecería algo insustancial; sin embargo, tenía fuertes repercusiones en la discusión de los trabajadores, pues, estos mediante el sindicato contra replicaron la propuesta del director de la firma, arguyendo que la base trabajadora no podía ser obligada a mudarse, ya fuera a Ciudad Modelo o al municipio de San José Chiapa. Las negociaciones darían como resultado un acuerdo con el transporte público, donde los trabajadores de AUDI sólo pagarían 7.50 pesos del pasaje. Es en esas semanas donde el conflicto laboral ascendería, pues, iniciaban las discusiones con respecto a la repartición de utilidades y había problemas internos de producción debido a la escasez de semiconductores.

Con respecto a la escasez de semiconductores al principio era un tema internacional que afectó de manera generalizada a todas las industrias, pero en específico con la cuestión de la planta en San José Chiapa dicha afectación se dio en la producción de la camioneta Audi Q5 al menos 15 días durante el mes de junio. Esta crisis también llegó a Volkswagen Puebla y Silao en cuanto a la manufactura de los modelos Tiguan, Jetta y Taos. Claramente al ser una crisis de tipo internacional, las intenciones de la empresa y el sindicato por aumentar la jornada de trabajo para los colaboradores sería complicado, sumándole a ello que para ese entonces la pandemia de Covid-19 llegaría a una segunda ola de contagios.

Algo interesante durante esos meses sería una huelga de brazos caídos de ocho horas que llevaría a cabo la base trabajadora SITAUDI como respuesta a la reducción de personal de base. Dicho plan era agresivo y se venía estructurando

como parte del plan de ajuste de personal que tenía por objetivo aumentar la eficiencia y reducir costos económicos y humanos. A decir del secretario general:

Nos han presentado un plan muy agresivo de reducción de personal con el cual no estamos de acuerdo. La empresa ha argumentado que es su derecho por Reglamento Interior de Trabajo mover y reducir a los trabajadores de sus áreas actuales, por lo tanto, en ese mismo tenor, nosotros como sindicato y representantes de los trabajadores también exigimos sean respetados los derechos de todos ustedes (La Jornada de Oriente 2021).

Tras esta serie de acuerdos y desacuerdos pasarían unos meses más del año 2021 sin conflictos de tipo laboral. Sería hasta mayo de 2022 que tras un comunicado oficial del SITAUDI se amaga con emplazamiento a huelga en la planta AUDI AG México, con motivo del reparto incompleto de utilidades a los trabajadores, correspondientes al año 2021. Conforme a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo se establece un límite en la Participación de Trabajadores en Utilidades de tres meses del salario del empleado o el promedio recibido en los últimos 3 años. Sin embargo, la armadora alemana no pagaría el 10% completo de las utilidades correspondientes.

El SITAUDI no está de acuerdo en la aplicación que hizo la Empresa respecto a la Nueva Reforma Laboral pues estos afectan a todos los trabajadores al no recibir el 10% de la utilidad en su totalidad, quedando un remanente que la empresa se niega a repartir y que corresponde a los trabajadores, en virtud de que la Constitución determina que las empresas deberán repartir utilidades entre sus trabajadores siendo estas el 10 % de la rena gravable, monto que fue determinado por la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades. (...) Como Sindicato tomaremos TODAS LAS ACCIONES LEGALES PERTINENTES para hacer valer nuestros derechos. En ese tenor, el SITAUDI gestionó ante la autoridad laboral sostener una reunión con la empresa la próxima semana para discutir y aclarar que todas y todos los compañeros obtengan el pago total del 10% del PTU, en caso de recibir una negativa posterior a la reunión por parte de la Empresa, procederemos conforme a derecho a realizar oficial y legalmente un emplazamiento a huelga conforme el artículo 450 fracción V y todas las demás disposiciones legales establecidas en la Ley Federal del Trabajo. (SITAUDI 2022)

Lo que se vislumbraba como un conflicto entre la organización sindical y la empresa sería fácilmente resuelto, pues, unos días más tarde el viernes 8 de Julio la empresa alemana da a conocer un comunicado en su página oficial que tanto el sindicato como la empresa habían llegado a un acuerdo y que se establecía como un “bono

familiar” que equivalía al monto remanente de las utilidades, así mismo el sindicato en comunicado oficial comenta la voluntad de la Empresa para encontrar un cierre exitoso al asunto de las PTU, “más allá de sus obligaciones legales”.

Más allá de lo económico donde prácticamente quedarían en un empate. El sindicato quedaba fuertemente dañado al menos en términos políticos y de legitimidad al darle el beneficio a la empresa no sólo en esta ocasión sino en anteriores disputas laborales. Lo anterior sería más relevante meses más tarde cuando una fuerza política alterna trataría de destituir al secretario general y desembocaría en la creación de una nueva fuerza sindical, pero eso se menciona más a profundidad en el siguiente apartado.

En el mes de septiembre del año 2022 se daría un hecho importante en el conflicto laboral, pues, por primera vez en 6 años habría una negociación salarial con la participación de los trabajadores integrantes del SITAUDI, ya que, dos años antes de que iniciara la producción de autos en AUDI México ya se había pactado el aumento salarial entre la empresa alemana y el entonces secretario general del sindicato Álvaro López Vázquez. Dicho acuerdo había quedado de la siguiente manera: un alza multianual del 5.4% directo al salario y 1.6% en prestaciones, así como un 7% global para los años 2020,2021 y 2022 (La Jornada de Oriente 2022).

La negociación salarial era de corte extraordinario debido principalmente a lo estipulado en la cláusula tercera transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, la cual establece que habrá una negociación extraordinaria de aumento al salario y prestaciones en caso de que el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) durante un trimestre la inflación sea del 6 por ciento o mayor. Esta situación ocurrió en 2022 por lo cual era necesario instalar mesas de diálogo con participación de la base trabajadora. A pesar de que el secretario general trató de negociar en una primera instancia con la empresa, esta se negó a dar un aumento, argumentando que las condiciones no estaban dadas. Una vez más el SITAUDI amenazó con emplazar a huelga, aunque se mantuvo abierto a generar acuerdos con la patronal.

A pesar de las mesas de diálogo que se dieron con las diversas ramas de trabajadores, SITAUDI llegaría a un acuerdo con la planta, donde no habría un

aumento salarial de acuerdo con la cláusula 3 del CCT. En lugar de eso se dieron las siguientes prestaciones que empezarían a aplicar el primero de enero de 2023: 200 pesos más en vales de despensa mensuales, 2 días más de aguinaldo, 1 nuevo día festivo (15 de septiembre) y 1700 pesos de ayuda a útiles escolares (SITAUDI 2022). Lo anterior para algunos activistas laborales como Eduardo Badillo era un retroceso para los trabajadores de AUDI pues estas prestaciones no ayudaban en nada a los colaboradores para enfrentar la inflación de la canasta básica (La Jornada de Oriente 2022).

Unos días después SITAUDI lanzaría la convocatoria a sus agremiados para participar en la votación de la consulta del convenio de revisión sobre el aumento salarial el cual se llevaría a cabo en las instalaciones de la armadora el 16 de diciembre de 2022. Las primeras negociaciones se dieron entre el comité general del SITAUDI y autoridades de la planta, la idea era pedir el 18% de aumento salarial e ir negociando hasta llegar al 9% como lo hizo en su momento el SITIAVW que consiguió este porcentaje de aumento al salario. No obstante, las propuestas de la empresa serían las siguientes: a) un aumento salarial del 8.4% solo para 2023 y b) un aumento salarial y de prestaciones multianual de 9.4% para 2024, 2025 y 2026. Los resultados de la votación fueron la negativa a ambas propuestas; 2 mil 326 trabajadores (64.5%) votaron en contra de las dos propuestas, 1118 a favor de la revisión multianual (31%) y 122 a favor del alza salarial para el año 2023 (3%). Una vez más se avecinaba un conflicto laboral con amenazas de emplazamiento a huelga por parte del SITAUDI. Finalmente, el conflicto se resolvería con el acuerdo entre el SITAUDI y la empresa alemana por el aumento del 9.4% salarial, esta resolución se llevó a cabo sin consultar a los 4 mil agremiados (La Jornada de Oriente 2023).

Mientras tanto a finales de 2023 una vez más se amagó con el despido de 500 eventuales que representaban el 13.5% de los trabajadores pertenecientes al SITAUDI. Según cifras de 2022 al menos el 47% de los trabajadores sindicalizados eran eventuales (es decir 1580 trabajadores), según la periodista Patricia Gutiérrez hasta esa fecha el SITAUDI no había implementado una agenda para el

otorgamiento de más bases ni ha realizado actualización de sus cifras. Los eventuales no tienen un puesto fijo pues rotan en las diversas áreas de trabajo (La Jornada de Oriente, 2023).

En octubre del mismo año se comenzaron a desarrollar las asambleas sectoriales para negociar el aumento salarial de 2024, que en negociaciones anteriores había fracasado rotundamente. La propuesta de SITAUDI era la del aumento de 9.4% para 2023 y en años subsecuentes se daría el aumento de acuerdo con el índice inflacionario más 1 punto; no obstante, en consulta abierta con los trabajadores, estos se negaron a las dos propuestas. A pesar de esto SITAUDI negociaría en contra de lo establecido en asamblea y aceptaría el aumento de 9.4% sin someterlo a voto popular (La Jornada de Oriente, 2023). Sumándose a lo anterior la empresa AUDI anunció que en los próximos 3 años podría haber hasta 246 días de paro técnico en la empresa. La negociación del sindicato fue el pago de 50% y 75% a los trabajadores (La Jornada de Oriente, 2023).

Posteriormente a las asambleas sectoriales de octubre la apuesta de los trabajadores fue de un aumento salarial de 2 cifras para el año 2024. La respuesta de AUDI a pesar de la alta productividad pese a los problemas de la postpandemia sería de 0% de aumento salarial y 0% de aumento a prestaciones, sólo se les daría un pago único de 7464 pesos en enero del 2024. En los meses subsecuentes las negociaciones no llegarían a ningún lado por lo cual el 24 de enero de 2024 estalla la primera huelga de trabajadores en la empresa AUDI AG México.

De esta manera concluirían los conflictos laborales del SITAUDI entre los años 2019 y 2023, no obstante, se avecinaban nuevas complicaciones de corte intersindical en el ámbito político, principalmente en el año 2024. Aunque esta investigación no abarca este año es importante precisar lo que ha ocurrido en torno a la conflictividad sindical dentro de la planta alemana. Al mismo tiempo se presenta un cuadro de los principales conflictos laborales en AUDI AG México (Cuadro 8).

Cuadro 8- Principales conflictos y problemas laborales en AUDI 2017-2023

Tipo de conflicto laboral	Resolución
Problemas de traslado y pago de peaje	Descuento en transporte público para los trabajadores
Movilidad a Ciudad Modelo AUDI	Articulación entre empresa, estado y sindicato para la paulatina ocupación de Ciudad Modelo
Limitación de actividades productivas por la pandemia SARS-COV2	Reducción en los salarios de los trabajadores y “paro por emergencia sanitaria”
Crisis internacional de semiconductores	Paro de actividades productivas por algunos días.
Reparto incompleto de utilidades	Se dieron prestaciones
Alza salarial de acuerdo con el capítulo 3ro transitorio por inflación mayor al 6%	Se dieron prestaciones
Negociación de aumento salarial	Del 18% acordado el sindicato obtuvo un aumento de 9.4% para 2023

Elaboración propia con base en datos hemerográficos y entrevistas

Como se observa, ninguno de los conflictos laborales en AUDI México llegaría a huelga, lo máximo que se llegó a articular serían los emplazamientos, que es un recurso legítimo de cualquier sindicato para presionar a la empresa, no obstante, en términos de defensa de los trabajadores con respecto a sus condiciones laborales, se puede decir que el SITAUDI jugó un papel muy al margen con escasos logros.

Si bien, la apuesta más adecuada para la resolución de problemas dentro de la organización entre empresa y sindicatos es la negociación, no significa que esta sea una panacea, pues, el conflicto a veces puede traer consecuencias positivas para los trabajadores, y la resolución también puede darse por vía de la huelga u otro tipo de manifestaciones. Por otra parte, mientras que la negociación es la resolución de un conflicto mediante el intercambio verbal, el bargaining es un intercambio de propuestas, ofertas y contraofertas pero que busca el mejor acuerdo para la propia

parte (Dauder & Domínguez 2003); en ese sentido el SITAUDI se ha movido más en los términos de negociación que de una estira y afloja o regateo como podría ser el bargaining.

De igual manera el bargaining es una intensa experiencia interpersonal e interorganizacional donde las actitudes y las pautas de relación desempeñan un importante papel en el proceso de negociación (McKersie & Walton 1966,414). En ese sentido se estructuran dos partes: a) la empresa que mediante una estructura jerárquica define el papel de sus negociadores quienes responden sólo por la empresa y sus inversionistas y b) el líder sindical que representa a la totalidad de su organización donde los trabajadores tienen diferentes puntos de vista e intereses. Para que lo anterior tenga buenos resultados es necesario que los líderes sindicales lleguen a la mesa de diálogo con una estrategia bien estructurada y que se base en una clasificación de problemáticas internas de los trabajadores sindicalizados (McKersie, Perry & Walton 1965). Este método de prenegociación no es utilizado por el SITAUDI, pues, en la temporalidad 2019-2023 sólo se han llevado a cabo 2 asambleas sindicales y dos consultas para votar las propuestas de aumento salarial, dando como resultado una omisión de la opinión de los sindicatos y acordando la resolución entre AUDI y la secretaría general del SITAUDI.

