BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DEMOCRACIA SINDICAL Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ. EL CASO VOLKSWAGEN MÉXICO

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

MAESTRO EN ESTUDIOS SOCIALES: TRABAJO, REGULACIÓN LABORAL Y ORGANIZACIÓN

PRESENTA:

ANTONIO MORRIS ELI AMAT SHAPIRO

DIRECTOR DE TESIS:

DR. OSCAR CALDERÓN MORILLÓN

CO-ASESOR:

DR. MANFRED WANNÖFFEL

AGOSTO DE 2023

Agradezco al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías -CONAHCYT- el apoyo brindado durante mi matriculación como estudiante del posgrado en estudios sociales, mismo que me permitió realizar este trabajo de investigación, así como a la Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrado -VIEP- por el apoyo económico para la movilidad en el extranjero.

Agradecimientos

En primera instancia quiero agradecer a la familia Díaz Hernández, (Señora Emma, Emma, Indira, Osmar y Baku) sus integrantes siempre me permitieron contar con un espacio de estudio que me posibilitó enfocarme y cumplir con los trabajos y obligaciones del posgrado. Todos ellos, siempre me apoyaron en cuestiones cotidianas que lograron que pudiera dedicarme sin distracciones a estudiar.

De igual manera quiero agradecer a mis hermanos, a mis hermanas y a mi madre quienes siempre me han apoyado. Mi hermana Paola y Charly jugaron un papel de apoyo incondicional cuando decidí hacer mi estancia en el extranjero.

También quisiera hacer un reconocimiento a toda la planta docente del proyecto de Maestría en Estudios Sociales de la BUAP quienes siempre estuvieron atentos a mis inquietudes y dispuestos a orientarme.

De manera distinguida a mi director Oscar Calderón por su apoyo y aliento cuando planteé este tema. Él me presentó a Yolanda Montiel, cuyas investigaciones, paciencia y consejos me ayudaron en los múltiples obstáculos, ella no solo es una especialista en el tema del sindicalismo en la industria automotriz, sino también una gran persona.

Por la parte alemana, quiero agradecer a Manfred Wannöffel y a su esposa por su apoyo para matricularme en el curso intensivo de alemán. Durante el curso académico que tomé con él pude leer sobre el corporativismo en Brasil y esto me inspiró para realizar el capítulo tres, aparte de llevarme impresiones de primera mano sobre la importancia de la cogestión en Alemania, gracias a la diversidad de estudiantes que lo integraban. Por último, sus comentarios puntuales y certeros sobre los puntos débiles del borrador me resultaron muy útiles.

De igual modo agradezco a Ludger Pries, quien me brindó apoyo de archivo y me compartió múltiples referencias bibliográficas que fueron elementales para la redacción del capítulo dos. Además, me permitió -a través del instituto INCCAS- colaborar con Christian Schramm y el proyecto ZuSudo -inmigración del sureste de Europa- como parte de mis prácticas profesionales. Pries y su esposa Karin se aseguraron de que conociera los museos de la región del Ruhr en bicicleta.

Asimismo, agradezco enormemente las pláticas -fuera de clase- con Ilán Bizberg, éstas nutrieron mi interés por la disciplina académica. De igual manera, Margit Fauser siempre estuvo pendiente a mi llegada a Bochum para orientarme y saber cómo nos sentíamos los estudiantes mexicanos.

No puedo finalizar esta parte sin agradecer a mis colegas de generación, de todos aprendí algo. De forma especial me gustaría mencionar a Marlene, Amir y Paquito, quienes no dudaron en hacerse presentes y asegurarse de que no me faltara nada cuando más aislado me hizo sentir el COVID-19 en Alemania. A este grupo de colegas también debo sumar a Ana y Naemi, esos paseos en Koblenz fueron muy especiales y nunca faltó la atención para que mi estancia fuera grata.

RESUMEN

Esta investigación presenta un acercamiento al estudio y análisis de la democracia sindical en la industria automotriz, específicamente en el caso VW-México. Entendiendo la democracia sindical no solamente en términos electorales o formales, condición necesaria pero no suficiente, sino también poniendo el acento en la participación de los trabajadores al interior de su sindicato, a partir del contraste con el modelo de regulación laboral dual.

El objetivo de este trabajo está centrado en analizar cuál es la percepción que los agremiados y líderes del SITIAVW tienen sobre la democracia sindical. Para ello, esta investigación parte de la interrogante ¿Qué elementos de democracia sindical están presentes al interior del SITIAVW y cuáles son los retos del sindicalismo independiente?

Para responder a dicha pregunta se recurrió a la revisión de la literatura especializada y a una metodología hermenéutica de carácter reflexivo, en combinación con métodos cualitativos, a partir de un análisis crítico del discurso de una entrevista grupal entre otros recursos para explicar la lógica corporativa; una entrevista semiestructurada a un exlíder sindical del SITIAVW y la recuperación del testimonio de un extrabajador de la planta VW-México, además, en la parte cuantitativa se aplicó una encuesta tipo Likert a trabajadores sindicalizados de VW-México.

En términos generales se espera contribuir al debate y abundar en la comprensión del tránsito del sindicalismo corporativo al sindicalismo democrático, no solamente desde la idea de la elección de liderazgos sino también con relación a las bases trabajadoras, y su accionar como organización.

Palabras clave: Volkswagen; industria automotriz; sindicatos; SITIAVW; democracia sindical; cogestión; membresía activa.

ABSTRACT

This research presents an approach to the study and analysis of union democracy in the automotive industry, specifically in the case of VW-Mexico. Understanding union democracy not only in electoral or formal terms, a necessary but not sufficient condition, but also emphasizing the participation of workers within their union, in contrast to the dual labor regulation model.

The objective of this study is focused on analyzing the perception that SITIAVW members and leaders have of union democracy. To this end, this research is based on the question: What elements of union democracy are present within SITIAVW and what are the challenges for independent unionism?

To answer this question we resorted to a review of specialized literature and a hermeneutic methodology of a reflexive nature, in combination with qualitative methods, based on a critical analysis of the discourse of a group interview, among other resources, to explain the corporate logic; a semi-structured interview with a former SITIAVW union leader and the recovery of the testimony of a former worker of the VW-Mexico plant; in addition, in the quantitative part a Likert-type survey was applied to unionized workers of VW-Mexico.

In general terms, we hope to contribute to the debate and to deepen the understanding of the transition from corporate unionism to democratic unionism, not only from the idea of the election of leadership, but also in relation to the rank-and-file participation, and their actions as an organization.

Keywords: Volkswagen Mexico; automotive industry; unions; SITIAVW; union democracy; co-management; active membership.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN ……... 1

Planteamiento del problema……2

Justificación del tema ……3

Preguntas de investigación ……5

Objetivos ……6

Metodología: instrumentalización metodológica ……...6

Estructura de los capítulos……. 9

CAPÍTULO 1. Democracia sindical en la industria automotriz mexicana ..……. 11

1.1 Marco jurídico, regulación laboral para la industria automotriz en México ….…... 11

1.2 Organizaciones; Management y el "proceso del trabajo": ¿posibilidad de síntesis disputa sin tregua? …….…….. 14

1.3 ¿Es la democracia un régimen o un procedimiento? ¿Tipos de democracia? ……..… 20

1.4 Los sindicalismos en México y el sindicalismo de base ……... 25

1.5 ¿Qué debemos entender cuando hablamos de democracia sindical? El caso mexicano ……...…. 28

1.6 Análisis crítico del discurso. Algunos aspectos sobre el sindicalismo en México ……. 37

CAPÍTULO 2. Instituciones encargadas de regular la relación laboral en Alemania: sobre el Comité de Empresa …… 48

2.1 Marco jurídico sobre sindicalismo alemán. ……..…….……..…. 49

2.2 El comité de empresa ……..…..... 51

2.2.1 El CE en VW AG……. 51

2.2.2 Elección del comité de empresa …….. 53

2.3 Importancia de la cogestión……..... 54

2.3.1 Cogestión en Alemania. 3 modelos (según Seifert)…….. 54

2.3.2 Primer modelo Ley de Codeterminación del Carbón y el Acero de 1951 (Montan-Mitbestimmungsgesetz) ……..... 55

2.3.3 Segundo modelo: cogestión a un tercio (Drittelbeteiligungsgesetz, 2004)……57

2.3.4 Tercer modelo: ley de 1976 referente a la cogestión. (Mitbestimmungsgesetz)……..…….….. 58
2.4 Sindicatos en Alemania……...…….. 60
2.4.1 Asociaciones de empleadores ……. 62
2.4.2 Sistema dual de regulación laboral en Alemania: ¿Pilares, o tubos que se conectan?..... 63
CAPÍTULO 3. El T-MEC en la industria automotriz mexicana; ¿escenario de ruptura con el sindicalismo de simulación? 69
3. 1 T-MEC y la reforma laboral a la Ley Federal del Trabajo en 2019 ¿resultado de la experiencia de los tratados de libre comercio anteriores? …… 70
3.2 Contexto de la reforma laboral del 2019; reforma laboral de 2012 y reforma constitucional 2017……...72
3.3 El mecanismo laboral de respuesta rápida. ¿Un mecanismo para desarmar el sindicalismo de simulación? 75
CAPÍTULO 4. Grupo Volkswagen, VW-México y el SITIAVW …….……..80
4.1 Grupo Volkswagen y Volkswagen de México …….. 80
4.2 La cuestión sindical al interior de la planta armadora de VW en Puebla…….. 86
4.3 Análisis de la entrevista semiestructurada a José Luis Rodríguez Salazar ……91
4.4 Apuntes sobre la entrevista a un ex trabajador de la VW-México ……102
4.5 Resultados y análisis de la aplicación del instrumento cuantitativo enfocado a la cuestión sindical ……..……...107
CONCLUSIONES ……... 137
ANEXOS. ……...…... 143
BIBLIOGRAFÍA …… 149

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda el tema de la democracia sindical en el sindicato de trabajadores de VW-México, entendida no solamente en términos formales sino también como un espacio que posibilita la participación de los trabajadores. Una de las características de la democracia sindical en términos formales es el ejercicio del derecho de elegir a sus representantes sin presiones de orden político o económico. Mientras que la misma democracia sindical entendida como membresía activa, sugeriría la existencia de espacios o instituciones donde se toma en cuenta la participación y la opinión de los trabajadores en cuestiones que atañen a su espacio laboral y sindical.

La democracia sindical en México surge como resultado del enfrentamiento con la lógica corporativa del sindicalismo de simulación. En ese sentido, el SITIAVW tuvo por antecedente la ruptura en contra de su forma corporativa bajo control de la CTM con la firme idea de buscar formar un sindicalismo distinto que lograra acabar con las prácticas de simulación, posibilitando abrir espacios donde los trabajadores pudieran participar directamente en puestos de representación sindical, lo que se tradujo en espacios como la asamblea para llevar a cabo decisiones importantes que afectan a todos los agremiados. A su vez entender la forma independiente del sindicalismo implica analizar su contraparte corporativa.

El interés de este trabajo surge también en relación con las nuevas disposiciones de regulación laboral marcadas en la reforma laboral del 2019 y en el acuerdo comercial T-MEC como regulaciones que implicaron cambios dentro del mundo del trabajo específicamente en la industria automotriz. Relacionado a esto también se busca realizar una síntesis del sistema de regulación dual alemán y sus componentes para identificar sus elementos destacables, esto teniendo en cuenta que para interés de este trabajo el acento estará puesto sobre la participación de los trabajadores en un marco institucional distinto, que a su vez implica la comunicación entre dos instituciones separadas formalmente -sindicatos y comité de empresa- que figuran como pilares de dicho sistema.