Las fallas en la negociación colectiva, así como una gestión bastante gris en términos de rendición de cuentas a los agremiados del SITAUDI sería una coadyuvante más para que en marzo de 2023 surgiera en la planta un sindicato opositor, que demuestra como el conflicto laboral intraorganizacional (empresa-sindicato) dio como resultado una pugna interpolítica en el sindicato. Si bien, el SITAUDI tiene mayor número de agremiados, el nuevo sindicato se articula como una respuesta para los agremiados que son opositores o ya no confían en las estructuras sindicales del SITAUDI.

4.2. Conflictos intersindicales en el SITAUDI 2019-2023

Como ya se mencionó en el apartado anterior, las fallas del sindicato han creado una serie de problemáticas intersindicales en AUDI llegando al punto más álgido en el año 2023 con la creación de un nuevo sindicato al interior de la planta. Si bien la

investigación se centró en los años 2019-2022 se debe recalcar que estas disputas se han dado desde que la planta comenzó sus operaciones formalmente en 2016. Por ejemplo, en el año 2017 una comitiva de trabajadores buscó destituir a Álvaro López Vázquez dirigente sindical del SITAUDI.

El objetivo del Comité de destitución pacífica no era ir contra el sindicato por sí mismo, sino contra los dirigentes al ser omisos, pues no había cuentas claras sobre las cuotas sindicales, no se convocaron a asambleas, no dieron a conocer los estatutos sindicales y no negociaron un contrato colectivo justo (La Jornada de Oriente 2017). Este bloque opositor buscó la destitución con el apoyo del SITIAVW y la UNT, algo que llama la atención es que el SITAUDI era parte de la UNT desde el año 2014 y hasta 2017 nunca se había puesto en contacto con la organización sindical la cual está conformada por distintos sindicatos independientes de la industria automotriz (La Jornada de Oriente 2017).

Las primeras manifestaciones contra el sindicato fueron precisamente con respecto a la opacidad y el sistema de salarios y prestaciones que se les impuso. El “sistema HAY” se basa en escalar salarialmente mediante 2 exámenes al año, pero los trabajadores no tienen acceso a sus calificaciones para ver en qué aspectos pueden mejorar, lo cual propicia un estancamiento salarial de la mayoría de los operarios (Entrevista 1), de igual manera, relató el entrevistado como inició en un primer momento el Comité de destitución pacífica:

[...] todo era muy discrecional. Y pues a nosotros no nos pareció porque no fue nunca lo que nos dijeron y cuando viene el sindicato y nos informa, ¿Saben qué? Pues aquí está el sistema que nos impuso la empresa. Esas fueron sus palabras, “La empresa nos impuso este sistema y todos nos tenemos que apegar a él” [...] ¿A lo que nosotros en pintura, pues dijimos: Ok, cada qué tiempo voy a subir de escalafón, ¿no?. Nos dicen: “Pues vas a tener que pasar cada 6 meses tú examen, si no lo pasas, pues te esperas otros 6 meses, si lo pasas ya puedes llegar a subir. Pero si no lo pasas, pues ni modo tienes que volver a empezar... a lo que nosotros pues dijimos, no estás loco, no es posible esto, no. Y pues nos inconformamos bastante, ¿no? ¿Y preguntamos, bueno, y quién les dijo a ustedes que firmaran? A lo que César Orta dijo que en ese momento la empresa había impuesto ese sistema. Entonces nosotros dijimos sí, en ese momento. Por eso en la línea de pintura, empezamos a hacer un grupito de WhatsApp, para mostrar nuestra inconformidad, para platicar entre compadres, entre cuates, pero nunca nos imaginamos qué era lo

que iba a pasar después. La fortuna o el o el atino fue que pusimos de administrador a todos los que se metieron. Ese Grupo los poníamos de administradores, entonces ellos podían meter a más gente, sí, y ellos mismos, pues empezaban a meter a sus a sus conocidos. Y llegó un momento que en el Grupo de WhatsApp que sólo acepta 250 personas, pues ya estaba saturado y seguíamos recibiendo mensajes de que la gente quería entrar. Empezamos a hacer más grupos de WhatsApp. Llegó el momento en que teníamos como 5 o 6 grupos y todos se quejaban de lo mismo, oye, pues ya le sufrimos, oye, ya hicimos y todavía nos van a poner a sufrir otro año, o sea en 1 año no voy a recibir nada y voy a seguir ganando lo mismo, no, no, no saben qué a volar. Y muchos pues decían, Bueno, ¿Y el sindicato qué onda? O sea, ya llevábamos tiempo de estar ahí y nunca los habíamos visto, o sea, veíamos nada más a César, nosotros en pintura, nosotros en montaje solo veían al de montaje, pero al secretario general nadie lo conocía (Entrevista 1).

Es a través de la organización de los trabajadores en grupos de WhatsApp que se ponen de acuerdo para inconformarse con su representación sindical y realizan un paro relámpago, con la finalidad de conocer a su líder sindical y exigirle que se realizara una asamblea informativa, si bien, al principio sólo había unos cuantos trabajadores afuera de la planta, pronto comenzaron a sumarse más al paro relámpago.

[...] me bajo del camión y eran como 10 o 15 personas los que estábamos ahí, ¿no? Casi nadie se había bajado, la mayoría se metió a trabajar y les no les importó, aunque muchos por los grupos de WhatsApp habían dicho que se iban a apoyar. Pasó y nos esperamos allá afuera las 10-15 personas que estábamos y de repente vemos que empiezan a salir más gente...más gente y más gente y cuando ves ya éramos 100, ya éramos 200 y ya se veía más más gente, ¿no? La petición que era que saliera el secretario general porque nadie lo conocía. [...] y entonces sale Álvaro y ahí es donde todos lo conocemos, donde sabemos quién es Álvaro y donde nos dice: ¿Qué quieren? pues queremos una asamblea ¿Para qué?, pues para que nos digas ¿por qué aceptaste el sistema? pero si ya se les dijo, no, o sea, ya se les dijo como para qué quieren. No, lo que nosotros queremos es informes por qué aceptaste lo que te dijo la empresa, o sea, ¿Porque medio o qué te dieron o qué ganamos nosotros? Nos dice después: no, yo no veo la necesidad. Y pues la gente se enoja, la gente se molesta y pues empiezan los empujones, empiezan los gritos y él dice: “bueno, voy a hacer una asamblea, por diciembre” y todos no...no... tienes que hacer una asamblea lo más pronto posible. Y él comenta, no, pues pronto yo no lo puedo hacer porque no tengo lugar, porque yo no sé nada y yo la verdad no la voy a hacer y la gente se le va encima y se mete este personaje de recursos humanos y le dice: “sí, tienes que hacer una asamblea, para que ellos vuelvan a trabajar, tienes que darles una fecha”. Y en este momento nos dice, bueno, la voy a hacer en 3 semanas. Ah, bueno, entonces nos metimos todos, y ya se metió él entre regañones, empujones y todo. (Entrevista 1)

Conforme pasaron las semanas se realizó la asamblea informativa en las instalaciones de la planta en el comedor específicamente, lo anterior fue comentado por el entrevistado es un acto ilegal pues, en caso de alguna confrontación dentro de la empresa se corre el riesgo de ser despedido definitivamente. La asamblea fue muy corta pues de las 4 divisiones solo se informó de manera muy superficial a dos de ellas las cuales fueron pintura y carrocería, las otras dos secciones nunca llegaron, pues la dirigencia sindical canceló los camiones ADO para que llegaran a la empresa (Entrevista 1).

A la par que surge el Comité de destitución pacífica en la planta AUDI, se crea un movimiento en defensa más que de los trabajadores, de la dirigencia sindical del SITAUDI. Mediante redes sociales el denominado “Movimiento+ AUDI” se encargó de deslegitimar al comité de destitución aludiendo que se trataba de una corriente cetemista y que tenía la finalidad de instalar en la planta un sindicato “charro”. De igual manera se articuló un discurso muy parecido al que se desarrollaría en los años 90-2000 en las maquilas de Ciudad Juárez en lo que se conoce como sindicalismo subordinado (Quintero 1989), donde se conmina a los trabajadores a no adherirse a movimientos sindicales alternativos a la estructura establecida por poner en riesgo su fuente de trabajo, esto es interesante pues no se pone en duda la legitimidad o democracia de la estructura sindical ni se trata de un movimiento a favor de los trabajadores, sino uno de defensa hacia los líderes del sindicato.

Mientras se comenzaba a articular esta movilización política para destituir al líder del sindicato se presentaron dos escenarios. El primero es la contratación de trabajadores que fueron coaccionados para no adherirse al comité de destitución, pues, se había llegado a un acuerdo con las estructuras del SITAUDI, lo mismo sucedió con los trabajadores eventuales a los cuales les dieron su plaza bajo esta misma condicionante. En segundo lugar, se comenzaron a realizar despidos a los miembros pertenecientes al comité de destitución.

A pesar de que los trabajadores del comité de destitución pacífica estuvieron en distintas reuniones con la delegada federal del trabajo en Puebla Vanessa Barahona y posteriormente con el delegado a nivel federal, el cabildeo político, el reparto de

utilidades sin que se hubiera vendido aún las camionetas Q5 por parte de la empresa hizo que el movimiento flaqueara y se estancara, sumándose a ello la salida de la empresa Audi de México de la mayoría de los integrantes de dicha comisión de destitución pacífica (Entrevista 2). Finalmente, el líder del sindicato de AUDI se quedaría en el cargo hasta el año 2020 cuando se realizaron las primeras votaciones para elegir nuevo líder del SITAUDI.

Las planillas se registraron el 28 de agosto del 2020, mientras que las votaciones se desarrollaron bajo la supervisión de autoridades laborales y el Instituto Nacional Electoral (INE) el 1 y 2 de octubre de ese mismo año. A pesar de que el secretario general Álvaro López Vázquez adelantó su candidatura, pues, trabajadores de la planta denunciaron al dirigente de SITAUDI de repartir propaganda y regalos en las instalaciones de AUDI en San José Chiapa junto con el ex secretario del SITIAWW Antonio López Trejo; los sindicalizados acusaron a Álvaro López de tener el padrinazgo de López Trejo y Leobardo Soto líder de la CTM. De igual forma los trabajadores echaron abajo la propuesta de votaciones electrónicas por una votación directa y secreta (La Jornada de Oriente 2020).

Para las votaciones se registrarían 3 planillas: a) Renovación sindical (color negro/plata) encabezada por César Orta Briones b) Estabilidad laboral y sindicalismo para el futuro (color rojo/gris) encabezada por Álvaro López Vázquez c) Alianza contigo con José Vicente Sánchez Sosa a la cabeza (color verde y blanco). Como era costumbre de la dirigencia sindical en distintas ocasiones se acusó a la planilla de Renovación Sindical de ser un apéndice de la CTM, señalamiento que desmintió Leobardo Soto Martínez dirigente del FTP-CTM (La Jornada de Oriente 2020).

También el Comité de destitución pacífica señaló a los medios de comunicación en conferencia de prensa que se pretendía hacer una elección amañada con los escasos de boletas y casillas. Ellos no confiaban en la Comisión Electoral pues esta había sido conformada por el líder sindical Álvaro López, otra observación fue que dicha comisión fue imparcial al negar el alta de 5 planillas que pretendían competir

avisándole de irregularidades dos horas antes de culminada la fecha límite para darse de alta, otros reclamos eran hacia la represión y las amenazas a la base trabajadora para que votaran a favor de la planilla “Estabilidad laboral y sindicalismo para el futuro” (La Jornada de Oriente 2020).

[...] yo siempre resolví mis temas personalmente. Si tenían temas de nómina, sí tenía problemas fiscales o un tema de nómina iba a la oficina de recursos humanos o enviaba un correo, por eso yo te puedo decir que en realidad el sindicalismo hoy, pues no, ya no tiene mucha razón de ser, pero en mi caso te digo que yo me movía, sabía con quién. Pero entonces me entra esa esa curiosidad, igual pues si está esta herramienta hay que usarla y obviamente dejar personas corruptas maleadas por ya muchísimos años que se vienen a forrar. Pues hagamos un sindicato joven entonces. Nos organizamos 20 compañeros de montaje, pintura, carrocerías, prensas, este y logística, y creamos lo que se denominó la Planilla Verde, se eligió al compañero Vicente Sánchez como candidato a secretario general y en ese momento también (Entrevista 3).

Como señaló el entrevistado, tanto la planilla roja como la negra estaba conformada por la estructura de la dirigencia anterior sólo cambiaba en ese sentido el dirigente sindical. No se puede hablar de una corriente distinta entre estas dos planillas, al contrario de la planilla verde que se conformaba por trabajadores jóvenes que buscaban interceder en la vida sindical.

La votación daría como ganador a César Orta Briones de la planilla “Renovación sindical”, frustrando la intención de Álvaro López de reelegirse por los próximos 6 años, como se mencionó las votaciones fueron auscultadas por la autoridades federales y estatales de la Secretaría del Trabajo, así como de una representación sindical de Alemania. Según los informes las votaciones se desarrollaron en orden y tranquilidad, aunque si hubo una disparidad importante entre las planillas.