Los objetivos de este trabajo están enfocados en analizar cuál es la percepción que los agremiados del SITIAVW tiene sobre la democracia sindical, sobre su sindicato y sus líderes

sindicales. Asimismo, se busca identificar si existen espacios de participación más allá del ejercicio del derecho a elegir a sus representantes, para ello, se utiliza como metodología una hermenéutica para fines reflexivos, pero en combinación con métodos cualitativos y cuantitativos, las principales herramientas fueron la descripción y el análisis.

Planteamiento del problema

El trabajo en general, como actividad productiva y reproductiva es en esencia la única actividad que nos distingue como especie humana, la conformación del fenómeno sindical puede ser entendido como un fenómeno universal en defensa del derecho al trabajo, pero también del derecho a un trabajo digno. Qué dignidad existe ahí donde las condiciones para llevar a cabo tan singular actividad humana no escuchan a los involucrados directos del proceso mismo: los trabajadores.

Si bien VW es una multinacional de carácter global, suponemos que en el marco de las relaciones laborales no opera igual aquí en México que en Alemania (país de origen del denominado grupo Volkswagen que agrupa a su vez a otras marcas del sector automotriz).

Ello en parte puede deberse a que las mismas regulaciones jurídicas, propias de cada nación, no son iguales, han sido desarrolladas a partir de contextos históricos y sociales distintos y en donde los sindicatos (entendidos como organizaciones en defensa de los derechos laborales) han llevado procesos sociales de lucha y ganado terreno en distintas formas. Estas especificidades que distinguen un caso del otro son de interés para esta investigación para mostrar otros escenarios que pudieran abonar a la mejora de las relaciones laborales.

Si bien se ha apostado por la flexibilidad laboral en países como México en donde la mano de obra en muchas ocasiones se encuentra poco calificada, lo que ha sido utilizado como un recurso constante de la clase empresarial para justificar el estado salarial de la misma, existen condiciones estructurales que pueden ser observadas en términos históricos sobre cómo esta relación, desde la formación de los sindicatos -corporativos o de estado- nunca tuvo por objeto el mejoramiento real de las condiciones laborales que la ley consagra como para negociar con la patronal un acuerdo que permitiera a los trabajadores un trabajo digno.

Entendiendo por trabajo digno lo que marca la Organización Internacional del Trabajo: trabajo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social, oportunidades de desarrollo personal e integración social, libertad de expresión, organización y participación en las decisiones, así como la igualdad de oportunidades y de trato para todos. (OIT, Trabajo decente).

Justificación del tema

Considerando la importancia que guarda hoy en día la industria del automóvil en México es de suma relevancia llevar a cabo un estudio que permita visualizar la importancia de la organización del trabajo en términos productivos y de democracia sindical; tener un marco de referencia para incentivar el debate y establecer ventajas y desventajas de uno y otro modo de organización laboral.

En el caso de la industria automotriz en México y de autopartes, los datos disponibles sobre la inversión extranjera directa hablan de una cifra de aproximadamente 5.075 millones de dólares durante el 2020. Si bien ese mismo dato en comparación con el periodo anterior, 2019, disminuyó, no deja de representar una suma considerable en términos de generación de empleo y derrama económica en general. México en comparación con otros países de Latinoamérica se ubica como uno de los mayores fabricantes de vehículos. (Inversión extranjera directa (IED) en la industria automotriz de México desde 2010 a 2020)

Lo anterior contextualiza la importancia del sector automotriz en México en términos de generación de empleos directos e indirectos y a su vez permite entender cómo, en términos globales y visto desde una concepción macroeconómica, este sector es considerado estratégico para la inversión extranjera directa.

En base a esta misma fuente, entre 1980 y 2018 el número total de vehículos registrados y en circulación en México se multiplico más de ocho veces., pues para 1980 existían menos de 6 millones (contando motocicletas, automóviles, camionetas, furgonetas, autobuses y camiones) mientras que para 2018 este mismo parque vehicular registró poco menos de 48 millones.

Si bien el automóvil, visto como una mercancía, es en sí mismo el objeto que posibilita la movilidad de todos los sectores sociales en su conjunto, su importancia en términos económicos es solo entendible mirando a la industria automotriz en términos globales. Esto es, las conexiones sociales en términos de organización laboral, regulación, trabajo, que permiten el desarrollo continuo de dicha industria y posibilitan la realización, año con año, de nuevos modelos y variedades que logran consumirse en la lógica de un mercado de segmento (automóviles compactos, ligeros, de lujo, deportivos, suvs, etc.) donde todas las necesidades son cubiertas.

La industria automotriz, no surgió por generación espontánea y puede ser entendida en términos generales como una industria que adaptó y modificó las relaciones sociales de producción a los problemas que acontecieron cada vez que se presentaron cambios de orden tecnológico producto del desarrollo de la ciencia y su aplicación en campos como la electrónica y la robótica.

Por lo tanto, nos parece de suma importancia saber cómo esos cambios han impactado en los trabajadores y qué tanto modificaron las organizaciones encargadas de asumir sus demandas, en este caso los sindicatos.

A partir de datos del INEGI, Forbes informa que, a pesar de dos años de caídas en la producción y la exportación de vehículos, producto de los efectos de la pandemia de Covid-19, el sector automotriz de México “repuntó en 2022 con un crecimiento anual de 9.24% en la producción, de 5.86% en las exportaciones y de 7.03% en las ventas” (Forbes, 2023)

Mientras que, durante el primer semestre de 2023, la producción de vehículos en México subió casi 14%, la exportación de vehículos se disparó un 20.46%, con 286,291 unidades, y las ventas de autos en el mercado interno subieron 25.66% con 113,553 vehículos ligeros. (Forbes, 2023) De manera que

> La importancia de la industria automotriz para México radica en que representa casi el 4% del producto interior bruto (PIB) nacional y el 20.5% del PIB manufacturero, más que ningún otro sector, según la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA). (Forbes, 2023)

La anterior cita ilustra la importancia de dicha industria para la economía regional mexicana, así como también deja claro reporte de la posición estratégica que ese sector juega dentro de la economía local.

El binomio neoliberalismo-globalización vino a plantear una profunda reestructuración en las relaciones laborales de la industria automotriz, introduciendo aspectos que modificaron profundamente las características del trabajo, aspectos como la flexibilización laboral entre otros. Dichos aspectos también repercutieron sobre el fenómeno del sindicato en cuestión.

Contrastar dos realidades singularmente distintas, la del sindicalismo alemán y la del sindicalismo mexicano puede parecer un galimatías metodológico, pero insistimos en que estas realidades (genéticamente distintas) tienen un punto de acuerdo en cuanto a sus propias dinámicas internas, esto es, brotan del mundo del trabajo, y tomando en cuenta esa singularidad debemos asumir que, aunque surgen de contextos sociales, culturales e históricos específicos, las dos son respuesta de grupos sociales organizados en la búsqueda de la resolución de un conflicto común: este conflicto común es el del capital y el trabajo.

En este sentido, este trabajo busca aportar e incentivar el debate. Para ello será necesario explicar el desarrollo de los dos escenarios en términos históricos, una síntesis que permita entender las particularidades de cada caso, los elementos que aportan singularidad a cada fenómeno. ¿Qué elementos podemos encontrar en el sindicalismo mexicano que se distinguen del sindicalismo alemán? Tomando en cuenta el proceso sociohistórico y cultural de cada fenómeno

El estudio en cuestión buscará, en la medida de lo posible, entender la visión que los propios trabajadores tienen en cuanto a sus organizaciones sindicales, si se encuentran a gusto o representados mediante sus dirigencias y líderes.

Preguntas de investigación:

a) Pregunta general:

¿Qué elementos de democracia sindical están presentes al interior del SITIAVW y cuáles son los retos del sindicalismo independiente?

b) Preguntas particulares:

¿Existen espacios de participación de los trabajadores dentro del SITIAVW? ¿de qué tipo? ¿En la democracia sindical tienen mayor peso los liderazgos o la organización misma?

Objetivos

a) Objetivo General:

Analizar cuál es la percepción que los agremiados del SITIAVW tienen sobre la democracia sindical.

b) Objetivos particulares:

Identificar cuál es la percepción que tienen los trabajadores del SITIAVW respecto a su sindicato y sus líderes sindicales.

Identificar si existen espacios de participación de los trabajadores.

Metodología: instrumentalización metodológica

En un primer intento de búsqueda por indicar el mapa que nos concierne, se intentó llevar a cabo una anotación de tipo general sobre las cuestiones que atañen al fenómeno en términos de regulación laboral. Si bien el tema mismo sobre la cuestión sindical es amplio y sobre él se ha escrito cantidad de documentos, apelamos a la lógica de no pasar por alto la cuestión contemporánea pero tampoco menoscabar la importancia de los sucesos histórico-sociales profundos que marcaron las pautas estructurales mismas que no pueden ser desligadas de la conformación del tema que nos preocupa: la industria automotriz es ante todo una industria dinámica.

En primer término, presentó de manera general la regulación legal como una muestra de lo que está en juego, pero el debate teórico y el caso mismo son elementos que no deben tomarse por realidades dadas, ellos se encuentran en constante disputa sobre dos visiones paradigmáticas dentro de las formas que contemplan el trabajo. Si bien por una parte se busca

administrar y regular, por otra puede visualizarse la necesidad imperante de sentirse representado. El consorcio transnacional de la representación de VW como una empresa especializada en la venta del automóvil, encuentra realidades distintas en su posición de origen con respecto a sus filiales productivas.

Para tal propósito se recurrió a utilizar una metodología interpretativa, mediante métodos mixtos, tanto cualitativos como cuantitativos, para ello utilizamos la revisión de literatura especializada en términos teóricos que buscan ubicar el estado del arte sobre el sindicalismo y la industria automotriz mexicana, dentro del caso Volkswagen de México.

Además, se revisó la literatura especializada para abordar el caso de la cogestión alemana y de su institución central, el comité de empresa, con el fin de realizar un contraste, entendiendo que la participación de los trabajadores se inscribe en un marco institucional ampliado.

Cuando inicié este proyecto las advertencias docentes sobre la ambición y alcance del mismo estuvieron presentes. Conforme fui avanzando entendí el porqué de ellas. Llevar a cabo un análisis comparativo en sociología no es tarea fácil. De ahí la necesidad de utilizar la palabra contraste. El proyecto de maestría donde me matriculé ofreció una oportunidad para realizar una estancia académica en Alemania, la vinculación entre ese país con México en el aspecto comercial-productivo es bastante singular.

Esta tesis se planteó, desde un inicio, utilizar como metodología una hermenéutica interpretativa (interpretación de interpretaciones), en ese sentido, las principales herramientas son de carácter descriptivas y analíticas.

La decisión para la elección del método se basó en la dificultad que implica abordar el tema "sindicalismo" pues este aparece como un tema en el que la cantidad de documentos escritos durante el siglo XX es bastante amplia e incluso ha sido abordado desde distintas disciplinas académicas, por lo que, buscando acotar el universo a un espacio manejable, se optó por una metodología mixta.

Por una parte, como método cualitativo se realizó un análisis crítico del discurso a partir de una entrevista a un líder sindical de la CTM -José Luis Carazo, secretario del trabajo dentro de la misma- este análisis crítico del discurso recupera una entrevista grupal, entre otros recursos, realizada al dirigente en el contexto del seminario "Transformación del paradigma sociotécnico" -materia que cursé como estudiante de la maestría- participando tanto

estudiantes como el profesor de dicha materia. La principal finalidad fue ubicar elementos que permitieran entender el accionar de la lógica corporativa sindical en distintos momentos históricos y contemporáneos, en los cuales la CTM siempre aparece como una organización protagonista.

Aunado a esto, se llevó a cabo una entrevista semiestructurada a "José Luis Rodríguez Salazar" – único líder relecto en la historia del SITIAVW-, en ella se buscó identificar elementos que permitieran hablar de una "democracia sindical" en referencia directa al involucramiento del líder con las bases de los agremiados, así como la participación de éstos últimos en aspectos dentro de los procesos de toma de decisión.