Hubo bastantes puntos negativos porque tanto la Planilla Roja que era de Álvaro como la Planilla Negra que era encabezada por el señor César Orta, pues abusaron de sus beneficios y pues regalaban hasta de más... entonces había una comisión electoral a la cual nosotros replicamos bastantes veces por faltas al reglamento electoral. Pero honestamente, ellos fueron muy directos y nos dijeron: “No podemos hacer nada, no podemos andar vigilando, no tenemos la capacidad ni el tiempo entonces pues nos vamos a hacer de la vista gorda” Desde ahí empezó mal. Yo lo que sí reconozco es que hubo... Hubo malas prácticas y la gente votó muy engañada, o sea, el resultado no fue como decimos realmente truqueado, o sea, no. El resultado fue real, pero con base en promesas que hoy en día yo te puedo decir

que ni la mitad se han cumplido. El punto es, que a la gente se les prometió la luna, las estrellas e infinidad de cosas que no se las pueden cumplir (Entrevista 3).

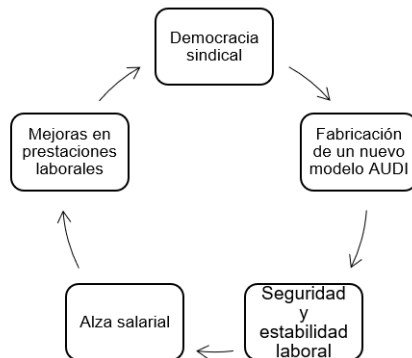
A pesar de la desventaja que tenían las planillas no oficialistas, la base trabajadora hizo un voto de castigo al anterior dirigente del SITAUDI, dándole el voto de confianza a César Orta, quien inmediatamente después de ganar anunció iniciar una investigación a la antigua dirigencia y en caso de existir anomalías se harían los trámites correspondientes para una sanción, de igual manera es en este periodo de elecciones cuando comenzó la crisis de la pandemia de COVID-19 iniciando un primer reto para la nueva dirigencia del sindicato. Cabe señalar que la participación de los trabajadores fue importante con casi un 92% de asistencia electoral, y los resultados quedaron de la siguiente manera:

Cuadro 9- Planillas que contendieron en las primeras elecciones del SITAUDI 2020

Nombre de la planilla	Votos y porcentaje
Renovación Sindical (César Orta Briones)	2033 votos a favor (60.66%)
Estabilidad laboral y sindicalismo para el futuro (Álvaro López Vázquez)	1029 votos a favor (30.70%)
Alianza con todos (José Vicente Sánchez Sosa)	289 votos a favor (8.6%)

Elaboración propia con datos de La Jornada de Oriente

Gráfico 5- Propuestas de la planilla “Renovación Sindical”



Elaboración propia datos obtenidos de Entrevista a César Orta Briones en Imagen Noticias

Si bien al principio, la nueva dirigencia se vio limitada en sus acciones por la pandemia de COVID-19, había un intento un poco más activo del nuevo dirigente por participar en los conflictos laborales que se estaban desarrollando entre el sindicato y la empresa. De igual forma se articularía en otros frentes haciendo alianzas con los sindicatos independientes, por ejemplo, el SITAUDI sería el principal actor para la creación del Frente Amplio Nacional de Sindicatos y Organizaciones (FANSO), donde se conglomeraron distintos sindicatos y organizaciones del estado de Puebla con la finalidad de defender los derechos laborales e inmiscuirse en problemáticas del terreno social (Verídico Puebla 2021).

A pesar de esto, los resultados pírricos del sindicato en cuanto a la defensa de los derechos laborales, las negociaciones entre el SITAUDI y la empresa alemana y por supuesto, una vez más la falta de transparencia con respecto a las cuotas sindicales, darían como resultado nuevamente el descontento de la base trabajadora que iniciaría en el año 2022 un nuevo movimiento para destituir al secretario general César Orta Briones.

A decir de los entrevistados es en esas fechas cuando se comienza a estructurar un nuevo sindicato en la empresa Audi de México. La razón era la misma, estructurar un sindicato joven que pudiera representar a los trabajadores, que diera cuentas claras y que fuera diferente, la concreción del sindicato era posible gracias a la reforma laboral de 2019 que permitía que existiera más de un sindicato en la empresa, siempre y cuando tuviera los requerimientos que establece la ley. De esta manera es como se forma el Sindicato Auténtico de Trabajadores de Audi México (SAUTAM) que en distintas ocasiones fue acusado por la dirigencia del SITAUDI de ser un sindicato charro ligado a la CTM (La jornada de Oriente 2023).

Yo sé todo lo del sindicato porque yo lo forme... yo forme ese sindicato... yo lo inicie, junto con una persona de la Ciudad de México, nosotros iniciamos la idea de ese sindicato, se cómo nació y también te puedo decir porque yo me retire de ese sindicato, porque ya no estoy... porque resultó que terminaron siendo peor que los que estaban... hubo muchos conflictos ahí porque la intención de formar un nuevo sindicato era acabar con los vicios que tiene el otro sindicato y cual... resultó ser peor todavía. (Entrevista 2)

El entrevistado comentó como fue el proceso de estructuración del sindicato, pues, era importante mantenerlo en secreto ya que, había casos de persecución y de amedrentamiento por parte del SITAUDI contra todos aquellos que representaran un peligro para el comité ejecutivo del sindicato, como en el caso de Daniel que fue despedido por juntar firmas para la constitución de este nuevo sindicato.

En el acta constitutiva... y la solicitud de la realización del nuevo sindicato se dice que se hizo una asamblea... lo cual nunca se realizó... nosotros lo que hicimos fue ir a las casas de los trabajadores... uno por uno... y en el acta dice que 52 pero no fuimos a ver como a 200 trabajadores, a sus casas y era ir a meterse a los pueblitos porque pues ahí vivían, pues si fue complicado hacerlo, pero sabíamos que pedirle a la gente que fuera a una asamblea pues era casi casi ponerle a la gente una pistola en la cabeza y decirle a la empresa mira aquí estamos para que nos mataran. Esa fue la razón por la que no se realizó la asamblea como tal... si se le dio la información a la gente, si se les dijo que, si se les llegaba a requerir que debían ir a la asamblea, igual en el acta dice que pues se hizo una votación para elegir al comité, cosa que igual nunca... lo que nosotros en ese momento dijimos que se iba a hacer así, pero que después se iba a poner a votación ahora sí los puestos. La idea original era de que se iba a hacer todo el papeleo y una vez teniendo el acta constitutiva se tenía que poner a votación ahora sí en una asamblea ya con los trabajadores los puestos... cosa que igual nunca paso y se quedaron así ósea ya no quisieron hacer esa votación para ver si la gente realmente los apoyaba o no... y eso a la gente no le gusto... la gente en lugar de decir: "ay que bueno que ya hicieron otro sindicato, que bueno que lucharon, que bueno"... la gente les dio la espalda dentro de la empresa, la gente esperaba un cambio y se le tomara en cuenta y al ver que este nuevo sindicato hizo lo mismo que Orta, lo mismo que Álvaro, se impusieron y no quisieron ratificar los puestos por medio de una votación, la gente se les hecho encima (Entrevista 2).

Es interesante observar como el nuevo sindicato bajo el lema "Democracia y libertad autentica para los trabajadores" una vez constituida su organización fue a pique rápidamente, echando por la borda el trabajo político que se hizo con las bases durante casi un año, como en el caso del despido injustificado de Uziel quien comentó que llevaría su caso al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del TMEC el cual no le ha respondido hasta la fecha, posteriormente este trabajador con 7 años de antigüedad hablo con el secretario general Francisco Daniel González del nuevo SAUTAM.

[...] bueno, ya después de haber tocado, pues todas esas puertas, el mismo sindicato SAUTAM, pues ya le dije: “Oye Francisco se llama el secretario general, oye, Francisco, pues necesito que estés presionando, que metas presión para que la empresa ya me reinstale, necesito la reinstalación ya. Pues su negativa o su falta de actitud fue bastante decepcionante” Me dijo: “que no quería tener problemas con la empresa y por el momento él se iba acatar a lo que ellos le dijeran” y eso fue bastante ridículo, ¿sabes? O sea, otra vez estábamos cayendo en ese círculo vicioso, pero ahora en el SAUTAM que nació por nuestros principios. Cuando a mí me invita, me dice vamos a hacer las cosas de la manera correcta, mejor y diferente, a como lo hace SITAUDI para que la base trabajadora nos volteara a ver y dijeran, ellos sí están trabajando, ellos sí velan por nosotros, ellos sí enfrentan a la empresa con las injusticias que se atreve a realizar, pero meses después era la misma copia, ¿sabes? lo mismo, pero más barato, como dicen. Entonces, pues ya dado este conflicto muy grave, porque era un conflicto de principios, pues yo ya decido romper cualquier lazo con el SAUTAM (Entrevista 3).

El despido de Uziel se dio en el contexto de la toma de nota del nuevo sindicato de Audi México y ni el SITAUDI ni el nuevo SAUTAM apoyaron al trabajador para su reinstalación por despido injustificado. En este caso y en muchos otros se conformaron estrategias entre la empresa y el sindicato hegemónico para despedir a aquellos que pugnarán por la democracia sindical.

En el caso del SAUTAM la base trabajadora que conforma este nuevo organismo no acudió de manera completa a su primera asamblea, pues, solo el 38% de sus 52 agremiados acudió, pero para reprocharle a la dirigencia sindical los malos manejos y la falta de transparencia con respecto a la situación del sindicato (El Sol de Puebla 2023). Por otra parte, el SITAUDI seguirá ostentando la dirigencia al menos hasta 2026, como lo estipula su estatuto orgánico.

La problemática intersindical entonces se alargaría durante todo 2023, llegando a un punto donde el SAUTAM perdería relevancia con la base trabajadora pero se enfrentaría en diversas ocasiones contra el sindicato mayoritario SITAUDI, los problemas principales serían por falta de pagos a la base trabajadora, falta de un edificio sindical a pesar de que las cuotas de los trabajadores son pagadas mensualmente y negociaciones amañadas entre el SITAUDI y la patronal; por otro lado, SITAUDI acusaría en contadas ocasiones al SAUTAM de ser un organismo sindical aliada del corporativismo tradicional.

4.3. Condiciones laborales, democratización y prácticas políticas en SITAUDI México

En este capítulo se realizaron una serie de entrevistas semiestructuradas que tenían la finalidad de conocer a través de su testimonio la perspectiva que tenían del sindicato los trabajadores de Audi México. Los entrevistados fueron extrabajadores de la empresa Audi de México y tuvieron una participación política importante, en ese sentido se les preguntó inicialmente cuanto tiempo laboraron en Audi, cual había sido su experiencia como trabajadores en el ámbito del sindicalismo, así como las prácticas políticas, por último, se les preguntó si había posibilidad de hacer cambios verdaderos en términos de sindicalismo dentro de esta empresa alemana, esta última pregunta servirá para elaborar el próximo subcapítulo.

Entrevistar a los trabajadores sobre su sindicato en una empresa internacional como AUDI es crucial para comprender las dinámicas internas y las percepciones de la base laboral en un contexto de globalización y transnacionalización. Estas entrevistas permiten explorar cómo los trabajadores experimentan y perciben la representatividad, legitimidad y eficacia de su sindicato en la defensa de sus derechos e intereses. En un consorcio internacional, donde las prácticas laborales pueden variar significativamente entre países, es esencial conocer si las estrategias y políticas sindicales se alinean con las expectativas y necesidades de los trabajadores locales.

Además, estas entrevistas pueden revelar la influencia de la cultura corporativa global de AUDI en las relaciones laborales locales, la adaptación de prácticas sindicales a normativas internacionales y los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores en un entorno altamente competitivo y tecnológicamente avanzado. En última instancia, este enfoque cualitativo proporciona una visión profunda y matizada de la vida sindical en un entorno globalizado, aportando información valiosa para mejorar las políticas laborales y sindicales en beneficio de la fuerza laboral.

Por lo mientras se realizó un análisis detallado sobre las categorías y códigos que emanaron del análisis de las entrevistas que se llevaron a cabo. Dicho análisis cualitativo se realizó en el programa QualCoder. Como se mencionó al ser una

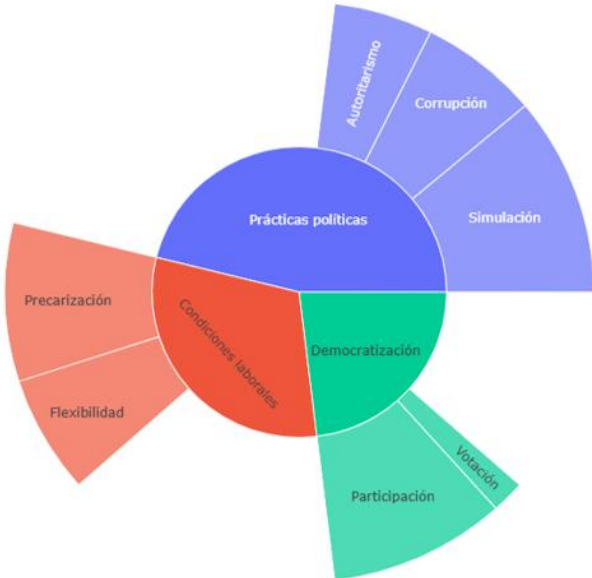
entrevista semiestructurada se preguntaron al menos estas 3 dimensiones con la finalidad de obtener ciertos parámetros de medición. Las categorías presentadas fueron: 1. Condiciones laborales, 2. Democratización 3. Prácticas políticas. Dentro de estas 3 categorías se crearon 7 códigos que corresponden a lo que señalaron los entrevistados con mayor frecuencia y lo que se puede encontrar en la teoría.

Gráfico 6- Categorías y códigos

Code Tree	default	Total
✓ Prácticas políticas	102	102
Simulación	49	49
Corrupción	29	29
Autoritarismo	24	24
✓ Condiciones laborales	68	68
Precarización	39	39
Flexibilidad	29	29
✓ Democratización	51	51
Participación	43	43
Votación	8	8

Elaboración propia con base en entrevistas a trabajadores de AUDI México

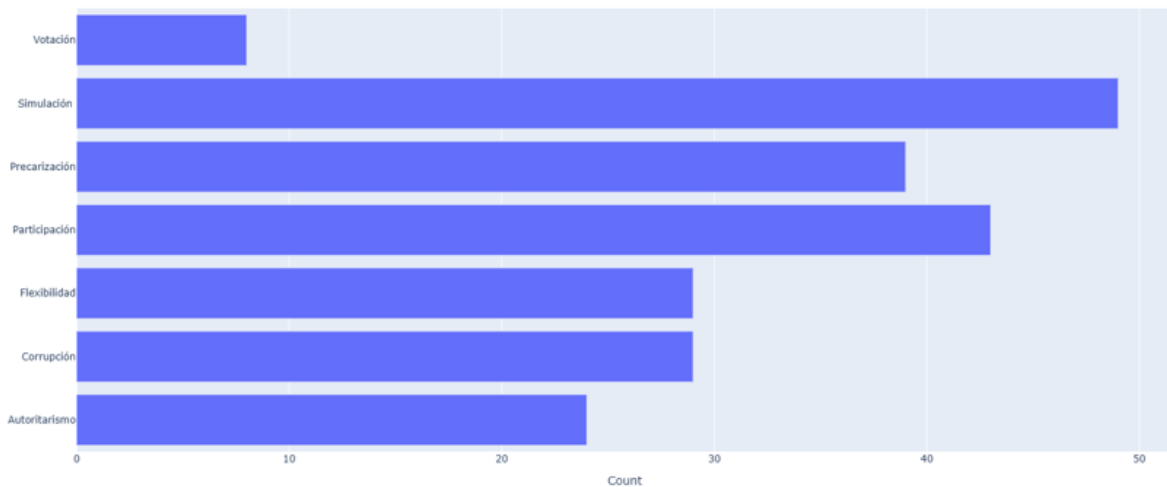
Gráfico 7- Distribución de categorías y códigos



Elaboración propia con base en entrevistas a trabajadores de AUDI México

En los dos gráficos se observa cómo se distribuyeron en total los códigos y las categorías como podemos observar la categoría que presenta mayores codificaciones es prácticas políticas en el entendido de que la entrevista giro entorno a la percepción de los entrevistados con respecto a las prácticas sindicales y también la participación política que tuvieron, no obstante, esta última quedo en último lugar de codificaciones. En ese sentido la categoría práctica política es la que más codificaciones tiene (84) seguido de Condiciones laborales (63) y Democratización en tercer lugar (43), como se ve en gráfico queda de la siguiente manera:

Gráfico 8- Gráfico de barras de las codificaciones de mayor frecuencia



Elaboración propia con base en entrevistas a trabajadores de AUDI México

La codificación que más se repite es la de la simulación, precarización y participación en ese orden. Cada una de ellas corresponde precisamente a cada una de las categorías que se creó. Simulación se presenta en 40 ocasiones, precarización en 35 y participación igualmente en 35 ocasiones. A continuación, se dará un ejemplo de la definición o memo que se integraron a los códigos que más se repiten.

El código simulación tiene que ver con aquellas ocasiones en que el entrevistado comentaba como el comité ejecutivo sindical no hacía un funcionamiento adecuado en la defensa de los trabajadores, no hacía asambleas o simplemente hacía caso omiso a la petición de los trabajadores.

Nosotros empezamos a decirle al sindicato...a César Orta, que andaba ahí por la nave de pintura, nosotros le preguntábamos: “oye, ¿Qué onda con los vales o qué onda con los aumentos no?, y nos decía: “El próximo mes, el próximo mes, ya estamos hablando con la empresa para que ya suelten los vales”. Ah, bueno y pues nosotros decíamos, bueno, pues ya va a haber vales, porque la verdad, pues el sueldo sí estaba muy matado, no te digo, estábamos ganando entre 150 y 160 pesos diarios, entonces pues nosotros sí necesitábamos más recursos. Lo volvíamos a ver el mes siguiente y le volvíamos a preguntar: “Oye, qué pasó con los vales y el mismo César Orta nos decía, ya los iban a dar, pero la empresa se echó para atrás, se cayó toda la negociación y hay que volver a empezar. Bueno, estoy hablándote de enero, ya en febrero ya empezamos la producción en serie. Ya habíamos pasado todas las pruebas, todas las certificaciones ya habían sido pasadas, y ahí, entonces, en febrero empezamos ya a producir las primeras camionetas de forma lenta, empezamos a sacar más o menos de 30 a 56 camionetas por hora. Sí, y le volvíamos a preguntar a este cuate, a César Orta: “Oye, ¿Qué onda con los aumentos?, y nos decía “No, no, eso ya va a quedar, ustedes no se preocupen, ustedes síganle echando ganas, no se preocupen, tarde o temprano la empresa nos va a dar algo. Él nos decía espérense el próximo mes vamos a sentarnos con la empresa y vamos a empezar a negociar (Entrevista 1)

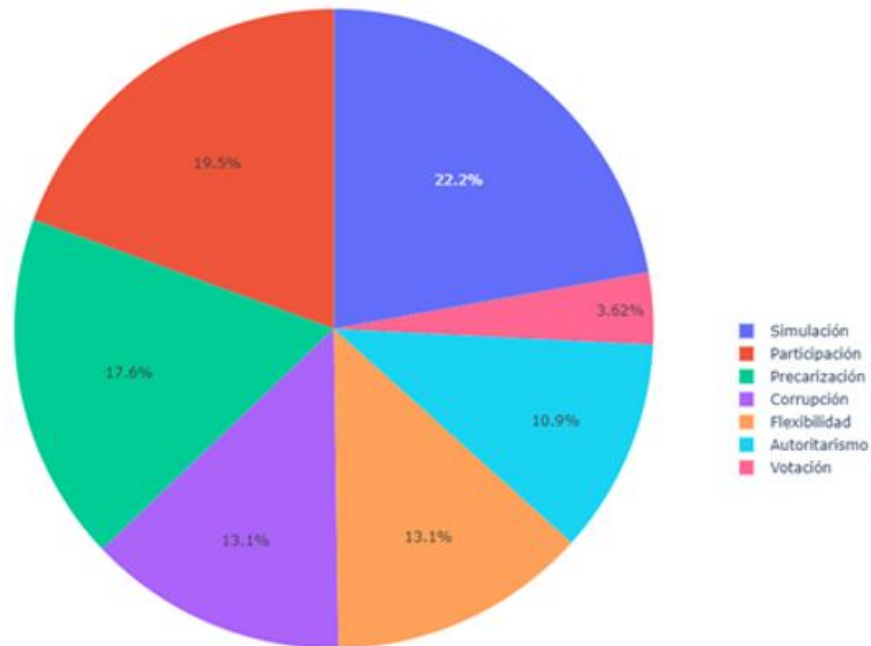
El segundo código con mayor incidencia es el de precarización, este código que forma parte de la categoría de condiciones laborales fue difícil de incorporar pues como lo señala la teoría el concepto de precarización es multidimensional que incluye una variedad de formas de empleo establecidas por debajo del estándar normativo que es socialmente aceptado en ciertas dimensiones: a)la temporal b)la organización c) la económica y d)la social; esta distribución es desequilibrada entre y hacia los trabajadores en términos de inseguridad y riesgo principalmente económico pero puede abarcar otros parámetros (Martínez, Marroquín & Ríos 2019, 114-115). Como lo mencionan los autores, esto no solo se circunscribe a la precariedad salarial, sino de cómo se precariza por ejemplo el entorno de trabajo en términos de riesgos que repercuten en la salud física y psicológica de los obreros como lo menciona Uziel:

[...] las afectaciones al trabajador principalmente no eran tan dañinas como las que hoy tenemos, o sea, personas que se están lesionando dedos, muñeca, codo, hombro, cadera así en ese orden van las lesiones. Imagínate tú no sé con una persona que ya tiene 50 años, que yo tengo casos de personas de personas de 50 o 55 años que se han lastimado severamente la cadera y que también la empresa, en su afán de pues no tener personas que no les sean útiles a su propósito igual los jóvenes, a bueno aquí está tu finiquito, y la gente por la ignorancia o la falta de apoyo al sindicato, al final termina firmando... y yo me pregunto, ¿Qué pasa con esas personas ya con 50 o 55 años, con un daño físico que les limita? ¿Cuál es su destino fuera de la empresa, sabes? Eso es muy preocupante, son cosas, pues muy tristes en la realidad (Entrevista 3).

Por último, en el código de participación que es el tercero con mayor incidencia tiene como objetivo señalar las acciones que se llevaron a cabo por parte de los trabajadores para cambiar la situación política en términos de sindicalismo dentro de Audi México, no solo en las votaciones, sino en la exigencia de asambleas, en la conformación de grupos o de otro sindicato como lo hicieron al formar el SAUTAM en el año 2022-2023.

[...] entonces nosotros sí, en ese momento, en la línea de pintura empezamos a hacer un grupito de WhatsApp, pues para mostrar nuestra inconformidad ¿no? para platicar entre compadres ¿no? entre cuates, pero nunca nos imaginamos qué era lo que iba a pasar después. La fortuna o el atino fue que pusimos de administrador a todos los que se metieron a ese grupo los poníamos de administradores, entonces ellos podían meter a más gente, sí, y ellos mismos, pues empezaban a meter a sus a sus conocidos. Y llegó un momento que en el grupo de WhatsApp que sólo acepta 250, pues ya estaba saturado y seguíamos recibiendo mensajes de que la gente quería entrar. Y empezamos a hacer más grupos de WhatsApp. Llegó el momento en que teníamos como 5 o 6 grupos de WhatsApp y todos se quejaban de lo mismo: “oye, pues ya le sufrimos, ya hicimos y todavía nos van a poner a sufrir otro año, o sea en 1 año no voy a recibir nada y voy a seguir ganando lo mismo, no, no, no saben qué a volar”. Y muchos pues decían, “Bueno, y el sindicato ¿Qué onda? O sea, ya llevábamos tiempo de estar ahí y nunca los habíamos visto, o sea, veíamos nada más a César Orta nosotros en pintura, en montaje solo veían al de montaje, pero al secretario general nadie lo conocía. Nadie sabía quién era (Entrevista 1).

Gráfico 9- Porcentaje de las codificaciones con mayor frecuencia



Elaboración propia con base en entrevistas a trabajadores de AUDI México

Los códigos secundarios o que menos incidencia tuvieron no son menos importantes en ese sentido se encuentra: flexibilidad, corrupción, autoritarismo y votación. A continuación, se darán las explicaciones a cada uno de ellos.

El código de flexibilidad al igual que el de precarización fue difícil de construir, principalmente por la inmensa cantidad de bibliografía que se ha encargado de estudiar lo que se denomina por flexibilidad aquello que tiene la disposición para doblarse, que no se sujeta a normas estrictas y es susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias y/o necesidades, esto trasladado a lo laboral se da en términos organizativos, procesos productivos, actividad laboral, normas o reglas, entre otros (Arancibia 2011, 39). En el modelo mexicano de regulación combina zonas de rigidez en la protección del trabajador con otros elementos que lo dejan desprotegido y que en términos de legalidad es permitido hasta cierto punto (Bensusán 1998, 39).

[...] 2 casos en los cuales uno de ellos estuvo peleando, peleando por un puesto más alto, y ya cuando iba a llegar su planta y su ascenso, este me lo despiden. Y lo vuelven a contratar como eventual, pero por un mes. Ya viene su ascenso ahora sí le van a dar su hoja para poder ser como supervisor se le llama de otra forma, pero es como supervisor. Lo vuelven a dar de baja. Lo despiden por completo, metemos el proceso de conciliación porque no le querían dar lo justo. Se termina todo, se llega a una conciliación y le notifican por correo que se presente a trabajar como eventual. Obviamente el señor, pues ya no aceptó y ya no quiso regresar (Entrevista 4).

A pesar de que el código corrupción no es tan señalado si es recurrente en las 4 entrevistas, este código forma parte de la categoría de prácticas políticas referentes al SITAUDI, la empresa e incluye también a señalamientos a los aparatos estatales como el Centro de Conciliación y Arbitraje, un caso de corrupción se dio en la actual dirigencia de la planilla negra:

[...] César Orta se ha llevado superbién con Álvaro López, pero a la hora de elegirse otro sindicato, resulta que ya no se llevan y que se odian. Todo era una estrategia ¿Cuál es la estrategia? ¿Cuál es el punto? Que Álvaro jamás dio cuentas de todos los millones que existían, sin embargo, con Álvaro se hacía eventos como Día de Reyes, Día de la madre, día del padre, había muchos eventos, ¿no? Con César todos los eventos, terminan ni siquiera vaya, ni siquiera un vaso te daban ¿Dónde está todo ese dinero? ¿Pero cuál era el truco ahí? Que nadie le hiciera una auditoría a Álvaro, por eso pone a su compañero de estadísticas y compañero de Volkswagen César Orta para que no le haga una cuenta. Y él se puede ir tranquilamente. Ahora César se queda con esa deuda, pero tampoco tiene que darle cuentas a nadie. Por qué cuando dio cuentas resulta que el 50% de las cuotas hablo de cerca de 8.000.000 millones aproximadamente se fue en gastos de seguro COVID y seguro funerario. Primero dijeron que era gratuito, después dijeron que era una prestación y al final termino llevándose el 30% de las cuotas. Estoy hablando de cerca de 4.5 millones en pesos (Entrevista 4).