Además, se realizó una entrevista a un ex trabajador de VW-México que laboró durante 37 años en la empresa, en distintos periodos -entre 1979 y 2019- y en distintas áreas, con el fin de ubicar cómo suelen ser los procesos de elección de planillas al interior del SITIAVW, y la falta de una preparación de cuadros que permita hablar de un sindicalismo fuerte.

Por otra parte, como parte de una metodología cuantitativa también se realizó una encuesta a trabajadores sindicalizados de la VW México con la finalidad de llevar a cabo un análisis descriptivo de frecuencias y un análisis de medias que permitieran cubrir distintos aspectos contenidos en cada uno de los apartados de la encuesta.

La idea general del cuestionario fue una escala Likert donde se pudiera estimar el clima laboral, primera parte; las condiciones de trabajo, segunda parte; la relación obrero patronal, tercera parte; y una cuarta y quinta parte que cubren distintos aspectos de la cuestión sindical como representación y liderazgo, por un lado y aspectos de democracia y participación por el otro, la parte final del cuestionario responde a datos de ubicación general sobre los trabajadores.

Esta encuesta no se realizó mediante una técnica "bola de nieve", sino mediante redes, es decir, a través de un grupo de personas que se comprometieron a aplicar los cuestionarios entregándolos a sus compañeros y posteriormente regresándolos a mis manos.

Un primer pilotaje de 100 cuestionarios realizado en marzo del 2022 me permitió afinar la cuestión del aspecto sindical para una segunda aplicación en enero de 2023 donde se cubrieron 213 cuestionarios.

Estructura de los capítulos

Para la finalidad de esta investigación, el trabajo se dividió en cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente forma: El capítulo uno, Democracia Sindical en la industria automotriz mexicana, aborda el marco jurídico y la regulación laboral en torno a la industria automotriz en México, tomando como referencia la regulación internacional de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como los aspectos que cubre la Ley Federal del Trabajo en México y la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Además, las visiones de las distintas escuelas teóricas sobre la administración del trabajo, por un lado, y los procesos del trabajo por otro, desde la teoría de las organizaciones, intentan poner en contexto la disputa teórica que ha discutido la cuestión laboral desde sus específicos lugares de enunciación.

En ese sentido fue necesario echar una mirada a los diferentes aspectos y elementos que pueden encontrarse en el concepto de democracia, como un concepto en constante debate y donde al mismo tiempo parece no entenderse la importancia de categorías como la de ciudadanía o participación. Asimismo, se muestran los tipos de sindicato y de sindicalismo en México, con la intención de ubicar en las tipologías planteadas, al sindicato de trabajadores de VW-México. Además, con el fin de dar contexto histórico sobre los procesos que acontecieron en la realidad mexicana en torno al fenómeno del sindicalismo, se partió de forma general con la cuestión del sindicalismo corporativo del cardenismo, para finalmente, mediante un análisis crítico del discurso, abordar algunos aspectos importantes sobre la cuestión sindical corporativa a partir de dos dimensiones: la concepción del liderazgo sindical y la valoración del legado sindical en términos positivos.

El segundo capítulo intenta ubicar las características y elementos que conforman el así llamado sistema dual alemán de regulación laboral. La finalidad de este capítulo es destacar de qué manera la participación de los trabajadores en las tomas de decisiones a través del Comité de empresa (CE) posibilitan una representación extendida de derechos. Es sabido que el CE es una institución destacada dentro de la regulación laboral alemana que permite hablar de una forma particular de llegar a acuerdos entre los actores que conforman las partes integrantes de las relaciones laborales: capital y trabajo.

Por su parte, el capítulo tres busca identificar generalidades y particularidades del Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC), como el más reciente acuerdo comercial firmado entre los tres países que buscaría subsanar deficiencias de experiencias anteriores, buscando estandarizar los salarios en la industria automotriz, y que trajo consigo profundos cambios para el mundo laboral, al menos en lo que respecta a la representación de los trabajadores en cuestiones de libertad y democracia sindical en México.

Finalmente, el capítulo cuatro se centra en identificar los elementos de democracia sindical específicamente en VW México. En un primer momento, se muestran la constitución de Volkswagen como empresa y la instalación de su planta armadora en Puebla, México. Para dar paso a la cuestión sindical al interior de esta, desde la constitución del SITIAVW, mostrando la difícil tarea que tuvieron los trabajadores al transitar de un sindicalismo de tipo corporativo en un inicio, a formar un sindicato independiente.

Posteriormente se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a un exlíder sindical, por un lado, y por el otro a un extrabajador que formó parte del SITIAVW en distintos periodos y que participó en distintas planillas, como parte de un análisis cualitativo, mientras que, en la última parte, intentamos a su vez hablar de sindicalismo con participación y sin participación al interior del SITIAVW mediante el análisis cuantitativo de los resultados de la encuesta aplicada.

En términos generales, se espera que esta investigación contribuya al debate y a una mayor comprensión sobre lo que ha sucedido en Volkswagen México en términos de democracia sindical y la importancia que implicó contar con un sindicato como el SITIAVW no solo desde la idea de liderazgos sino también de la participación de los trabajadores en la decisión de impulsar liderazgos o no, y sobre la problemática actual del sindicalismo democrático al interior de la industria automotriz, en específico el caso VW-México.

CAPÍTULO 1.

Democracia sindical en la industria automotriz mexicana.

Para este primer apartado el énfasis estará puesto en las cuestiones de regulación legales en torno al trabajo del sector de la industria automotriz, pero tomando en cuenta el T-MEC como un acuerdo internacional en donde las partes en cuestión buscan tener un entendimiento común sobre las obligaciones y regulaciones a compartir. En una segunda parte, las visiones sobre la administración y procesos del trabajo intentan poner en contexto las escuelas que han discutido la cuestión laboral desde sus específicos lugares de enunciación.

En el tercer apartado se trató de abordar los diferentes aspectos y elementos que pueden encontrarse en el concepto de democracia, como un concepto en constante debate y donde al mismo tiempo parece no entenderse la importancia de categorías como la de ciudadanía o participación. En un cuarto punto, buscamos dar contexto histórico sobre los procesos que acontecieron en la realidad mexicana en torno al fenómeno del sindicalismo, partiendo de una forma general con la cuestión del sindicalismo corporativo del cardenismo, dando paso al último apartado en donde a partir de un análisis crítico del discurso se abordarán algunos aspectos importantes sobre la cuestión sindical, en concreto a partir de dos dimensiones: la concepción del liderazgo sindical y la valoración del legado sindical en términos positivos.

1.1 Marco jurídico, regulación laboral para la industria automotriz en México.

Antes de proceder a distinguir elementos que configuran la situación concreta donde se incrustaron las luchas sindicales de inicios del siglo pasado en México, debemos apuntar en términos formales qué consagra la ley en términos jurídicos.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) organización adscrita a la Organización de Naciones Unidas (ONU) a partir de incorporar la Declaración de Filadelfia, deja inscrito en su preámbulo la siguiente intención: "… entre los medios susceptibles de

mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, 'la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical'". (OIT, Convenio núm. 87, 1948)

La asamblea general de la ONU solicita a la OIT mantener los esfuerzos para la adopción de uno o varios convenios internacionales. De ello se desprende este singular convenio que consta de 21 artículos y cuatro partes. Para nuestro interés la Parte 1: libertad sindical, que en su artículo 3 establece que:

> 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
>
> 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. (OIT, Convenio núm. 87, 1948)

Mientras que en su artículo 4 establece que "las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa". (OIT, Convenio núm. 87, 1948)

Ahora bien, este convenio rescata la Declaración de Filadelfia de mayo de 1944, la cual a su vez había consagrado en su momento, 4 puntos para entender la centralidad del problema:

1. *El trabajo no es mercancía.*
2. La libertad de expresión y de asociación es esencial.
3. La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.
4. La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable. (OIT, Declaración de Filadelfia, 10 de mayo de 1944)

Estos puntos se retoman en la carta de la OIT para el convenio del que se ha hablado y básicamente intentan crear un marco regulatorio en términos de "dignidad humana", ésta en relación con el mundo del trabajo. Cabe agregar que México ratificó dicho convenio el 1 de abril de 1950 entrando en vigor al siguiente año.

Por otra parte, tenemos que la Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla en su artículo 2 la negociación colectiva y el derecho a huelga. Así como también sentencia en el artículo 358: "nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato" (Ley Federal del Trabajo, 2021, artículo 358); si bien la ley es bastante extensa, 1110 artículos (sin contar los transitorios),

llama la atención el carácter social, así como su coincidencia con el punto 1 de la Declaración de Filadelfia.

> El trabajo es un derecho y un deber social. *No es artículo de comercio*, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. (Ley Federal del Trabajo, 2021, artículo 3)

Hasta aquí se puede observar la vocación de brindar no solo un carácter jurídico de claridad a las relaciones laborales (patrón-trabajador) sino también el dotar de elementos de certeza que dirimen responsabilidades a partir de derechos y obligaciones a los que las partes en cuestión se suscriben para fines productivos: Capital-Trabajo.

Asimismo, tenemos el apartado sobre Libertad sindical del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado A: *Derecho al trabajo digno y socialmente útil*, que establece en sus artículos, 16 a 22, el derecho a colegiarse (obreros o patrones) en defensa de sus intereses, el reconocimiento del derecho a huelgas y paros, la legalidad de las huelgas y paros, la resolución de conflictos o diferencias entre patrones y trabajadores, las obligaciones del patrón, lo referente al despido sin causa justificada y los principios para garantizar la representatividad en las organizaciones sindicales, el registro, etc. (Art. 123 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, titulo sexto, del trabajo y la previsión social, 29 de noviembre del 2021).

Ahora bien, para el caso de la industria automotriz también existe el T-MEC, acuerdo comercial firmado entre Estados Unidos, Canadá y México en donde se puede encontrar cierto marco jurídico de carácter internacional que dichas naciones tendrán que cubrir en lo referente a dicha industria con respecto a la cuestión laboral (en concreto el capítulo 23 y 23-A). El capítulo 23-A específicamente, rescata derechos laborales conforme a los marcos jurídicos de las naciones firmantes. Para México en específico:

> "(a) Establecerá en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los

> trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido." (USMCA. Anexo 23-A. Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México)

Además, dentro del mismo acuerdo comercial (T-MEC) pero en el capítulo 23, el artículo 23.2 establece las obligaciones que las partes firmantes sustentan como miembros de la OIT. Esta declaración de compromisos compartidos establece como obligaciones las incluidas en la Declaración de la OIT sobre la justicia para una Globalización equitativa (USMCA. Capítulo 23, Artículo 23.2: Declaración de Compromiso Compartido)

1.2 Organizaciones; Management y el "proceso del trabajo": ¿posibilidad de síntesis o disputa sin tregua?

La industria automotriz, como sector productivo de la economía capitalista global, es una industria sumamente dinámica. Al interior de esta, la forma en la que se organiza y regula el trabajo ha sufrido cambios y transformaciones a lo largo de la historia del desarrollo del automóvil.

La importancia de mirar las formas en que las relaciones laborales se han construido en torno a esta industria en particular nace de la curiosidad por entender el funcionamiento de los elementos que han caracterizado y definido el trabajo en el sector automotriz, permitiendo hacer que las diferentes áreas que componen el sistema organizacional mantengan una estrecha coordinación para cumplir con la demanda global de suministro-producción-consumo.

Situar en el mapa los diferentes debates en torno al concepto de organizaciones desde la teoría social nos permite identificar los actores en cuestión, pero también sus planteamientos con respecto al trabajo y cómo estos planteamientos parecen en muchas ocasiones asumir posicionamientos claramente contrarios o de franca oposición.

Este análisis, el de la teoría de las organizaciones, lleva en su seno una disputa teórica que agrupa a múltiples disciplinas y escuelas. Como bien apunta Ibarra Colado (1999) en la parte

final de su trabajo, “Los saberes sobre sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas”, el lector puede sentirse “atosigado”.

Esta teoría, en principio no es una sola y única, más bien es una serie de teorías que giran alrededor del concepto de organización como análisis central de estudio de lo social, pero donde al mismo tiempo se dan cita una cantidad enorme de escuelas y disciplinas que disputan las definiciones y los alcances de dichos planteamientos.

En una acepción básica, podemos entender a la organización como la conjunción de intereses al interior de una estructura cualquiera en la búsqueda de un fin concreto y que, mediante el tiempo avanza de forma progresiva, hace uso de los medios a su alcance que le permitan producirse y reproducirse.

El texto de Ibarra Colado subraya la condición en la que se encuentran las distintas escuelas de pensamiento dentro de la contienda teórica, es decir, en franca y abierta disputa. Quizá la explicación de esto puede buscarse entendiendo la polisemia del concepto mismo, existen infinidad de organizaciones de diferentes tipos y con influencia o alcance social dependiendo del contexto histórico-social desde el que enunciemos los casos.

Para nuestro caso de estudio, ¿puede el sindicato ser pensado como una organización? Después de todo lleva a cabo una serie de procesos organizativos y procedimentales que podrían fácilmente ubicarlo como eso, una organización más al interior de otra (la empresa, por ejemplo).

El anterior acercamiento sobre la cuestión sindical queda bastante libre de los elementos que la nutren y dan vida propia, elementos sin los cuales resultará casi imposible arrojar claridad sobre qué distingue a la organización sindical más allá de sus propios procesos organizativos de cualquier otra organización. Aparecería entonces el sindicato como una abstracción generalizada desde su funcionalidad operativa pero desprovista de la substancia misma que permite dicha abstracción: los trabajadores sindicalizados.

Para Hyman (1975) lo anterior podría ser entendido como un ejemplo de cosificación: “considerar que una abstracción impersonal se comporta como un agente social, cuando son solamente las personas quienes actúan” (pp. 26-27).

Ahora bien, el propio Hyman acepta que la noción de "el sindicato" no se encuentra ausente de contradicciones internas propias a su dinámica en cuanto a la toma de decisiones, si bien el término se utiliza para identificar a los trabajadores que forman parte de la organización sindical, podría resultar poco útil cuando se sabe de circunstancias en donde estos (los trabajadores) no participan, la firma de acuerdos sin participación de los afiliados, por ejemplo. Esto último deja claro al autor que: "si un sindicato no es simplemente la suma de sus miembros tampoco es nada más una propiedad de sus líderes" (Hyman, 1975, p. 27).

Aquí el enfoque estaría puesto sobre la distinción entre las actitudes, los intereses y los objetivos al interior de la organización sindical y de los elementos que la componen (agremiados - líderes) o, en otras palabras, la atención no recae solamente en los sindicatos como organización, sino que el autor considera también a los trabajadores, sus problemas y aspiraciones.

Desde las teorías de la organización y en franca disputa con respecto al enfoque del "proceso de trabajo", Ibarra Colado identifica la etapa de "la revolución de los managers", la cual se distinguió según el autor por adoptar la tesis del control managerial (Ibarra Colado,1999). En esta tesis la atención recae en los puestos directivos y administrativos de la organización productiva (empresa) mediante la implementación de la "planeación estratégica" para el control de la producción y el trabajo enfocado a cumplir con metas y objetivos que no solo incentiven la productividad, sino que de manera constante aumenten la misma sin que la calidad disminuya.

Dicha tesis busca dejar en claro que el control no recae ya en las manos de los propietarios de la empresa, sino que estos han delegado dicho poder a los puestos administrativos y de la dirección en la firme creencia de la eficiencia. Apoyados en el desarrollo de la administración y la contabilidad como disciplinas de fiscalización de los recursos productivos (capital, trabajo) impulsaron la "planeación estratégica" como el espacio que una vez instalado al interior de la fábrica se volvería un estándar de las relaciones de trabajo.

Ahora bien, ¿Qué es exactamente la "planeación estratégica"? ¿Qué debemos entender por planeación estratégica? En el texto de Mintzberg, H., Ahlstrand, B. y Lampel, J. (2010). *Safari a la estrategia: Una visita guiada por la jungla del management estratégico*, se puede encontrar una cierta noción general sobre dicho concepto. Algo que destacan los autores es

que la palabra estrategia ha estado presente desde hace mucho tiempo, o que los managers consideran “la estrategia” el nivel más alto de la actividad gerencial. El texto menciona 10 escuelas distintas desde donde cada disciplina imprime su sello particular a la noción de estrategia.

Parece ser que justo como enuncian: “cualquier discusión sobre una estrategia inevitablemente terminará en el filo de una navaja” (Mintzberg, Ahlstrand, Lampel, 2010, p.9), pues siempre que se quiera hablar de una ventaja dentro de la estrategia habrá que pensar también en su contraparte, la desventaja. En esta parte se pueden observar ciertas características de la estrategia: dirección, concentración de esfuerzo, definición por la organización, proporción de orden.

Las características anteriores sirven para poder entender su vinculación con la organización en términos de un plan o patrón que permite dotar de sentido dicha organización, pero al mismo tiempo deben considerarse las desventajas como un escenario real. Los autores ven a las estrategias dentro de las organizaciones como lo que permite que estas sigan adelante, una especie de avance en línea recta.

Hasta aquí podemos observar, que la puesta en marcha, de la idea de “la formación de la estrategia” no solo busca dotar de contenido a la organización, sino también a la estructura en la que ésta última toma forma. Si bien el texto muestra una postura “crítica” mediante la exploración de los límites en las propuestas de las diferentes escuelas, algo que llama la atención es la manera en que “la formación de estrategia” responde fundamentalmente a un elemento que parece brindar certezas, pero en donde estas mismas certezas no parecen estar sujetas a un consenso amplio, definido por todos los integrantes de dichas organizaciones.

Ahora bien, al parecer existe una visión irreconciliable entre lo que podemos llamar, junto con Ibarra Colado, “la revolución de los managers” y la escuela del “proceso de trabajo”, ésta última cuenta con Harry Braverman (1974) como un referente central.

Este último, sostiene una visión crítica de corte marxista sobre la descalificación continua del trabajador al interior del proceso de trabajo mismo, producto de la constante innovación de las formas tecnológicas en la búsqueda de incrementar la productividad y al mismo tiempo acortar los tiempos de rotación del capital.

Si bien autores como Orengo, Grau y Pieró (2002) ven en esta perspectiva una teoría ortodoxa en términos de determinismo tecnológico, tomando en cuenta que si bien existe un potencial emancipador que se encuentra dentro de la tecnología, ésta también es utilizada para extraer las habilidades de los trabajadores al incrementar el control sobre el proceso del trabajo. Dichos autores también señalan la cuestión de la propensión a innovar como un sesgo en sí mismo (pro-innovation bias) al tomar en cuenta que la innovación por sí misma es positiva sin abundar en una reflexión profunda de las consecuencias que la tecnología, aplicada en los centros de trabajo, causa al modificar las dinámicas del trabajo y el trabajo mismo.

Este no es solo un debate teórico aislado sobre la cuestión de escuelas de pensamiento en cuanto a la innovación tecnológica y el papel que juegan las organizaciones en dicho debate. Para mencionar la complejidad que le es propia podemos mirar el texto de De la Garza, "Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina", en el cual el autor identifica un debate sobre el proceso del trabajo. Existe una capacidad crítica en la obra de Braverman (1974) en relación a las teorías del posfordismo y la flexibilidad, pero De la Garza también señala que dicha capacidad no ha logrado conformar en sí misma una teoría acabada sobre la reestructuración productiva.

Dicho autor menciona que este "debate sobre el proceso del trabajo" ha tenido varias etapas, desde el planteamiento de la tesis original de Braverman sobre la creciente descalificación del trabajo en el capitalismo, hasta críticas dentro de la misma corriente aceptando que existen formas de control diversas.

Algo que pensamos es de interés para nuestro estudio es en donde se menciona la segunda etapa:

> … se aceptó la tesis del antagonismo estructurado, es decir, que la incertidumbre en cuanto a la relación entre valor de la fuerza de trabajo y trabajo (cuánto valor nuevo se debe crear en el proceso de trabajo) se resuelve cotidianamente en el propio proceso. Porque en dicho proceso no sólo hay reglas formales; las hay también informales y el cuestionamiento en la práctica de las formales, por diferencias de intereses y de formas de significación que permiten varias interpretaciones de las reglas. Por ello, más allá de la negociación colectiva se impondría una negociación del orden, y una manera como el management puede lograrlo es aceptando que los trabajadores pueden tener una autonomía responsable (Burawoy, 1979; Edwards, 1979; Friedman, 1977 en, De la Garza, 2000, p. 723)

Sin duda esta idea de la autonomía responsable suena muy interesante, pero debemos tomar en cuenta que estos debates académicos son en sí mismos una expresión de las distintas formas y modos sobre cómo voltear a ver a las organizaciones laborales y a los elementos en su interior y desde qué perspectiva se están viendo. Además de tener en cuenta que en el avance de la ciencia y la tecnología también debería existir una responsabilidad que las organizaciones mismas deben de asumir como compromiso por mejorar las deficiencias que subyacen al interior del trabajo con respecto a los trabajadores y sus propias formas de organización, en este caso el sindicato. Esto último en búsqueda de encontrar terreno común de cumplimiento sobre las metas y los objetivos sin que estas supongan el detrimento de la salud de los propios trabajadores solo por garantizar la cuota de productividad y los estándares de calidad.

En este mismo sentido consideramos necesario entender que de tal "choque de trenes" debe privar un sensato acuerdo de regulación sobre las condiciones mínimas de lo que se entiende por "trabajo digno", algo así como una síntesis que establezca los alcances y limitaciones de la fuerza de trabajo en relación al trabajo mismo.

La escuela del management, vista desde los planteamientos de la planeación estratégica y la ventaja competitiva, haría bastante manteniendo el nivel de exigencia que impone en las metas y los objetivos si al mismo tiempo procuraran entender la toma de decisiones como un espacio amplio entre los integrantes del trabajo, ese espacio sería de gran ayuda no para legitimar las formas de control y administración del trabajo sino, principalmente para permitir a los trabajadores tener injerencia y representación sobre las cuestiones que les afectan al interior mismo del proceso de trabajo con miras a formar una organización democrática. Esto último en el sentido amplio del término democrático: representación conjunta y total de los intereses que se dan cita al interior de la unidad productiva.

Sabemos que para el caso mexicano la historia de lucha sindical lleva un peso significativo, tanto más cuando el concepto mismo no puede tomarse como referencia para abrir escenarios de colaboración o codeterminación entre las bases de los trabajadores y los mandos directivos, así como los ocupantes de los puestos administrativos. Pero de igual forma consideramos que la historia del sindicalismo misma es extensa en casos donde, a nuestro parecer, nunca existió una mediación eficaz capaz de garantizar el acceso a lo contemplado

en los marcos jurídicos con respecto a las condiciones dignas del trabajo como un derecho fundamental. Quizá esos espacios de mediación o "autonomía responsable" podrían desterrar las formas caducas del *charrismo sindical*[1] en donde la figura del líder no solo es eclipsante, sino que al mismo tiempo adquiere estatus de culto.

1.3 ¿Es la democracia un régimen o un procedimiento? ¿Tipos de democracia?

¿Dónde exactamente podemos ubicar las características que nutren la supremacía de la democracia como sistema político de gobierno y que, en ese sentido, logran transferir un "estatus" de superioridad en términos de ventaja sobre cualquier otro método de gobierno?