El código autoritarismo se encasilla en la categoría prácticas sindicales que se señalan arriba, en ese sentido son prácticas que se desarrollan en contra de la base trabajadora sin ningún fundamento legal o de reglamento interno, de igual manera, se señalan abusos de autoridad y censura con las personas que estén ejerciendo su derecho de libertad sindical pues hay despidos injustificados abalados por la empresa y el sindicato.

[...] No... si hay despidos injustificados, demasiados y existen bastantes pruebas. Tenemos entrevistas, tenemos notas de diferentes diarios de comunicación, existe el despido injustificado al grado máximo que yo he visto es: es que él dice... él dice

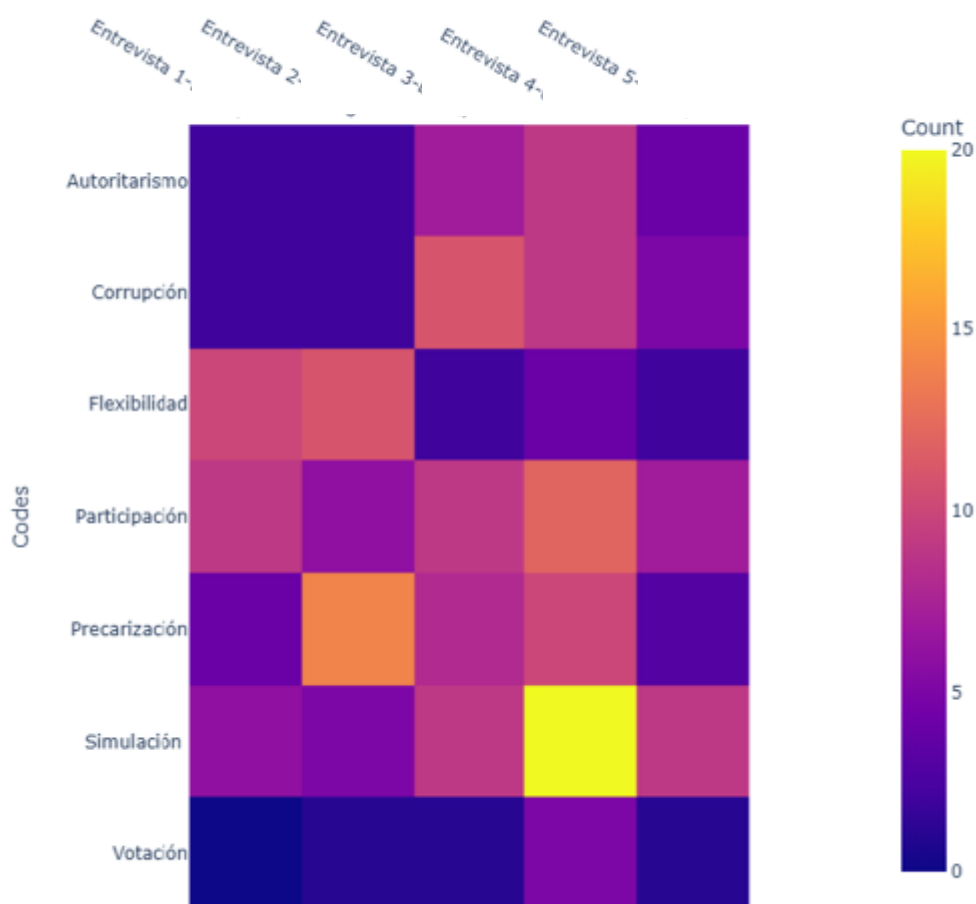
que él dijo que tú dijiste y con eso es suficiente, la empresa te sube y te dice te vas por acoso. Porque es que él dijo que a él le dijo que él escuchó que tú dijiste. Así es que aquí está tu cheque si quieres y si no, hazle cómo quieres así así, así de extremo. El mío incluso también fue un despido injustificado. Llegamos a un acuerdo, sí, pero eso no le quita lo injustificado. O sea, y no solamente es el caso, hay casos también en el cual sabes que tú vas y me dices a mí como empresa. Ya aprendí, quiero que me haciendas está bien, está bien. La siguiente semana llega tu aumento de sueldo porque sí, ya cubres los requisitos. ¿Te despiden, por qué te despiden? La empresa argumenta, te despido porque ganas demasiado y ya no tengo dónde ponerte. Tú le dices, pero tú me subiste el sueldo, sí y ya no eres apto para estos puestos. Y así tengo. un buen de historias, un buen de que también las puedo volver reales. Cuando de la misma persona te dé su testimonio (Entrevista 4)

Finalmente, el código de votación que pertenece a la categoría de democratización es el último y es el de menor frecuencia, hace alusión a la práctica de la votación como forma de desarrollar la democracia sindical y como los entrevistados participaron en mayor o menor medida en planillas o en las votaciones.

Justo ya en el año 2020 se abre la convocatoria para que se elija una nueva representación sindical o que se le diera continuidad a la que ya existía. Ya aquí es donde yo me involucro porque hay un compañero mío también de montaje que se llama bueno, se llama Miguel. Este Miguel, se acerca conmigo y me dice: “Oye padrino... bueno, porque allá me apodaban padrino... Me dice: “Oye padrino, ¿cómo ves?, mira si se va a hacer una planilla, nada más te anoto”. Yo, honestamente, le dije, mira, no es que no esté interesado, pero pues digamos que mi trabajo me absorbe muchísimo. Me gusta mucho estar en la planeación de montaje y todo. Pero me convenció porque pues honestamente, yo veía muchas carencias, desigualdades, atropello de toda índole de todo, y fue así como hicimos la planilla verde (Entrevista 3).

De esta manera fueron desarrollados los códigos y las categorías, si bien existen varios ejemplos de las distintas codificaciones, se rescataron sólo algunos de ellos. En algunas entrevistas por ejemplo fueron mínimos las codificaciones, pues, cada uno de los entrevistados dio más prioridad a ciertos tópicos ya fueran estos de las condiciones laborales, las prácticas políticas del SITAUDI, empresa y Estado y sobre el proceso de democratización en términos sindicales, como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 10- Frecuencia de codificaciones por caso



Elaboración propia con base en entrevistas a trabajadores de AUDI México

Si bien, desde la perspectiva de los entrevistados el sindicato de Audi tiene características de un sindicalismo charro, parece más bien que el sindicato se acopla a los parámetros que han sido utilizados por Cirila Quintero (1989) sobre el sindicalismo subordinado, pues, el SITAUDI no está sometido bajo el liderazgo de una confederación sindical de tipo corporativista, pues es un sindicato independiente, pero si hay una compartimentación de simulación en cuanto a la defensa del trabajador entre el sindicato y la empresa, así como una especie de oligarquía del Comité Ejecutivo que se pasa el poder y hace uso faccioso de sus atribuciones. En el siguiente apartado se estudia a fondo las propuestas de la base trabajadora sí como los retos para la creación de un sindicalismo democrático.

4.4. ¿Renovación sindical? Retos y limitaciones del SITAUDI

Ya se ha abordado en esta investigación algunas de las estrategias que han utilizado los sindicatos para mejorar su situación en estos tiempos de crisis para este tipo de organizaciones, el término que utiliza la literatura es “revitalización sindical” que se ha conectado directamente con estrategias informativas, propuestas de enrolamiento con movimientos sociales ya sean estos ecologistas, feministas e incluso de la diversidad sexual y de igual manera, impulsar una agenda de servicios para los agremiados.

En México son contados los sindicatos que se han adherido de manera pragmática a esta corriente de la revitalización sindical, pues, más bien, en términos generales los sindicatos mexicanos han desarrollado una suerte de recomposición de las fuerzas políticas dependiendo del partido político en turno, a pesar de estos cambios se sigue conservando la estructura corporativista, clientelar y paternalista del sindicato mexicano. En pocas palabras el sindicalismo tradicional mexicano se ha estancado y ha sobrevivido a partir de acuerdos entre la dirigencia, la patronal y el Estado, que muchas veces en lugar de beneficiar al trabajador, beneficia solamente al empresario.

Dentro de los principios de la revitalización sindical, se observa como algunos sindicatos europeos han hecho uso de las nuevas herramientas digitales como las páginas web o redes sociales con la finalidad de informar y ampliar su base de agremiados. Las preguntas más comunes que se pueden hacer al respecto son: ¿Cuál es el impacto de internet en cuestiones de organización laboral y representación? Y ¿De qué manera han respondido las organizaciones sindicales a las nuevas tecnologías? (Diamond & Freeman 2002).

En las investigaciones de Diamond y Freeman (2002) se hace notar que el internet ofrece herramientas y grandes oportunidades para atraer miembros y mejorar los servicios que se le prestan al trabajador, claro está, los autores hicieron esta investigación a partir de bases de datos importantes en Estados Unidos, Reino Unido y otros países de la Unión Europea (UE). A pesar de lo anterior, se debe enfatizar que el caso mexicano se pinta a parte por dos razones: a) La cobertura de

internet en México no se compara con la que hay en esos países y b) la cultura y formación sindical del país es prácticamente inexistente, lo cual hace que el uso de internet por parte de estas organizaciones no pueda explotar de manera completa el potencial de las herramientas digitales.

En el caso del SITAUDI se observa que hasta el año 2021 existía una página web donde se daba a conocer información a los agremiados a través de memos o por medio de la digitalización de una revista mensual. No obstante, no se hacía más allá de eso a pesar de que se ha demostrado que puede existir un verdadero diálogo con la base agremiada a partir de estos medios digitales sobre todo en este contexto de globalización de la economía (Martínez 2003), (Cockfield 2003) y (Fregge & Kelly 2004).

También se ha tocado el tema de las alianzas con movimientos sociales de distinta índole que hacen que el sindicato pueda tener una mayor influencia y crear lazos de solidaridad nacional e internacional, con la finalidad de constituir fuerzas externas no sólo de apoyo sino de presión al momento de realizar una negociación entre el sindicato y la empresa. En ese contexto se ve que los lazos del SITAUDI si mejoraron con respecto a la primera administración liderada por Álvaro López, pues, se observó una relación más estrecha entre la planilla de César Orta con movimientos laborales estatales y nacionales como el caso de la Unión Nacional de Trabajadores e incluso un acercamiento con la dirigencia de Volkswagen.

A pesar de ello es difícil decir que pasó lo mismo con organizaciones populares campesinas, de trabajadores de otros ramos diferentes a la automotriz, movimientos de corte ecologista, de izquierda o de tipo feminista. En esos rubros el SITAUDI ha quedado muy al margen pues no hay como tal una estrategia de revitalización sindical, pues, el número de agremiados es bastante (aproximadamente 4 mil agremiados) aunque eso no significa que haya una relación de tipo democrático y de rendición de cuentas.

Otro gran reto que no ha sido cubierto en las organizaciones sindicales mexicanas en general y en el SITAUDI en particular, es principalmente una cuota de género de manera paritaria, por lo regular la mayoría de las secretarías generales son

ocupadas por hombres, así como puestos clave dentro del comité ejecutivo. Un ejemplo de esto es precisamente la campaña donde se renovó la planilla en el SITAUDI en el año 2020, pues, de las 3 planillas los tres candidatos a la secretaría general eran hombres y aunque si había mujeres en algunas delegaciones, no había una paridad de género en ese aspecto.

Algo a tomar en cuenta de lo anterior es la composición laboral de la industria automotriz mexicana, que en esencia es un mercado laboral segmentado, donde la mayoría de los trabajadores son del género masculino, aunque a diferencia del pasado mujeres comienzan a formar parte de esta industria (un ejemplo de ello es el sindicato independiente de General Motors).

Para la Red de Mujeres Sindicalistas de México, es importante señalar que ha habido avances en cuanto la incorporación del género femenino a los sindicatos, sin embargo, sólo se contabiliza un 10.5 % del total de las organizaciones sindicales que tienen secretarías generales encabezadas por mujeres, a pesar de esto, la agenda de las organizaciones sindicales debería ir en defensa de la igualdad de género, eliminar la brecha salarial y por su puesto incorporar activamente a las mujeres dentro de los sindicatos (Red de Mujeres Sindicalistas 2023). Si bien, este es uno de los retos más grandes del sindicalismo mexicano en general, dentro de la legislación del TMEC se encuentran señalamientos puntuales para mejorar esta situación en las empresas y en la legislación laboral mexicana.

Por último, se observa cómo hay un proceso importante de despolitización de los trabajadores con respecto a la percepción que tienen de su sindicato, no sólo en el SITAUDI sino en la mayoría de los sindicatos mexicanos. La despolitización gira en dos sentidos: el primero es en términos de indiferencia con respecto a las decisiones que tome el sindicato, con una percepción negativa hacia este, principalmente en términos de democracia sindical o utilidad del sindicato; en segundo lugar, la participación de los agremiados está condicionada a los beneficios que le pueda representar participar, al haber una ganancia favorable la continuidad de representación parece bajar. La falta de participación de igual manera se debe a la represión y persecución política que existe dentro del sindicato a los trabajadores

que se oponen de manera directa al sindicato oficialista, esto es una práctica histórica que sucede no sólo en los sindicatos corporativistas ligados estrechamente al Estado, también sucede en organizaciones sindicales de corte “independiente”.