No es un debate fácil, pero sin duda es necesario entender las características que deben presentarse para poder distinguir si lo que tenemos en la realidad empírica es una democracia completa -democracia como régimen- o una como procedimiento -democracia procedimental-.

Como un primer punto de partida podríamos buscar entender los diferentes aspectos que pueden encontrarse en el concepto de democracia. Dependiendo de la vertiente teórica que tomemos, observaremos distintos elementos y que estos, a su vez, no necesariamente contienen todas las características que permiten hablar de democracia -como régimen- en sentido estricto.

Si lo anterior resulta complicado de entender ello es solo muestra de que la democracia es como concepto bastante ambiguo.

Uno puede mirar en la literatura especializada un debate constante sobre aspectos puntuales que de cierta forma se defienden o sobresalen. En términos históricos incluso se caracteriza a la antigua Grecia como "cuna de la democracia occidental" y no parece muy democrático que existieran esclavos o que las mujeres no tuvieran derecho al voto.

[1] Es una de las formas del corporativismo sindical que ha servido para consolidar el control ideológico y político de sus agremiados mediante la alianza entre los líderes sindicales, el aparato gubernamental y el patronal.

Es fundamental entender que la democracia es un concepto en constante construcción, en constante debate, y que a la misma se incorporan aspectos de distintas fuentes. Comprobar lo anterior es incluso sencillo si se piensa que en cualquier discusión sobre qué es la democracia cualquier persona medianamente especializada en el tema -ya no hablemos de los expertos- resaltará una u otra cuestión -voto libre y secreto, participación activa, elecciones dentro de lo establecido por la ley, competencia electoral, etc.-, pero difícilmente podrá llegar a término completo sobre todo lo que debe incluir una democracia para ser auténticamente democrática. Es más, la democracia como definición parte de su caracterización inmediata en cuanto a su enfoque práctico. Prueba de ello es que podemos encontrar "tipos" de democracia.

Dicho lo anterior intentaremos mencionar algunos tipos de democracia. El interés de esto es dejar en claro que la democracia no debería reducirse a un solo aspecto, que el peligro de hacer esto es precisamente caer en una visión sesgada que solo abona a la burocratización procedimental del acto democrático como si se tratara de obtener aprobación externa y validez ajena sin brindar ningún control efectivo que permita desterrar malas prácticas, resultando la lógica de suma cero como finalidad del juego democrático.

La teoría de la democracia ha sido objeto de estudio de diversos pensadores y académicos a lo largo de la historia, lo que ha llevado a la identificación de varios tipos de democracia. A continuación, se presenta un resumen de los distintos tipos de democracia junto con algunas referencias bibliográficas relevantes:

- Democracia directa: En este tipo de democracia, la ciudadanía participa directamente en la toma de decisiones políticas, sin necesidad de intermediarios. La democracia directa se ha considerado como una forma más auténtica y participativa de democracia. Algunos de los principales teóricos que han reflexionado sobre la democracia directa son John Stuart Mill y Jean-Jacques Rousseau.
- Democracia representativa: En la democracia representativa, los ciudadanos eligen a sus representantes para que tomen decisiones en su nombre. Los representantes son responsables ante sus electores y deben rendir cuentas de sus acciones. Uno de los principales teóricos de la democracia representativa es Edmund Burke.

- Democracia participativa: La democracia participativa se enfoca en la participación activa de los ciudadanos en la toma de decisiones políticas, no solo a través del voto, sino también mediante la participación en procesos de consulta, debate y deliberación. La teórica más importante de la democracia participativa es Carole Pateman.
- Democracia deliberativa: Este tipo de democracia se centra en la deliberación y el diálogo como herramientas fundamentales para la toma de decisiones políticas. La democracia deliberativa busca fomentar la participación ciudadana y el intercambio de argumentos para llegar a decisiones consensuadas. Uno de los teóricos más destacados de la democracia deliberativa es Jürgen Habermas.
- Democracia pluralista: La democracia pluralista se basa en la idea de que la democracia es un sistema que permite la participación de diferentes grupos y actores políticos, que compiten entre sí por el poder y la influencia. La teoría de la democracia pluralista se desarrolló principalmente en Estados Unidos y uno de sus principales exponentes es Robert Dahl.

Estos son solo algunos de los tipos de democracia que se han identificado a lo largo de la historia. Cada uno de ellos tiene sus propias ventajas y desventajas, y se han debatido ampliamente en la literatura académica.

En el caso de la democracia participativa se plantean una diversidad de formas de participación, en donde “los ciudadanos deben ser más activos, informados y racionales no solo para elegir a sus representantes, sino también para participar en la toma de decisiones”, lo que requiere ciudadanos involucrados activamente. (Rodríguez, 2015)

De esta manera, las instituciones representativas sin la participación activa de sus ciudadanos son insuficientes, haciéndose necesario ampliar esa participación al espacio público como medio de educación política de los ciudadanos (democracia deliberativa), absorbiendo demandas de la sociedad, de las diversas y plurales voces (pluralismo), y a su vez planteando una discusión mutua entre gobernantes y gobernados, haciéndose necesaria la capacidad de actuar y escucharse en reciprocidad. (Baños, 2006).

Este ordenamiento si bien parece arbitrario o puede resultar una síntesis en extremo -entiéndase la no discusión de los conceptos analíticos- intenta ubicar elementos rastreables -

sirve para entender que existen aspectos que podemos encontrar en el sistema político y de gobierno de una nación determinada- pero que, en la realidad empírica, algunas veces pesan mucho más ciertos aspectos que otros.

Si la definición de régimen político se entiende como forma de gobierno, suelen encontrarse distintos elementos que pueden o no formar parte del régimen político, pero, de forma general la distinción suele ser: régimen democrático, autoritario y totalitario.

Por ejemplo, es ampliamente conocida la caracterización de México -a nivel de sistema político y de gobierno, para fines explicativos dentro de la literatura especializada-, como "régimen autoritario" para describir sobre todo el periodo de auge y consolidación del PRI como el partido hegemónico que gobernó durante más de 70 años y que si bien podía observarse competencia electoral mediante distintas agrupaciones políticas, en la práctica los arreglos sobre la sucesión presidencial corrían siempre a cargo del poder ejecutivo en turno utilizando la negociación con las distintas fuerzas políticas en competencia para intercambiar posiciones de poder, cediendo representación a nivel municipal y estatal con tal de inclinar la balanza para asegurar al relevo presidencial.

Esta breve síntesis intenta ilustrar que es difícil seguir la pista y hallar la descripción precisa de democracia si no se toma en cuenta otros aspectos que puedan arrojar certeza sobre qué debemos de entender por democracia como régimen.

Por último, la obra *Ciudadanía y Clase Social* de Thomas Humphrey Marshall se publicó en 1950 y presenta una tesis central sobre la relación entre la ciudadanía y la clase social en la sociedad moderna. Marshall argumenta que la ciudadanía no solo se basa en los derechos políticos, sino también en los derechos civiles y sociales, y que estos derechos están estrechamente vinculados con la posición de clase de los individuos en la sociedad.

Los conceptos analíticos clave utilizados por Marshall en su obra incluyen:

- Ciudadanía civil: Marshall sostiene que la ciudadanía civil se refiere a los derechos y libertades individuales, como la libertad de expresión, el derecho a la propiedad privada y la igualdad ante la ley. Estos derechos son fundamentales para la participación plena y la igualdad de oportunidades en la sociedad.
- Ciudadanía política: Marshall argumenta que la ciudadanía política se relaciona con los derechos políticos y la participación en el proceso democrático. Esto incluye el

derecho al voto, la libertad de asociación política y la posibilidad de involucrarse en la toma de decisiones políticas.

- Ciudadanía social: Marshall destaca la importancia de la ciudadanía social, que se refiere a los derechos y beneficios sociales que aseguran una calidad de vida digna para todos los miembros de la sociedad. Estos derechos pueden incluir el acceso a la educación, atención médica, seguridad social y vivienda adecuada.
- Clase social: Marshall considera que la clase social es un factor determinante en la experiencia de la ciudadanía. Argumenta que la posición de clase de una persona influye en su capacidad para ejercer plenamente los derechos civiles, políticos y sociales. Las desigualdades de clase pueden limitar el acceso a recursos y oportunidades, lo que a su vez afecta la ciudadanía.

En resumen, la tesis de "Ciudadanía y Clase Social" de Thomas Humphrey Marshall es que la ciudadanía se basa en los derechos civiles, políticos y sociales, y que estos derechos están influidos por la posición de clase en la sociedad. Es decir, los conceptos analíticos clave utilizados por Marshall incluyen la ciudadanía civil, política y social, así como la consideración de la clase social como un determinante importante en la experiencia de la ciudadanía.

Marshall resulta una referencia obligada para hablar de “democracia industrial” concepto clave que permite entender la participación de los trabajadores a nivel del piso de la fábrica, por lo que los conceptos analíticos que propone sirven para entender que los derechos políticos reconocen los derechos civiles que permiten asegurar la libertad no solo de hablar sin ser sujeto a represalias sino también de alcanzar un nivel de instrucción y bienestar que posibilite, dentro del proceso de toma de decisiones, lograr estar informado de forma autónoma. (La teoría marshalliana de la ciudadanía).

Por otro lado, en los estrechos límites del sistema de regulación laboral monista no parece existir margen de maniobra para una institución como el comité de empresa, aun así, eso no debería demeritar la búsqueda de la representación y participación directa de los trabajadores en otros espacios que no necesariamente pasen por el sindicato.

1.4 Los sindicalismos en México y el sindicalismo de base

Este apartado tiene por objetivo identificar el tipo de sindicato al que pertenece nuestro objeto de estudio, según una tipología jurídica, así como mostrar un panorama sobre los tipos de sindicalismos que han estado presentes en México, con el fin de identificar y operacionalizar lo que se entiende por democracia sindical, pero sin aislar este concepto de la realidad política del contexto mexicano donde habitan distintos sindicalismos.

Para cuestiones de claridad sobre lo que entendemos por democracia sindical y con el ánimo de hacer operable dicho concepto es menester regresar a la fuente de donde obtuvimos tanto las dimensiones del análisis como las definiciones operacionales -mismas que sirvieron de base en el cuestionario al ex líder del SITIAVW- y agregar la importancia de distinguir entre los aspectos formales -de carácter procedimental- de la democracia sindical y los aspectos contemplados dentro de la democracia participativa.

El artículo de Levi, Olson, Agnone, Kelly (2009) "Union Democracy Reexamined", específicamente en el apartado "La democracia de base en la práctica" (Rank-and-file democracy in practice) podemos encontrar que los autores se interesan por la democracia participativa, pues no consideran suficiente la definición de Robert Dahl sobre poliarquía *situando así la importancia de la membresía activa como una herramienta que puede evitar el surgimiento de la tendencia oligárquica.* En mayor medida debido a que ésta -la membresía activa- juega un papel fundamental que posibilita un compromiso, por parte de las bases, de entender los procedimientos -normas y regulaciones- y utilizarlos en su favor como un control consciente que opera tanto para llamar a cuentas a los liderazgos como al mismo tiempo empoderar su participación. En otras palabras, supone que una cosa es democracia participativa – aspectos procedimentales, aspectos formales, contenidos dentro de los estatutos, que definen el carácter general del nivel de democracia sindical- pero depende de factores sociológicos como una cultura organizacional democrática para que la misma opere en términos reales de existencia y reproducción.

Para lo anterior, Levi, Olson, Agnone, Kelly (2009) se refieren a la identificación que realizan autores como Seymour Martin Lipset, Martin Trow, and James Coleman, en su texto "Union Democracy" sobre ciertos factores que permitieron un compromiso de los miembros de la

ITU (International Telecommunications Union) con la democracia: fuerza de trabajo altamente calificada, descentralización del poder institucionalizado; una "comunidad profesional" -*misma que entienden como un proceso que resulta de la interacción en el trabajo a la par de una socialización fuera de él, permitiendo que se genere un mayor compromiso con los valores sindicales en términos de cultura sindical-;* y una brecha salarial relativamente plana entre los funcionarios sindicales electos y las bases. Por tanto, el artículo plantea que es necesaria la democracia procedimental, pero insiste en una participación empoderada, "rank-and-file participation", y que si bien son necesarios los aspectos procedimentales no son suficientes para asegurar la responsabilidad en términos de rendición de cuentas de los líderes a las bases.

Ahora bien, una explicación de la complejidad del fenómeno sindical en México puede encontrarse en la tipología jurídica y política que realiza María Xelhuantzi, en la que se puede encontrar una tipología básica del sindicalismo mexicano contemporáneo -tipología jurídica- a partir del reconocimiento legal que la LFT imprime en su artículo 360.[2] Esta tipología muestra 5 tipos de sindicatos:

1. Sindicatos gremiales: integrados por trabajadores de oficio o de especialidad o trabajadores de una misma profesión.
2. Sindicatos de empresa: constituidos por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
3. Sindicatos industriales: conformados por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas pertenecientes a una misma rama industrial mismas que pueden estar instaladas en dos o más entidades federativas.
4. Sindicatos nacionales de industria: en estos, los trabajadores prestan sus servicios en una o varias empresas pertenecientes a la misma rama industrial y que pueden estar instaladas en dos o más entidades federativas.
5. Sindicatos de oficios varios: se componen por trabajadores de profesiones diversas.

Por otro lado, Xelhuantzi (2006) abunda en la incapacidad de esta tipología jurídica para representar fielmente la realidad mexicana y propone una de orden político. Esta tipología

[2] Además, el artículo 381 de la LFT contempla el derecho de los sindicatos, siempre y cuando se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a formar federaciones y confederaciones.

política ostenta su base en criterios de orden cualitativos articulados comparativamente en relación a dos conceptos, *autonomía* y *control*. Su finalidad es no solo entender el pasado y el presente sino también los retos del sindicalismo en México. En otras palabras, su criterio base es el de control sindical, en éste observa una constante que plantea desafíos que el sindicalismo mexicano debe asumir con respecto a la democracia laboral.

Al respecto, Xelhuantzi (2006) identifica tres categorías que componen una tipología política:

1. *Sindicalismo corporativo*: caracterizado por una subordinación al gobierno, a los patrones y a los partidos políticos; sometido institucional, legal y políticamente al régimen. Este tipo de sindicalismo, se divide en los siguientes subtipos, cada uno con características particulares:

- Sindicalismo Charro: control extremo; sometimiento político-institucional-legal al régimen; abandona el ámbito productivo o es despojado del mismo; débil en la negociación colectiva, en el lenguaje contractual y en la disputa a la patronal del espacio productivo; centralización excesiva de la vida sindical; el poder recae en líderes morales o en el secretario general; sus dirigentes dependen del apoyo tanto del gobierno como de los patrones en lo referente a la toma del poder sindical y para mantenerse en él; fuerte influencia de los partidos políticos, e incluso pueden estar subordinados a ellos; la sindicalización es forzada e incluso pueden estar los trabajadores al tanto de esto.

- Sindicalismo blanco: este subtipo de sindicalismo es regional y está ubicado predominantemente en el estado de Nuevo León, pero también tiene presencia en otras partes. Surgido por iniciativa patronal en Monterrey a inicios del siglo XX con el objetivo de combatir a la CROM, así como a organizaciones de ideología anarcosindicalista, socialista o católica, se distingue como un sindicalismo colaboracionista pues niega que exista diferencia de intereses entre patrones y trabajadores; condicionando la posibilidad de empleo al sometimiento del trabajador al sindicato.

- Sindicalismo de protección: la autora ubica este subtipo de sindicalismo en cercanía al sindicalismo corporativo; originado en el Estado de México probablemente en los años veinte con un periodo de auge en los años cuarenta; también considerado como un sindicalismo regional, pero a diferencia del blanco, ostenta presencia en todo el país.

2. *Sindicalismo neocorporativo*. Este segundo tipo está presente en México desde los años ochenta y noventa del siglo pasado; es altamente dócil -controlado y controlable- pero se distingue del sindicalismo corporativo y sus subtipos en cuanto a incorporar un lenguaje innovador e incluso un discurso crítico que contradictoriamente choca con prácticas autoritarias tradicionales; puede presentarse como intermediario a la vez que beneficiario; ubicado dentro del espectro corporativista debido a que cuenta con una autonomía escasa -sin que esto signifique ausencia de capacidad para ejercer presión política-.

3. Sindicalismo autonomista. Este tercer y último tipo se distingue por reconocer, denunciar y cuestionar tanto los mecanismos de control como los de subordinación a los que el sindicalismo se somete. Su propuesta es combatirlo en niveles distintos. Por un lado, confrontar el corporativismo y por otro buscar construir alternativas. Su autonomía es con respecto al gobierno, la patronal y a los partidos políticos. Al respecto, la autora distingue dos subtipos.

- Sindicalismo autonomista: su principal objetivo es la lucha contra el corporativismo priorizando la autonomía sindical.

- Sindicalismo autonomista y democrático: aunado a la lucha contra el corporativismo como prioridad busca complementar ésta dentro de una visión y acción democrática. Contemplando el voto universal secreto y directo de los trabajadores para designar a sus líderes.

Por lo tanto, encontramos que el SITIAVW como organización sindical, pertenece al tipo jurídico de sindicato de empresa, mientras que en la tipología política se encuentra dentro del subtipo de sindicalismo autonomista y democrático.

1.5 ¿Qué debemos entender cuando hablamos de democracia sindical? El caso mexicano

Tomando en cuenta el apartado inicial, sobre la regulación laboral de la industria automotriz en México y, por tanto, las relaciones laborales que de ella surgen, así como los tipos de sindicatos y los tipos de sindicalismos, será entonces necesario tratar la cuestión de la

democracia sindical en el contexto mexicano. Entender cómo se estableció una cultura alrededor de este concepto no solo ayuda a situar las contradicciones que le dan forma sino también a comprender el peso que las figuras de liderazgo al interior del sindicalismo tuvieron.

Para el caso en cuestión, Bensusán, G. y Middlebrook, K. J. (2013) describen de forma puntual cómo el proceso histórico de inicios de 1920 conforma un sindicalismo imbricado, o mejor aún, preñado de una relación *simbiótica*[3] entre el poder Estatal en turno y los dirigentes de las grandes centrales de trabajadores (CROM, CTM, etc.)

Para entender esto es necesario recordar lo que los autores mencionan sobre las "cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión de separación". Estas cláusulas, contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931 que, si bien reconoció la validez del contrato colectivo de trabajo, permitieron imponer condiciones de afiliación a un sindicato reconocido como condición a ser contratado y, de igual medida, establecían que un patrón podía despedir a un trabajador que hubiera renunciado o fuera despedido de un sindicato. (Bensusán y Middlebrook, 2013, p. 34)

Si bien la ley actual contempla responsabilidades para el patrón en casos donde los contratos colectivos lleven estas "cláusulas de exclusión por separación", esta modificación al artículo 391 (sobre el contenido del contrato colectivo) tuvo una adición al párrafo en mayo de 2019.

Estos mismos autores señalan que estas cláusulas niegan la garantía de libertad sindical del articulo 123 (derecho al trabajo digno y socialmente útil) contenido en la Constitución Federal de la Nación. Este tipo de contradicciones son ya un preámbulo, propio de la realidad mexicana que se encuentra en las relaciones laborales entre sindicatos y empresas, "Disposiciones jurídicas que concentraban el poder en manos de dirigentes y obstruían los esfuerzos de las bases para exigirles cuentas". (Bensusán y Middlebrook, 2013, pp. 34-35)

A lo anterior hay que sumarle, de igual manera, lo que los autores denominan como "controles gubernamentales" que en términos de balance lograron inhibir más que resolver los conflictos redistributivos.

[3] Para fines de claridad conceptual, entendemos simbiótico como una relación estrecha y persistente de diferentes especies de la cual al menos uno de ellos se beneficia.

> En México no hay un arbitraje obligatorio de los conflictos entre los trabajadores y los patrones, pero la LFT y otras reglamentaciones imponen varias restricciones importantes a las huelgas. (Bensusán y Middlebrook, 2013, pp. 35-36)

Estos arreglos y prácticas quedaron insertos dentro de una lógica institucional que se legitimó, otorgando privilegios que fueron obtenidos por los sindicatos en mayor medida por uso de sus conexiones políticas.

Muestra de lo anterior puede ser el caso de la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana), surgida en 1918 cuyo líder principal, Luis N. Morones, logró una posición favorable en términos de alianza con distintos líderes posrevolucionarios de la época, garantizando una amplia flexibilidad para crear mecanismos institucionales que permitieran un creciente número de afiliados, con el objetivo de confrontar a la patronal y rivalizar en términos de ventaja con sus rivales del movimiento obrero.

Este tipo de prácticas lograron transferir un poder de orden coercitivo a las organizaciones obreras (el ejemplo de las cláusulas de exclusión es ilustrativo) y al mismo tiempo consolidaron una autoridad que con el paso del tiempo mostraría su carácter autoritario. Ahora bien, debemos recordar que esta autoridad estuvo garantizada con aval del Estado gracias a conexiones políticas, mismas que posibilitaron a los líderes ocupar cargos de poder e influencia dentro del propio Estado. Morones llegó a ocupar el puesto de secretario de industria, comercio y trabajo e incluso el de diputado federal dentro de la presidencia de Plutarco Elías Calles, en mayor medida debido a los resultados que logró en cuanto a una estabilidad en las relaciones entre trabajadores y la patronal.

Un caso similar puede encontrarse en la CTM (Confederación de Trabajadores de México) fundada en 1936, cuya consolidación se llevó a cabo en 1950 convirtiéndose así en beneficiaria directa de apoyos políticos económicos y legales pues brindó un fuerte apoyo sindical al régimen posrevolucionario, lo que en la práctica resultó en el acceso a programas sociales financiados con recursos públicos, acceso subsidiado a servicios básicos, vivienda y crédito para el consumo.

> En muchos casos, se trataba de beneficios que los sindicatos difícilmente hubieran podido conseguir por si solos, pues acceder a ellos dependía principalmente de una alianza con las élites políticas. A cambio, la CTM y las organizaciones similares ofrecieron un apoyo

> confiable a los gobiernos posrevolucionarios, apoyo particularmente valioso durante los periodos de crisis económicas y políticas. (Bensusán y Middlebrook, 2013, p. 39)

Hasta aquí podemos ver cómo estas alianzas se llevaron a cabo entre el Estado y los "sindicatos oficiales" mediante sus dirigentes. De esta relación particular surge un "movimiento obrero oficial" que, incentivado en conservar el acceso preferencial a los recursos públicos, pone sobre la mesa como herramienta de negociación con las élites políticas el control sobre las acciones de sus bases sindicales. Esta alianza entre "movimiento oficial obrero" y "élite gobernante" que, para los autores, se llevó a cabo en términos contradictorios, posibilitó mecanismos de control político para las bases sindicales.