Como se señala a lo largo de este capítulo, la renovación sindical del SITAUDI tiene muchos altibajos, y esto queda demostrado más fehacientemente con la creación de un sindicato alternativo, así como las distintas y constantes disputas intersindicales que han ocurrido dentro de la empresa AUDI desde que comienza la producción en serie de la camioneta AUDI SUV Q5. Se le suma a ello irregularidades y malos manejos de las cuotas sindicales, así como una completa opacidad en cuanto a la rendición de cuentas se refiere. En términos generales se puede concluir que hay retos y limitantes que una plena renovación del SITAUDI.

La renovación sindical en Audi México es imperativa para abordar los desafíos contemporáneos que enfrentan tanto los trabajadores como las organizaciones sindicales en el país. Este proceso de renovación debe considerar una amplia gama de factores políticos y culturales. Políticamente, es crucial implementar políticas públicas que promuevan la democratización sindical, garantizando procesos transparentes y justos en la elección de líderes sindicales, y fortaleciendo los mecanismos de rendición de cuentas. Estas políticas deben fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, asegurando que sus voces sean escuchadas y respetadas.

Culturalmente, es necesario fomentar una cultura organizacional que valore la inclusión, la equidad y el respeto mutuo, tanto en la gestión empresarial como en la práctica sindical. La intervención de los trabajadores es esencial para impulsar estos cambios desde la base, promoviendo una cultura de participación y solidaridad. Al mismo tiempo, las políticas públicas deben facilitar la formación y capacitación de líderes sindicales en competencias democráticas y de negociación. Esta renovación no solo beneficiará a los trabajadores de Audi México, sino que también servirá como un modelo para el sindicalismo mexicano en general, contribuyendo a la creación de sindicatos más representativos, democráticos y eficaces en todo el país.

Conclusión

El sindicalismo en México ha tenido larga historia y se consolidó en el pasado como un actor político más con incidencia importante en las políticas públicas y en la gestión estatal, pues, como se vio a lo largo de esta investigación, el sindicato corporativista era uno de los engranajes fundamentales para el buen funcionamiento de la maquinaria electoral priista al menos desde los años 40 del siglo XX. El apoyo de esta organización al partido oficial no sólo representaba un ingreso en términos numéricos de votaciones, sino que las buenas relaciones entre los dirigentes charros y el gobierno auguraban un férreo control de la base obrera desmontando cualquier oposición ideológica que no fuera acorde al programa del nacionalismo revolucionario (Xelhuantzi, 2006).

Lo anterior cambia radicalmente a finales de los años 80 y 90 del siglo pasado, cuando se instaura una nueva política económica que pretendía restar poder al sindicalismo, aunque este no fuera confrontativo ni de clase como en otras latitudes geográficas. La idea de esto era la desaparición de estas organizaciones fueran o no adeptas al gobierno en cuestión, de esta manera se estructura una crisis importante para el sindicalismo corporativista tradicional pero también para el independiente que no supo llevar su lucha más allá de la contención al charrismo y la búsqueda de democracia; por ejemplo la desconexión entre el sindicalismo independiente y los movimientos sociales mermo en el poderío de los primeros para estructurar alianzas, limitando su capacidad de agencia.

Ahora bien, la crisis generalizada del sindicalismo también se vio reflejada en como estos fueron teniendo cada vez menor incidencia entre los trabajadores que comienzan a ver en esta organización una limitante y un lastre para alcanzar mejores condiciones laborales. Con esto se presenta un descenso en el número de trabajadores sindicalizados y de simulación sindical por parte de las empresas que contratan despachos jurídicos para crear sindicatos de protección patronal.

Como se mencionó anteriormente, el sindicato de protección patronal era una forma regional de sindicalismo que nace en el Estado de México pero que representa la versión más acabada del corporativismo mexicano, pues, obstruye la creación de

sindicatos reales y representativos; mantiene precarizados los salarios y las condiciones laborales; impide una negociación colectiva real y genera una imagen desfavorable del sindicalismo no sólo entre los propios trabajadores sino en la sociedad en general (Xelhuantzi, 2006, 26). El sindicalismo de protección es uno de los que mayor proliferación tuvo en México, generando una crisis importante en los sindicatos corporativistas.

Ahora bien, la dimensión política del sindicalismo mexicano es muy diversa no solo corporativismo o neocorporativismo operan dentro de estas organizaciones, existen ejemplos importantes que se revisaron anteriormente de sindicalismo autónomo que buscó en distintas ocasiones reestructurar la forma en cómo se practicaba la defensa de los trabajadores.

Lo anterior no quiere decir que muchos de los vicios de la práctica sindical mexicana hayan desaparecido de este tipo de organizaciones, y Xelhuantzi (2006) lo matiza muy bien, cuando comenta que existen dos tipos de sindicatos autonomistas a) los que luchan contra el corporativismo y prefieren la autonomía y b) los sindicatos autonomistas democráticos que adhieren a su proyecto político no sólo la autonomía del corporativismo, sino que plantean una práctica democrática dentro de la organización. En ese sentido se tiene el ejemplo del sindicalismo independiente con sus dos subtipos: 1) el sindicalismo independiente democrático y 2) el sindicalismo independiente no democrático. En el primero hay votaciones directas y secretas lo cual propicia liderazgos reales, fuertes y carismáticos; en el segundo pasa lo contrario no hay elecciones universales y secretas, por tanto, los dirigentes son elegidos de manera cupular (Xelhuantzi, 2011).

Pareciera que los criterios que proporciona Xelhuantzi sobre el sindicalismo independiente es suficiente para la caracterización de esta modalidad sindical, no obstante; existen nuevas características del sindicalismo independiente no democrático y el caso de estudio que se investigó es uno de ellos. En SITAUDI hay votaciones universales directas y secretas con una amplia participación de los trabajadores, lo cual quiere decir que el proceso electoral por sí mismo tiene legitimidad de la base trabajadora, no obstante; los liderazgos sindicales en la corta

vida de esta organización dan a entender que son elecciones de una oligarquía sindical que concentra el poder político. Algo a destacar es que estos cuadros políticos provienen de una planilla sindical que anteriormente había ostentado puestos de representación en el SITIAVW donde también tuvieron una gestión bastante controvertida.

Es en el capítulo 3 de esta investigación donde se menciona con mayores detalles como el nacimiento del SITAUDI presenta vicios desde el comienzo, sumándose a esto la falta de transparencia con respecto a las cuotas sindicales, escaso fomento para involucrar a la base trabajadora a una vida sindical participativa, negociaciones y acuerdos entre la dirigencia sindical y la patronal sin intermediación de los trabajadores, despido injustificado, persecución política, simulación sindical, etcétera.

Los rasgos del SITAUDI que se mencionan anteriormente solo demuestran la profundización de como el sindicalismo independiente también se está estructurando hacia posiciones antidemocráticas o corporativistas sin necesidad de tener una coerción directa por parte del gobierno o pertenecer a una corporación obrera tradicional como la CTM, CROC o FROC. En lo que lleva de vida el sindicato de AUDI (casi 10 años) se han realizado escasas asambleas donde se le de cuentas claras a los trabajadores, no se cuenta con un edificio sindical, no se plantea la necesidad de la formación sindical abierta y democrática, etc.

Otro ejemplo fueron las elecciones de 2020 que dieron como ganador a César Orta Briones de la planilla negra “Renovación sindical”. En dichas elecciones no hubo fraude electoral y estuvieron vigiladas por distintos órganos autónomos. No obstante, hubo bastantes quejas en cuanto al manejo de los recursos con que contaba el sindicato para favorecer al candidato que iba por la reelección: Álvaro López Vázquez, los acuerdos cupulares entre Álvaro López y César Orta que pertenecían a la misma planilla en la primera dirigencia sindical, así como la contención a la planilla verde que se conformaba por trabajadores que no estaban incrustados en viejas estructuras del SITIAVW ni SITAUDI.

En cuanto a la planilla negra se ha cuestionado su legitimidad por las constantes fallas en cuanto al manejo de la negociación con AUDI en la pandemia de Covid-19, en la repartición de utilidades 2019-2020, el aumento salarial por arriba de la inflación que se establece legalmente en el CCT y más recientemente en la huelga que se desarrolló en los primeros meses del 2024.

Como se puede constatar a lo largo de los últimos dos capítulos, el SITAUDI tiene bastantes problemas en cuanto a la constitución de un organismo sindical plenamente democrático. Esto queda demostrado tanto con los testimonios de trabajadores y extrabajadores como con las fuentes hemerográficas disponibles. No sólo hay una cerrazón por parte de la dirigencia sindical con sus colaboradores internos, también con los intentos externos que tratan de estudiar al sindicato, pues, desde que me puse en contacto con la dirigencia de manera directa no ha habido una respuesta ni por parte del sindicato ni de la empresa AUDI AG, para la aplicación de un instrumento que sería la parte cuantitativa de esta investigación.

En pocas palabras a lo que se asiste es a un sindicalismo de simulación como lo establece en términos teóricos Quintero (1989), en el entendido de que estos no se estructuran bajo una lógica totalmente corporativista característica de los sindicatos tradicionales como la CTM, CROC y CROM, pero que buscan constantemente evitar la confrontación, las huelgas y se oponen totalmente a la formación dentro del lugar de trabajo de movimientos o corrientes sindicales alternativas, ya sean estas democráticas o no.

Esto último sucedió con la planilla verde que competiría en las elecciones de 2020 y con la creación del Sindicato Auténtico de Trabajadores de Audi México (SAUTAM). En ambos casos habría persecución política, intimidación y despidos de todo tipo, esto último puede constatarse en las entrevistas que se realizaron y en artículos periodísticos (La Jornada de Oriente, 2023). A pesar de que se deben tomar con mucho cuidado los testimonios que se plantean por parte de los entrevistados, al articular los relatos tanto de base trabajadora inmiscuida en temas políticos como aquellos que son ajenos, se entreve que los atropellos a trabajadores son reales.

Si bien, el SAUTAM se perfilaba como una opción sindical dentro de la empresa rápidamente perdería afiliados al no tener un proyecto sindical en busca de la democracia participativa y activa. La falta de organización política y el miedo de los trabajadores a participar con un sindicato minoritario conducirían a que este proyecto político no tuviera los resultados esperados, sumándose también a una mala estrategia una gestión cuestionable y de simulación igual que lo sucedido en el SITAUDI.

A pesar de ser unas cuantas entrevistas las que se realizaron a la base trabajadora, las categorías y códigos que se encontraron fueron funcionales en los términos de la investigación presente, ya que, arrojaron elementos fundamentales de la percepción sobre el sindicato, específicamente en temas referentes a las prácticas políticas, condiciones laborales y democratización. Gracias a esto se pudo realizar una conceptualización del SITAUDI como un sindicato subordinado, donde se estructuran grandes problemas de funcionamiento, rendición de cuentas y democracia sindical.

A principios del año se dio a conocer en todos los diarios de circulación local sobre la primera huelga en la historia de la empresa que estalló el 24 de enero de 2024, los anhelos de los trabajadores era consolidar un bloque unido para lograr un aumento salarial de 2 dígitos que había sido negado en anteriores ocasiones no sólo por la empresa sino por el sindicato.

Las negociaciones entre sindicato y empresa que iban de un 0% de aumento salarial y de prestaciones a un 6.5%, la mayoría de los trabajadores deciden entrar en huelga. La huelga duraría poco, pues, su levantamiento sería el 19 de febrero de 2024 con un aumento conjunto de salario y prestaciones de 10.2%, que estaba muy lejos del primer planteamiento de 10% en salario y 5.5% en prestaciones.

La situación se agravo después de finalizada la huelga cuando SITAUDI anunció que la empresa después de 17 días de levantada la huelga no había pagado los gastos del paro de actividades a los que se comprometió; otro revés vendría cuando se dio a conocer que la empresa alemana sólo pagó el 50% de las prestaciones y

no el 100% como se había acordado. Se vislumbra una derrota más para el sindicato de esta empresa.

Si bien, a lo largo de la investigación se trató en diferentes ocasiones la cuestión del transnacionalismo se puede decir que en el caso de Audi México es una empresa transnacional que forma parte de uno de los conglomerados más grandes del mundo. A pesar de ello no hay un esfuerzo por parte de la empresa ni del sindicato por ampliar los horizontes de organización colectiva más allá de las fronteras nacionales e incluso regionales. En ese sentido SITAUDI es un sindicato de nicho con prácticas que se estructuran a partir de una burocracia sindical dorada y que en la práctica no se nota un correcto desempeño del sindicalismo independiente democrático. En pocas palabras, a pesar de que los trabajadores se encuentran en un espacio transnacional las prácticas de acción colectiva son meramente locales.

Para concluir hay que señalar que la simulación sindical tanto en SITAUDI como en SAUTAM ha dado como resultado que los trabajadores de la planta AUDI vean al sindicalismo en general como una apuesta fallida, desmembrando los lazos de solidaridad y de participación política que se podrían articular para el mejoramiento de sus condiciones laborales. En términos generales también se puede observar un ánimo decepcionante con respecto a la estructuración de un sindicalismo democrático dentro de la empresa, desinterés e inconformidad con sus representantes, la visión de algunos trabajadores es que su situación laboral con su sindicato lleva las de perder a pesar de los esfuerzos organizativos de la base trabajadora.

Anexos

Anexo 1.