Como elementos centrales del autoritarismo político del régimen posrevolucionario los autores identifican:

- Restricción a las movilizaciones de la clase trabajadora
- Restricción del pluralismo organizacional en el sector obrero
- Limitación a las demandas obreras
- Disposiciones jurídicas restrictivas
- Prácticas administrativas del gobierno

Partiendo de estos mecanismos de control y sujeción del movimiento obrero a través de las grandes corporaciones sindicales, los sindicatos oficiales establecieron una relación con el Estado en donde fueron entendidos como socios clave para el control sobre las presiones políticas de grupos más amplios que también representaban al movimiento obrero y que demandaban mejoras de salarios (sobre todo en tiempos de crisis económica), el respeto al contrato colectivo, así como mejoras a las condiciones laborales. Estos mecanismos a su vez posibilitaron un espacio de complicidad entre empresarios, funcionarios y dirigentes sindicales corruptos.

Lo anterior explica el eclipsante efecto que la CTM ostentó en la representación sindical en las juntas tripartitas de conciliación y arbitraje.

> la "nueva" Ley Federal del Trabajo, la cual, también sin cambios sustanciales, pretende reforzar los mecanismos de control y la labor de comisiones tripartitas que, amén de confirmar el carácter mediatizador del Estado, debilitan aún más la posición de las clases trabajadoras en la conquista de sus demandas. (Palacios, Bouzas y Moro. 1978, p.130)

Si bien estos autores realizan su análisis desde la visión del movimiento obrero en México centrándose en el origen y las características de las demandas obreras, también coinciden en cuanto a los mecanismos de control. Desde esta visión se desarrolla una explicación que deja de manifiesto el carácter charro-gansteril de los líderes sindicales actuando en conjunción con el Estado para controlar a las bases de sus respectivos sindicatos, a cambio de obtener acceso a los círculos y conexiones políticas que les permitan acceder a puestos políticos.

Para entender estos controles formados dentro del proceso histórico del sindicalismo en México es también necesario entender la función que las juntas de conciliación y arbitraje llevaron a cabo. Lo anterior podemos encontrarlo en el texto de Ilán Bizberg, *Estado y sindicalismo en México*, para este autor existe una condición de heterogeneidad de la clase obrera y del sindicalismo, en la que, bajo la estructura organizacional del sindicato, el Estado lleva a cabo una función de extender las diferencias existentes. Esto puede entenderse mejor mirando las atribuciones que la legislación del trabajo confirió a las "juntas" en términos de división de la clase obrera sindicalizada en ramas ubicadas en la jurisdicción federal y otras que se regían por la jurisdicción local.

> Las atribuciones de la junta federal de Conciliación y Arbitraje, así como de las juntas locales. Ambas están facultadas para autorizar o rechazar el reconocimiento de un sindicato y para juzgar la legalidad de las huelgas. Los sindicatos deben pedir su reconocimiento a estas autoridades, anunciar los cambios de su directiva sindical, el incremento o disminución de sus afiliados y el contenido de sus estatutos; también deben depositar sus pliegos petitorios para cada revisión contractual, así como notificar los emplazamientos a huelga. Aunque la Ley Federal del Trabajo limita las atribuciones de las juntas en lo que a todo esto concierne, en realidad sus funciones reales van mucho más allá de la mera formalidad administrativa. Por ejemplo, el no otorgar reconocimiento a un sindicato, a pesar de que en teoría no es requisito indispensable para la existencia de una agrupación de este tipo, implica la imposibilidad de hacer estallar huelgas, porque si los emplazamientos a huelga no son depositados, éstas son declaradas ilegales. (Bizberg, 1990, p. 107)

Queda entonces, a partir de la cita anterior, entendido el contexto base que la Ley Federal del Trabajo (1931) delimitó. Estas *restricciones a las movilizaciones de la clase trabajadora* fueron no solo elementos centrales del autoritarismo del régimen posrevolucionario, sino que en la práctica procedimental representaron efectivos controles de coerción para impedir que

el movimiento obrero no oficial pudiera concretar, en la arena política, la exigencia del respeto a sus derechos laborales consagrados en la misma ley. Esta contradicción, en términos generales deja expuestas las fallas del carácter conciliador-democrático que buscó tener esta ley, cuando en su aplicación empírica privilegió las condiciones de orden burocrático y vertical y como objetivo central prefirió controlar y encasillar cualquier forma que no se apegara al discurso oficial.

Si bien pensamos que la reflexión anterior solo muestra las formas de un problema más profundo, consideramos necesario este primer paso. Fenómenos como los del *charrismo sindical* son efecto de estas causas que subyacen en la alianza entre Estado-Patronal-Dirigentes sindicales que configuró un verdadero galimatías para las relaciones laborales en el caso mexicano.

La historia del sindicato de VW en Puebla, México arranca ligada a la CTM de forma directa en la conformación de la representación sindical de la planta armadora en Puebla. Si bien la historia de los sindicatos en México es bastante amplia y mucho se ha escrito sobre ello, los sindicatos en la industria automotriz tienen un papel destacado, sobre todo tomando en cuenta su participación activa y de combate en la década de los sesenta y setenta.

Como señala Montiel (2010), estas luchas pugnaban principalmente por la conformación del llamado "nuevo sindicalismo", ello con relación al viejo sindicalismo que, como hemos señalado anteriormente, nació en una simbiosis particular entre cuyas características podemos señalar las de autoritario y corporativo. La investigadora también menciona el llamado "sindicalismo blanco" que en mayor o menor medida tuvo presencia en el centro y norte del país.

Al parecer la característica distintiva de este "nuevo sindicalismo" residió en una representación ligada directamente a las bases trabajadoras, representación que no solamente se sustentaba en la base trabajadora en términos de legitimidad, sino que buscó llevar a cabo un trabajo constante mediante la acción de los delegados departamentales del sindicato buscando una regulación en las normas, así como en las prácticas y conflictos.

> "Es decir, la regulación de la negociación colectiva dinamizó la vida interna del sindicato. Todos estos aspectos proporcionaron la fortaleza de los sindicatos del centro del país, los

> cuales lograron niveles de concentración y de salario mejores a los que tenían anteriormente o a vigentes en las ramas tradicionales" (Montiel, 2010, p.19)

A su vez, este "nuevo sindicalismo" irrumpió como un actor principal en la arena política buscando democratizar las viejas formas de vida sindical tan ligadas al compadrazgo y la opacidad o discreción con la que se manejaban las relaciones laborales al interior de los centros productivos, desligándose de las viejas centrales oficiales como la CTM.

Este contexto cambió de manera substancial con la llegada de la restructuración productiva a inicios de los ochentas. La flexibilidad laboral, que desde el área del management se centró principalmente en la búsqueda de flexibilizar no solo las relaciones productivas en el afán de dinamizar y aumentar la producción sino también en buscar dar preferencia a las formas de contratación individual más que las colectivas. Esta restructuración productiva fue puesta en marcha principalmente desde las empresas y con aval del gobierno en la búsqueda de desregular la vida sindical logrando así cerrar espacios que el sindicalismo había conquistado en la organización productiva a nivel de piso de la fábrica.

La finalidad de lo anterior no solo tuvo por objeto desterrar al "sindicalismo democrático" de los espacios productivos sino también debilitar su capacidad de organización y de incidencia en las condiciones mismas del trabajo.

> "Las plantas nuevas ubicadas en el norte y centro-norte del territorio nacional "nacieron flexibilizadas, con un perfil sindical dirigido al control laboral, sin atribuciones en la gestión del trabajo, especialmente en el piso de la fábrica, y con escaza capacidad propositiva. Fueron afiliadas a la CTM la cual recuperó su presencia hegemónica en la rama. De esta manera, se cerró el espacio al nuevo sindicalismo, se fortaleció el corporativismo de los sindicatos oficiales, y al mismo tiempo, se favoreció la división interna entre los trabajadores de las plantas exportadoras nuevas y de las tradicionales, profundizando la dispersión sindical." (Montiel, 2010, p.19)

Esta cita de Montiel pone en contexto lo que significó la entrada de la restructuración productiva, un cambio de paradigma productivo en cuanto a las "nuevas formas de organización del trabajo", pues el modelo de producción anterior basado principalmente en elementos del fordismo como modo de producción en masa se encontraba agotado tomando en cuenta la aparición de nuevas tecnologías al interior de las fábricas automotrices.

El Estado ocupó un papel fundamental como agente de cambio para estos procesos. Al respecto, Bizberg, buscando entender la relación que distingue a los países llamados "en vías de desarrollo" y los países desarrollados, en lugar de utilizar el término de desarrollo, opta por utilizar un término menos cargado de significación, el de cambio, y éste es precisamente el término que ilustra esta cuestión. En ese sentido, el autor ve en los países desarrollados una modalidad del cambio más gradual y paulatina, esto último producto de estar incrustado, el cambio, en el "interior de una formación social determinada" que a su vez es parte de *un sistema de acción histórico definido*. (Bizberg, 1990, p. 23)

En contraposición a lo anterior, no sucede así para los países "en vías de desarrollo". En estos, el cambio, si podemos pensarlo como una "transición" (la cual no acaba de completarse nunca), surge de un sistema de acción histórica a otro distinto.

Así entonces podríamos hablar por un lado de transición sincrónica (países desarrollados) pertenecientes a un "plano de funcionamiento" en donde la definición de dicho funcionamiento determina las orientaciones con miras a los problemas que se libran en dichas naciones, y por el otro de transición diacrónica (países en vías de desarrollo) en donde las orientaciones y los problemas aparecen definidos por el concepto de cambio.

Si bien esta diferencia puede parecer como insustancial, dista mucho de serlo. En su núcleo puede entenderse la distinción entre la capacidad de los países desarrollados a poner en práctica "el plano de funcionamiento" o su capacidad para "producirse a ellos mismos" y la "capacidad limitada" con la que los países en vías de desarrollo tienen que lidiar.

Todo lo anterior sirve para entender que cuando los países en vías de desarrollo buscaron industrializarse desde sus respectivos espacios y condiciones, existían ya países altamente industrializados, la competencia por ganar espacios en la geografía mundial no viene acompañada de un balance que permita a los países en transición insertarse sin dificultades a dicha lógica.

Por el contrario, la capacidad acumulada en términos de capital económico y tecnológico de los países industrializados ha logrado insertarse en las naciones poco industrializadas buscando priorizar la condición de suministro de bienes necesarios para su propia industria, pero producidos en la ventaja que supone la reducción del costo de una mano de obra poco

calificada y donde los recursos suponen un origen de abundancia tomando en cuenta la imposibilidad de explotación de los mismos al no contar con una industria moderna propia.

El autor señala que son estas las razones que llevaron a denominar a las naciones poco industrializadas como "dependientes" en donde el capital extranjero aparece como quien impone una lógica de orientación de la economía en el entendido de buscar un redito que le permita su reproducción. (Bizberg, 1990)

Dicho esto, Bizberg distingue dos etapas. La primera, que hemos mencionado, donde el capital extranjero es el protagonista principal, dictando la orientación de la economía en los países en vías de desarrollo en base a sus propios intereses y en función de su capacidad de aprovechamiento de los recursos naturales y humanos para dicho fin, sin perder de vista la estrategia internacional de dicha tarea. (Bizberg, 1990)

La segunda etapa tiene por contexto el desenvolvimiento de los efectos acaecidos por la crisis de 1929 y el desarrollo de la segunda guerra mundial. En esta etapa pareciera ser desplazado el protagonista de la primera, el capital extranjero, para dar paso a los Estados Nacionales como orientadores del desarrollo al interior de sus países. Destaca, en esta etapa, una fuerte intervención del Estado en la planificación de los sectores económicos que se suponen esenciales o estratégicos para el desarrollo mismo: acero, petróleo, energía eléctrica, etc. Esta segunda etapa se consolidó con el gobierno de Lázaro Cárdenas y la creación de las grandes centrales obreras que aglutinaron a distintos sectores productivos.

Lo que puede verse reflejado desde la perspectiva de este autor es que hubo dos agentes protagonistas de la dirección y orientación del desarrollo económico en las naciones en vías de desarrollo, en un primer momento el capital extranjero, a través de la inversión extranjera directa y que en un segundo momento fue remplazado por el Estado, pero en donde al mismo tiempo el gran ausente de dichas etapas parece haber sido la sociedad civil.