Cuestionario. Sindicato Independiente de Trabajadores AUDI

No. de cuestionario:

Introducción: El siguiente cuestionario se basa en una serie de preguntas sobre la percepción del trabajador con respecto a su sindicato, consta de 23 preguntas, es totalmente anónimo y sus respuestas servirán para la elaboración de una investigación de la maestría en Estudios Sociales: Trabajo, regulación laboral y organización de la BUAP. Se le pide contesté subrayando la respuesta que más le parezca y marcar con un X donde se le indique. Puede terminar el cuestionario cuando usted lo decida.

Edad: a) 18 a 30 b) 31 a 40 c) 41 a 50 d) más de 50 años
Sexo: a) Hombre b) Mujer c) No quiero decir
Estado Civil: a) Casado b) Soltero c) Unión libre
Grado de estudios: a) Primaria b) Secundaria c) Preparatoria d) Licenciatura o ingeniería e) Posgrado

1. En la planta ¿Cuánto tiempo trabaja diariamente?
 1. De 5 a 7 horas
 2. De 8 a 9 horas
 3. De 10 a 11 horas
 4. De 12 a 13 horas
 5. 13 o más horas

2. Si debe trabajar tiempo extra ¿Quién lo decide?
 1. Los jefes inmediatos
 2. Decisión propia
 3. La empresa
 4. El sindicato
 5. Todos participan
 10. No sabe

3. En términos de salario ¿A cuánto asciende su ingreso diario por jornada laboral?
 1. 207.44 pesos o menos

- 2. de 207.44 a 350 pesos
- 3. de 350 pesos a 400 pesos
- 4. Más de 400 pesos
- 10. No sabe
- 11. No contesto

4. En el caso de aumento de salarios de los trabajadores de AUDI ¿Qué debería tomarse en cuenta? (puedes marcar con una X dos opciones)

- 1. La capacidad del trabajador ()
- 2. Antigüedad en el trabajo ()
- 3. Las condiciones en que se trabaja ()
- 4. Las ganancias de la empresa ()
- 5. El número de horas que trabajas ()
- 6. La situación económica del país ()

5. ¿Estás de acuerdo con el sistema de salarios que se implementa en Audi México (sistema HAY)?

- 1. Sí
- 2. No
- 3. No sabe
- 11. No contesto

6. Según su percepción ¿Qué deberían hacer los trabajadores para aumentar sus salarios?

- 1. Solicitarlo al sindicato
- 2. Solicitarlo a la empresa
- 3. Hacer paros y huelgas
- 4. Hacer el trabajo más lento
- 5. No hacer nada
- 11. No contestó

7. Para usted ¿Qué tan necesario es un sindicato en las empresas?

- 1. Muy necesario
- 2. Medianamente necesario
- 3. No hay necesidad de sindicato
- 11. No contestó

8. A continuación se presentan algunas afirmaciones, por favor señale con una X con cuales está de acuerdo o en desacuerdo

	De acuerdo	En desacuerdo	No sabe	No contestó
1. Los sindicatos son necesarios para defender los intereses de los trabajadores y de los ciudadanos				
2. Sin sindicatos no puede haber justicia, igualdad y libertad para los trabajadores				
3. La existencia de sindicatos es fundamental para el país				
4. Los sindicatos no tienen mucha utilidad				

9. ¿Usted ha asistido o asiste a reuniones sindicales?

1. Sí
2. No
11. No contestó

10. Según los estatutos del SITAUDI las asambleas sindicales se deben dar 2 veces al año ¿En lo que lleva laborando en la empresa se han realizado asambleas de este tipo?

1. Sí
2. No
3. No conforme a los estatutos
11. No contestó

11. ¿Cómo se determina los problemas y los puntos que serán discutidos en las reuniones sindicales?

1. Se someten a votación
2. Lo decide el Consejo Ejecutivo del sindicato
3. Se consulta a la base trabajadora sobre sus problemas laborales
10. No sabe

12. En las reuniones sindicales ¿Todos tienen oportunidad de exponer sus inquietudes u opiniones o sólo aquellos que tienen mayor contacto con el sindicato?

1. Todos podemos hablar
2. Sólo hablan los allegados al sindicato
11. No contestó

13. ¿Cómo se resuelven los problemas en las reuniones sindicales?

1. Por consenso entre los trabajadores y el sindicato

- 2. El liderazgo sindical y allegados resuelven el problema
 - 3. No se resuelven los problemas
 - 10. No sabe
 - 11. No contestó
14. Cuando usted vota para elegir a su líder sindical lo hacen por:
- 1. Convencimiento
 - 2. Conveniencia
 - 3. Presión
 - 4. No vota
 - 11. No contestó
15. Después de que finalizan las votaciones ¿Considera que su sindicato está en contacto directo con los trabajadores en cuanto a sus demandas e inquietudes?
- 1. Tiene contacto con los trabajadores de manera regular
 - 2. No tiene contacto con los trabajadores después de la votación
 - 3. El contacto que tiene con los trabajadores es mínimo
 - 11. No contestó
16. ¿Desde su perspectiva cuales son las características más importantes de un sindicato? (Seleccione al menos 3 características con un X)
- 1. Defender a los trabajadores ()
 - 2. Tener ideas originales ()
 - 3. Conocimiento de la empresa ()
 - 4. Que sea un buen negociador ()
 - 5. Rendir cuentas a la base trabajadora ()
17. Desde su perspectiva ¿Cuál ha sido el desempeño de su sindicato?
- 1. Muy bueno
 - 2. Regular
 - 3. Deficiente
 - 11. No contestó
18. ¿Considera que en su sindicato hay un ambiente democrático donde todos pueden dar a conocer sus inquietudes sin temor a represalias?
- 1. Sí
 - 2. No
 - 10. No sabe

11. No contestó
19. Desde su perspectiva ¿Se siente identificado por su representación sindical?
1. Me identifico con mi sindicato
 2. No me identifico con mi sindicato
10. No sabe
11. No contestó
20. ¿Cómo consideraría su participación en las reuniones sindicales o en general en la cuestión política dentro de su lugar de trabajo?
1. Muy activo
 2. Medianamente activo
 3. Me es indiferente
11. No contestó
21. De las siguientes afirmaciones seleccione con una X si está de acuerdo o en desacuerdo

	De acuerdo	En desacuerdo	No sabe	No contestó
1. Prefiero que se llegue a una negociación entre empresa y sindicato antes que ir a huelga				
2. La huelga es la única vía para lograr algo				
3. Debe intervenir el Estado para llegar a un acuerdo entre empresa y trabajadores				
4. No debemos movilizarnos para obtener beneficios laborales				
5. La empresa siempre tiene la razón				

22. ¿Su sindicato fomenta la participación política de sus agremiados por medio de la Secretaría de Educación y Propaganda?
1. Sí
 2. No
 3. No sabía de su existencia
11. No contestó
23. ¿Su sindicato fomenta la politización de los trabajadores más allá del lugar de trabajo (grupos populares obreros y campesinos)?
1. Sí
 2. No
10. No sabe

11. No contestó

Anexo 2.

Entrevista semiestructurada

Introducción: Las siguientes preguntas tratan de recopilar la percepción del trabajador con respecto a su sindicato y consta de 19 preguntas abiertas. Es totalmente anónimo y sus respuestas servirán para la elaboración de una investigación de la maestría en Estudios Sociales: Trabajo, regulación laboral y organización de la BUAP. Esta entrevista será grabada para posteriormente ser transcrita y decodificada en un programa de análisis cualitativo. Puede terminar la entrevista cuando usted lo decida.

Dimensión	Preguntas
<i>Prácticas laborales</i>	¿Cómo entraste a AUDI, trabajabas en una empresa similar anteriormente? ¿En qué línea trabajas/trabajabas y cuales eran/son tus actividades cotidianas? ¿Es muy cansado el trabajo que realizas? ¿Son jornadas muy largas? ¿Qué tal el ambiente laboral, con tus compañeros, los jefes de línea, superiores?
<i>Sindicato (representatividad)</i>	¿Sabes cómo se formó el sindicato? Si es así ¿Qué piensas acerca de su formación original? ¿Cuál es tu percepción sobre el sindicato: atiende oportunamente las demandas o problemáticas tuyas o de tus compañeros? En general ¿Tu sindicato te representa? ¿Por qué? ¿Desde tu perspectiva piensas que el sindicato representa o no a la base trabajadora?
<i>Sindicato (Autoritarismo y democratización)</i>	¿Cuál es tu idea de democracia política, y de democracia sindical? ¿Según esto crees que tu sindicato es democrático o propicia un ambiente democrático? ¿Cómo ves la participación de los trabajadores en la cuestión sindical? ¿Dirías que hay un cansancio generalizado en la base trabajadora y por eso la participación es desequilibrada o nula?

	<p>¿Piensas que hay represión y persecución política del sindicato a algunos trabajadores?</p> <p>¿Directamente has sido afectado o sabido de casos que se vean afectados por estas prácticas autoritarias?</p>
<i>Sindicato (perspectiva general)</i>	<p>¿Podrías decirme en general cual ha sido el desempeño de tu sindicato?</p> <p>¿En tus palabras dirías que el sindicalismo es útil actualmente para lograr cambios en los centros de trabajo?</p> <p>¿Crees que es posible un cambio democrático dentro de tu sindicato?</p>

Anexo 3.

Entrevistado	Trabajador/extrabajador	Duración de la entrevista
Entrevista 1	Trabajador hasta 2017	3 horas
Entrevista 2	Trabajador hasta 2017	1 hora
Entrevista 3	Trabajador hasta 2023	1 hora
Entrevista 4	Trabajador hasta 2022	1 hora
Entrevista 5	Trabajador activo	15 minutos
Antonio Espinal	Experto en sindicalismo VW Puebla	45 minutos

Bibliografía

Adams, P. (2020). Corporatism and comparative politics: Is there a new century of corporatism? En *New directions in comparative politics*. Routledge.

Álvarez, A. (1991). Economic crisis and the labor movement in Mexico. En K. J. Middlebrook (Ed.), *Unions, workers, and the state in Mexico* (pp. 27-55). Center for U.S.-Mexican Studies, University of California, San Diego.

Antenas, J. (2008). Los sindicatos ante la globalización: ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1). Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/78524700>

Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, 26.

Artiles, A. (2003). *Actores y modelos de relaciones laborales: Una perspectiva comparada*. Universidad Virtual OIT.

Audelo, J. M. (2005). Sobre el concepto de corporativismo: Una revisión en el contexto político mexicano actual [Manuscrito inédito], 1-25.

Bensusán, G. (1998). Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México. En F. Zapata (Coord.), *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre flexibilidad laboral en México* (pp. XX-XX). El Colegio de México.

Bensusán, G., & Gómez, W. (2017). Volkswagen en México: Un caso de articulación positiva y fuerte pero inestable entre innovación productiva y social. En *¿Es posible innovar y mejorar laboralmente? Estudio de trayectorias de empresas multinacionales en México* (pp. XX-XX). UAM.

Bensusán, G., & Middlebrook, K. (2013). *Sindicatos y política en México: Cambios, continuidades y contradicciones*. UAM-CLACSO.

Bizberg, I. (1990). *Estado y sindicalismo en México*. El Colegio de México.

Bizberg, I. (Ed.). (2014). *Variedades de capitalismo en América Latina: Los casos de México, Brasil, Argentina y Chile*. El Colegio de México.

Brookes, M. (2013). Varieties of power in transnational labor alliances: An analysis of workers' structural, institutional, and coalitional power in the global economy. *Labor Studies Journal*, 38(3), 181-200.

Carrillo, J. (2018). Manufactura dinámica en México y posibilidades de desarrollo regional: Sectores automotriz y aeroespacial. En E. Dussel (Ed.), *Cadenas productivas de valor: Metodología, teoría y debate* (pp. 89-110). UNAM.

Carrillo, J. (2020). Reflexiones sobre la industria automotriz, las tecnologías exponenciales y sus desafíos. En A. Martínez et al. (Eds.), *Industria 4.0 en México: Elementos diagnósticos y propuesta práctica en sectores y empresas* (pp. 117-132). UNAM.

Collier, D. (1995). Trajectory of a concept: Corporatism in the study of Latin American politics. En *Latin America in comparative perspective: New approaches to methods and analysis*. Routledge.

Covarrubias, A. (2014). Explosión de la industria automotriz en México: De sus encadenamientos actuales a su potencial transformador.

Covarrubias, A., & Ramírez, S. (2021). Introduction: Changing geographies and frontiers of the automobile industry. En A. Covarrubias & S. Ramírez (Eds.), *New frontiers of the automobile industry*. Palgrave Macmillan.

De la Garza, E. (1986). La investigación sobre la base obrera en México: Un balance preliminar. *Nueva Antropología*, 29(VIII), 85-105.

De la Garza, E. (1994). Sindicato y reestructuración productiva en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 56(1), 3-28. <https://doi.org/10.2307/3540890>

De la Garza, E. (1997). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En *El proceso del trabajo* (pp. 148-177).

De la Garza, E. (2015). El sindicalismo, el empleo formal y su relación con el Estado en América Latina. En *Trabajo y revolución: Voces y debates sobre sistemas y reformas laborales en América Latina*. Instituto de Altos Estudios Nacionales.

Diamond, W., & Freeman, R. (2002). Will unionism prosper in cyberspace? The promise of the internet for employee organization. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3).

Díaz, M. et al. (2016). Los factores psicosociales en la industria automotriz en México. En *La industria automotriz en México: Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales* (pp. 137-160). Clave Editorial.

De la Garza, E., & Bouzas, A. (1998). Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 60(1), 37-59.

De la Garza, E. (1986). La investigación sobre la base obrera en México: Un balance preliminar. *Nueva Antropología*, 8(29), 85-105.

De la Garza, E. (1994). Sindicato y restructuración productiva en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 56(1), 3-28. <https://doi.org/10.2307/3540890>

De la Garza, E. (1997). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En F. Zapata (Ed.), *El proceso del trabajo* (pp. 148-177). El Colegio de México.

De la Garza, E. (2015). El sindicalismo, el empleo formal y su relación con el estado en América Latina. En *Trabajo y revolución: Voces y debates sobre sistemas y reformas laborales en América Latina* (pp. 21-45). Instituto de Altos Estudios Nacionales.

Eldrige, J. (1998). *Industrial disputes: Essays in the sociology of industrial relations*. Routledge.

Escobar, S. (2021). *El camino obrero: Historia del sindicalismo mexicano (1907-2017)*. Fondo de Cultura Económica.

Espinal, J. A. (2015). *El sindicato de trabajadores de la VW: Un Fénix laboral (2000-2012)* [Tesis de doctorado, El Colegio de México].

Espinal, J. A. (2022). Cogestión en la Volkswagen: Los efectos en una subsidiaria. *Intersticios Sociales*, 24, 265-296.

Gatica, I. (2007). El corporativismo sindical mexicano en su encrucijada. *El Cotidiano*, 22(143), 71-79.

Guerra, M., & Gutiérrez, A. (2010). *El sindicalismo en México: Historia, crisis y perspectivas*. Plaza y Valdés Editores.

Hanono, L. (1980). *Unidad Obrero Independiente: Una organización de la clase obrera mexicana* [Tesis de licenciatura, ENAH].

Harvey, D. (2005). *Breve historia del neoliberalismo*. Editorial Akal.

Hyman, R. (1984). *Industrial relations: A Marxist introduction*. Macmillan.

Hyman, R. (1971). *Marxism and the sociology of trade unionism*. Pluto Press Limited.

Hyman, R. (1983). *The new working class? White-collar workers and their organizations*. Macmillan.

Kochan, T., & Useem, M. (1992). *Transforming organizations*. Oxford University Press.

Köhler, H., & Calleja, J. (2023). They don't represent us! Opportunities for a social movement unionism strategy in Spain. *Industrial Relations*, 70(2), 123-140.

Köhler, H., & Calleja, J. (2017). Los movimientos sociales en la reivindicación sindical. *Arxius de Ciències Socials*, 36, 45-62.

Linares, J. (2022). La industria automotriz y el Covid-19 en México: Saldo de una pandemia inconclusa, 2020-2022. En J. Egurrola, E. Morales, & A. Treviño (Eds.), *La economía sectorial: Reconfigurando el territorio y nuevos escenarios en la dinámica urbano-rural*. UNAM.

Martínez, K., Marroquín, J., & Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, 34(86).

Martínez, M. (2003). New communication systems and trade union politics: A case study of Spanish trade unions and the role of the internet. *Industrial Relations Journal*, 34(4).

- Mártinez, M., & Saade, J. (2022). Dependencia, finanzas y desarrollo: Ecos del pasado que resuenan en el presente. En M. Meireles, B. De Conti, & D. Guevara (Eds.), *Covid-19 y el desarrollo económico en América Latina: Debates teóricos, dilemas de financiamiento y escenarios post-pandémicos*. UNAM.
- McKersie, R., Perry, C., & Walton, R. (1965). Intraorganizational bargaining in labor negotiations. *The Journal of Conflict Resolution*, 9(4), 463-481.
- McKersie, R., & Walton, R. (1966). The theory of bargaining. *ILR Review*, 19(3), 414-424.
- Montiel, Y. (2007). *Breve historia del sindicalismo*. Fundación Friedrich Ebert, Representación en México.
- Moral, D., & Brunet, I. (2018). La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los nuevos movimientos sindicales. *Sociología del trabajo*, (93).
- Ocampo, R. (2022). La reforma laboral en marcha: El caso de GM Silao. *Tendencias*, 23(1), 1-28.
- Poole, M. (2020). *Theories of Trade Unionism: A Sociology of Industrial Relations*. Routledge.
- Pries, L. (1993). Volkswagen: ¿Un nudo gordiano resuelto? *Trabajo UAM*, (9), 7-23.
- Pries, L. (1995). Los sistemas de relaciones industriales ante los procesos de globalización y privatización: Consideraciones analítico-conceptuales. En *Anuario de El Colegio de Puebla 1994*.
- Pries, L. (1998). Hacia un nuevo escenario de las relaciones industriales en la industria automotriz mexicana. *Región y Sociedad*, (46).
- Pries, L. (2014). ¿Por qué han sido tan exitosas las “tres grandes alemanas” BMW, Daimler y Volkswagen? En L. Álvarez, J. Carrillo, & M. González (Eds.), *El auge de la industria automotriz en México del siglo XXI: Restructuración y Catching Up* (pp. 25-46). UNAM.

Pries, L. (2016). Regulación laboral entre neoliberalismo y estatismo: Una propuesta institucional y el ejemplo de la Unión Europea. *Sociología del trabajo*, 88, 62-86.

Pries, L. (2022). Trabajo y economía en una perspectiva sociológica neo-institucionalista: Reflexiones acerca de 100 números de la revista *Sociología del Trabajo*. *Sociología del trabajo*, 100, 1-11.

Pries, L., & Seelinger, M. (2015). Después de un trayecto desafiante y accidentado: ¿Volkswagen rumbo al liderazgo mundial? En A. Covarrubias & A. Arteaga (Eds.), *La industria automotriz en México frente al nuevo siglo* (pp. 45-75). El Colegio de Sonora.

Pulignano, V. (2015). International cooperation, transnational restructuring and virtual networking in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 15(2).

Quintero, C. (1989). Sindicalismo subordinado e industria maquiladora en Tijuana. *Estudios Sociológicos*, 7(21), 455-484.

Quintero, C. (2021). El sindicalismo en las maquiladoras. En R. Alarcón, A. Almaran, M. Anguiano, et al. (Eds.), *La persistencia de lo local en la globalización: Industria, trabajo y migración internacional en la frontera norte de México*.

Reyes, J. (2016). La estrategia de localización de actividades de I+D de Audi: Un referente para el caso de San José Chiapa, Puebla, México. *TECSISTECATL*.

Reyes, J., Sánchez, G., & Martínez, Ma. E. (2018). La instalación de Audi en México: La precariedad laboral como fundamento. En E. De la Garza (Ed.), *Configuraciones productivas y relaciones laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México* (pp. 120-144). Porrúa.

Roxborough, I. (1983). El sindicalismo en el sector automotriz. *Estudios Sociológicos*, 1(1), 59-92.

Roxborough, I. (1984). *Unions and politics in Mexico: The case of automobile industry*. Cambridge University Press.

Sandoval, I. (2011). *Crisis, rentismo e intervencionismo neoliberal en la banca (1982-1999)*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9.

Silva, Ma. E., Aguilar, F., & Busierre, Y. (2019). El impacto de la instalación de Audi México en la economía de Puebla-Tlaxcala. *Transitaré*, 5(1), 22-49.

Verma, A., & Kochan, T. (2004). *Unions in the 21st century: An international perspective*. Palgrave Macmillan.

Vieyra, J. (2000). Reconversión industrial, gran empresa y efectos territoriales: El caso del sector automotriz en México. *Revista EURE*, 26(77), 25-47.

Xu, H., & Schmalz, S. (2017). Socializing labour protest: New forms of coalition building in South China. *Development and Change*, 48, 1031-1051.

Xelhuantzin, M. (2006). El sindicalismo mexicano contemporáneo. En *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*. Friedrich Ebert Stiftung.

Xelhuantzi, M. (2011). La tarea sindical en México: Un camino sinuoso para la democracia. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08741.pdf>

Artículos periodísticos

Gutiérrez, P. (1 de mayo de 2019) “El sindicato de Audi exige operativos policiacos para frenar asaltos a obreros”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/audi-asaltos-obreros/>

Gutiérrez, P. (28 de abril de 2020) “Paro en Audi y Volkswagen abarcará todo el mes de mayo, confirman sindicatos”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/paro-en-audi-al-31-de-mayo/>

Gutiérrez, P. (8 de mayo de 2020) “Despedidos en industria automotriz no ha incrementado, indica CTM” , La Jornada de Oriente. Disponible en:

<https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/despuestos-en-industria-automotriz-no-ha-incrementado-indica-ctm/>

Gutiérrez, P. (18 de mayo de 2020) “El 1 de junio solo regresarán a trabajar 30% de los trabajadores de Audi”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/audi-iniciara-actividades-1-de-junio/>

Gutiérrez, P. (28 de mayo de 2020) “En el resto de la cuarentena Audi pagará 60% de salario a 3 mil 800 sindicalizados: Sitaudi” La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/audi-pagara-sindicalizados/>

Gutiérrez, P. (21 de agosto de 2020) “Seis años más quiere dirigir Álvaro López al Sitaudi”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/dirigente-sindicato-audi-reelegirse/>

Gutiérrez, P. (1 octubre 2020) “Votaciones en Sitaudi fueron observadas por la Secretaría del Trabajo; no hay incidentes” La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/votaciones-comite-ejecutivo-sitaudi/>

Gutiérrez, P. (7 de abril de 2021) “Tarjetas de peaje de trabajadores de Audi son pagadas por el gobierno estatal; fue un acuerdo para que la empresa se instalara en Puebla, confirma la firma”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/audi-tarjetas-de-peaje/>

Gutiérrez, P. (5 de octubre de 2021) “Nuevo dirigente sindical de Audi promete investigar posibles anomalías de su antecesor”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/anomalias-alvaro-lopez-cesar-orta-sitaudi/>

Gutiérrez, P. (22 de abril de 2021) “Audi promoverá estrategia para que sus trabajadores se vayan a vivir a Ciudad Modelo” La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeorientemex.com.mx/puebla/audi-vivir-ciudad-modelo/>

Gutiérrez, P. (29 de abril de 2021) “Los trabajadores no están obligados a irse a vivir a Ciudad Modelo, sostiene líder del Sitaudi”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeorientemex.com.mx/puebla/trabajadores-ciudad-modelo-sitaudi/>

Llavén, Y. (27 de agosto de 2020) “El líder sindical de Audi inicia campaña adelantada para permanecer seis años más en el cargo” La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeorientemex.com.mx/puebla/violando-estatuto-lider-sindical-audi-mochilas/>

Rocha, C. (30 de septiembre de 2016) “Contrato colectivo de trabajo de Audi esta pactado hasta 2019”, *La Jornada de Oriente*. Disponible en: <https://www.lajornadadeorientemex.com.mx/puebla/contrato-colectivo-de-trabajo-de-audi/>

Rocha, C. (19 de abril de 2017) “Obreros de Audi dan 8 días a su líder sindical para que convoque a Asamblea extraordinaria y destituirlo”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeorientemex.com.mx/puebla/obrerros-audi-dan-8-dias-lider-sindical-convoque-asamblea-extraordinaria-destituirlo/>

Rocha, C. (21 de abril de 2017) “El sindicato de Audi convoca a asambleas divisionales, disidentes buscan hacerla general”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeorientemex.com.mx/puebla/el-sindicato-de-audi/>

Rocha, C. (16 de mayo de 2017) “La UNT abre la posibilidad de respaldar a los obreros de Audi que buscan destituir a su dirigente”, La Jornada de Oriente.

Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/la-unt-abre-la-posibilidad-respalda-obreros-audi-buscan-destituir-dirigente/>

Rocha, C. (18 de mayo de 2017) “Contratan a nuevos obreros para Audi condicionados a que no se sumen a la disidencia sindical”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/contratan-nuevos-obreros-audi-condicionados-no-se-sumen-la-disidencia-sindical/>

Diario Cambio (13 de noviembre de 2011) “Moreno Valle inicia gira en Alemania”, Diario Cambio. Disponible en: <https://www.diariocambio.com.mx/2012/noviembre/politica/131112-sd-politica-moreno-valle-inicia-gira-en-alemania.htm>

Gutiérrez, P. (17 de mayo de 2023) “Alrededor de 50 obreros de Audi han sido despedidos injustificadamente en este año, entre ellos dos secretarios del Sautam”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/obreros-de-audi-despedidos-injustificadamente-este-ano-entre-ellos-dos-secretarios-sautam/>

Gutiérrez, P. (8 de octubre de 2023) “Sitaudi convoca a asamblea para determinar petición de alza salarial e informar de destino de cuotas sindicales”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/sitaudi-convoca-a-asamblea-para-determinar-peticion-de-alza-salarial/>

Gutiérrez, P. (30 de octubre de 2023) “Los 500 eventuales que podría despedir Audi representan el 13.5% de los obreros”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/los-500-eventuales-que-podria-despedir-audi-obreros/>

Gutiérrez, P. (10 de diciembre de 2023) “En los próximos 3 años podría haber hasta 246 días de paro técnico en Audi; sindicato negocia pago de 50 y 75% a trabajadores”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/en-los-proximos-3-anos-podria-haber-hasta-246-dias-de-paro-tecnico-en-audi/>

Gutiérrez, P. (15 de diciembre de 2023) “Pese a romper récord en producción, Audi no quiere aumentar el salario ni prestaciones”, La Jornada de Oriente. Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/pese-a-romper-record-en-produccion-audi-no-quiere-aumentar-el-salario-ni-prestaciones/>

La redacción (25 de enero de 2024) “AUDI: Banderas rojinegras”, La Jornada de Oriente, Disponible en: <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/audi-banderas-rojinegras/>