> "En ambos casos, *la sociedad civil no ha tenido posibilidad de actuar sobre sí misma*. La capacidad de orientar a la sociedad no proviene de la distancia que ésta establece en relación a sus logros, y con base en la utilización de sus propios recursos, sino más bien bajo la dirección de un agente exterior" (Bizberg, 1990, pp. 25 y 26)

1.6 Análisis crítico del discurso. Algunos aspectos sobre democracia sindical en México

Dentro de la literatura del análisis del discurso en el campo de las ciencias sociales, podemos encontrar la clasificación del Análisis crítico del discurso (ACD) mismo que destaca por la forma particular de su enfoque en cuanto a tratar temas como poder social, desigualdad, dominación. Al parecer, el ACD establece una agenda de tipo disidente en donde intenta comprender exponer y en última instancia resistir la desigualdad social reproducida en el discurso político o de figuras que ostentan un cargo importante dentro de una organización.

Para Van Dijk (2001) pueden encontrarse algunos de los principios del ACD en la teoría crítica de la Escuela de Frankfurt antes de la Segunda Guerra Mundial.

Algo que aparece fundamental, para esta fuente, dentro del análisis crítico del discurso es "la conciencia explícita de su papel en la sociedad." En otras palabras, se trata de entender cómo los discursos tienen un fundamento de origen en cercanía con las posiciones de poder donde se llevan a cabo dichas relaciones sociales. Como el autor menciona, nos guste o no, la formación teórica, la explicación, la descripción dentro del análisis del discurso se encuentra "situada" en términos sociopolíticos.

Luego entonces, el análisis crítico del discurso debe cumplir con ciertos requerimientos en la búsqueda de realizar, de forma efectiva, los objetivos que se propone. Entre estos objetivos, como el propio autor menciona, podemos enunciar.

1. Se centra principalmente en los problemas sociales y las cuestiones políticas, más que en los paradigmas y las modas actuales.
2. El análisis crítico empíricamente adecuado de los problemas sociales suele ser multidisciplinario.
3. Mas que solamente describir las estructuras del discurso, busca explicarlas en términos de propiedades de la interacción social y especialmente de la estructura social.
4. Se enfoca de forma específica en cómo la estructura del discurso actúa, confirma, reproduce, legitima o desafía las relaciones de poder y dominación dentro de la sociedad.

Esta fuente, presenta un resumen, a partir de Fairclough and Wodak (1997), de las características del ACD entre las que podemos nombrar.

1. El ACD está enfocado en los problemas sociales.
2. Las relaciones de poder se encuentran dentro del discurso.
3. El discurso es portador o realizador de trabajo ideológico.
4. El análisis del discurso es interpretativo, pero también explicativo.
5. El discurso es una forma de acción social.

Intentando cubrir algunos de estos aspectos, analizaremos la entrevista realizada a José Luis Carazo, secretario de Trabajo de la CTM y secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metálica, Siderometalúrgica, Extracción de Minerales, Similares y Conexos, así como su breve intervención en una de las mañaneras.

Retomando entonces, podemos encontrar, en la entrevista realizada a José Luis Carazo, dos dimensiones, fundamentalmente interpretativas, pero al mismo tiempo explicativas sobre cómo se entiende la función del liderazgo y las características que deben acompañar dicha función.

Dimensiones para un análisis crítico de discurso.

1.- Concepción del liderazgo sindical.

2.- Valoración del legado sindical en términos positivos.

Un punto interesante de la entrevista realizada a José Luis Carazo no solo tiene que ver con el tono o la fluidez con que se argumentan las respuestas y la manera en estas respuestas buscan siempre atajar los temas en una referencia directa a lo que el mismo llama “las bondades que ha traído, durante 85 años de historia, particularmente la Confederación de Trabajadores de México, y más de 100 años de referente sindical de nuestro país” sino también la íntima conexión que existe entre, por un lado, centrar el interés de los trabajadores en “conseguir un empleo que les permita lograr la economía” y por otro, articular como propuesta, el mérito y triunfo que la CTM, como organización, ha logrado en este aspecto, a través de programas de acceso al crédito -como sería el caso del Infonavit- o el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Como ya hemos mencionado en el apartado anterior y como han apuntado Bensusán y Middlebrook (2013) esto no fue resultado de la acción en solitario de la CTM como

organización ajena a las cuestiones de la negociación política y económica de la época, sino más bien, de su cercanía al poder político y su capacidad de negociación con las elites políticas y empresariales bajo el periodo del nacionalismo revolucionario, manteniendo a raya las exigencias del movimiento obrero en cuanto a la mejora de sus condiciones laborales a cambio de recibir espacios de representación y poder político. (p. 39)

Si bien, no faltará quien diga que lo anterior es solo parte de una postura crítica, como el propio secretario del trabajo: "si tú analizas realmente quiénes son los críticos del sindicalismo, son gentes que no están en un sindicato; quiénes son los críticos del seguro social, son las gentes que no utilizan el seguro social; quiénes son los críticos del Infonavit, son las gentes que no usan el Infonavit", debemos insistir aquí en el carácter maniqueo que dentro del mismo discurso está presente.

Dicho carácter es, en su forma más pura, la negación a disentir sobre la visión de "bondades" sindicales de la CTM. Y no solamente desde una posición académica como estudiante, que sería mi caso, sino incluso al interior de la organización sindical. Pues en esa misma lógica podemos afirmar que "todos los agremiados de la CTM", como miembros activos de la CTM, ya sean trabajadores sindicalizados o personas que ostentan cargos de representación dentro de la organización, todos se encuentran satisfechos con lo logrado.

En otras palabras, no solo no existe espacio para la crítica, sino al mismo tiempo, tampoco para la autocrítica. Y es aquí donde podemos observar rasgos que cumplen el perfil de lo que muchos investigadores llaman corporativismo sindical.

La tesis del corporativismo sindical en sociología se centra en la idea de que el sindicalismo puede ser entendido como una forma de organización social que busca representar los intereses de los trabajadores en el ámbito político, económico y social, y que se basa en la colaboración y el diálogo entre los trabajadores, los empleadores y el Estado.

Sin embargo, algunos críticos del corporativismo sindical argumentan que esta forma de organización sindical puede ser perjudicial para los trabajadores, ya que puede limitar su capacidad para luchar por sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo. Además, se ha señalado que el corporativismo sindical puede ser utilizado por el Estado y las empresas para controlar a los trabajadores y mantener el orden social (Sabel, 1982). En otras palabras, el

corporativismo sindical ejerce un control no solo ideológico sobre sus agremiados sino también político.

Regresando al discurso de José Luis. él propone como tema la "evolución del sindicalismo" e inmediatamente adelanta "hoy es tan innecesario observar que vengan gentes caminando desde Cananea hasta México buscando un derecho laboral como también era imposible ver en 1906 a dirigentes sindicales que estuvieran hablando de productividad, economía o de inversiones. El sindicalismo ha evolucionado conforme se van presentando los mercados. Por esta razón sí tenemos flexibilidad para los contratos colectivos"

La referencia a Cananea – Sonora 1 de junio de 1906- no es casual. Al contrario. Junto con Rio Blanco -en Orizaba Veracruz, el 7 de enero de 1907- son dos huelgas obreras que forman parte medular de la historia social -desde la perspectiva de la lucha y defensa de los derechos laborales- de principios siglo XX en México, como procesos dentro del movimiento obrero de abierto desafío al régimen dictatorial de Porfirio Díaz. Muchos historiadores opinan que dichos movimientos fueron la antesala para la revolución mexicana. Que, si bien existía una influencia Magonista al interior de los movimientos, en el caso de cananea existían diferentes corrientes:

> "Los colectivos de socialistas, anarquistas y sindicalistas revolucionarios de los Industrial Workers of the World (IWW- Obreros Industriales del Mundo) jugaron un gran papel en la formación del Partido Liberal Mexicano (PLM), y varios trabajadores de la mina de Cananea eran simpatizantes de los IWW." (Ribera Carbó, 2016)

¿Hoy es tan innecesario? La falta de necesidad no representa la realidad contemporánea de la histórica mina. Hoy -a más de 100 años de lo ocurrido- bajo otras circunstancias, los mineros, trabajadores de la sección 65 -liderada por Napoleón Gómez Urrutia- del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, mantienen una huelga que se ha extendido por al menos 15 años contra la mina Buenavista del cobre la cual se encuentra concesionada a Grupo México bajo el liderazgo de German Larrea. Cabe recordar que "el 30 de julio de 2007, la Sección 65 del Sindicato Minero inició una huelga demandando al consorcio minero de Grupo México resolver problemas en materia de seguridad e higiene". (Gómez, 2022)

¿Porque entonces le parece al secretario de la CTM que es innecesario? Parte de la respuesta se encuentra en la falta de una visión conjunta, amplia y transversal del interés y mejoría de la clase trabajadora fuera de la visión corporativa que mantiene la CTM.

Lo anterior se encuentra ampliamente documentado desde distintas fuentes. Por ejemplo, en el texto "Historia de la CTM, 1936-2006" específicamente en el capítulo 4, de Mussot y González, se apunta que los años entre 1947-1952 en el contexto de la posguerra, bajo el proyecto nacional de Miguel Alemán y del desarrollo económico acelerado, la central de trabajadores reestructuró el pluralismo que existía dentro de sus filas -en términos de corrientes ideológicas- con el fin de mantener el control y liderazgo bajo una forma distintiva de colaboración oficialista con el gobierno en turno.

Según esta fuente, estos años fueron coyunturales para la superación de una crisis que de forma generalizada amenazaba con derrumbar lo logrado. Dicha crisis se superó fortaleciendo la unidad de sus integrantes -mediante el consenso, pero también mediante la coerción- lo que a su vez implicó el fortalecimiento de la posición de la CTM dentro del sistema político mexicano.

Mediante la utilización de documentos aprobados en los distintos consejos y congresos de la organización aparecen de manera clara los posicionamientos de la CTM y su actuación en la vida política nacional.

Este capítulo está separado en dos apartados. El primero agrupa los años que corren entre 1947-1953 -denominado como periodo de reestructuración y depuración-, en la restructuración se trató centralmente por una búsqueda de establecer bases que permitieran la consolidación de la CTM como una organización hegemónica que como consecuencia fomentó una burocracia sindical encabezada por Fidel Velázquez. En la depuración podemos ver una especie de "purga" al interior de los agremiados, dirigida principalmente a expulsar las corrientes comunistas y lombarditas; más aún, se observa una especie de alianza con el Estado para golpear a los ferrocarrileros y petroleros que en mayor medida se habían posicionado como el "sector obrero más avanzado" logrando al mismo tiempo ganar fuerza política con ello. Esto último lleva a los autores a clasificar que estos procesos de alguna forma dieron origen a un "tipo de sindicalismo nuevo para la clase obrera: el charrismo sindical"

La base para la argumentación académica de estos procesos de reestructuración y depuración están ubicados en los cambios sufridos de acuerdo a la celebración del XXX, XXXI y XXXIII Consejos y del IV Congreso. Al parecer se caracterizaron por la aplicación de prácticas antidemocráticas dentro de un contexto de conflictividad, convulsión y represión.

Otra fuente que permite entender las disputas internas -específicamente en el Estado de Puebla- que permitieron a la CTM consolidar un poder de tipo hegemónico en la representación de sus miembros, y en otras centrales puede verse en la obra de María Teresa Ventura (2014) Sindicalismo Oficial en Puebla, 1938-1952, en ella puede observarse que la FROC -Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, que por largo tiempo ha sido afín al PRI- durante la segunda mitad de los años treinta representó a la CTM en el estado de Puebla.

La autora ubica la consolidación de la FTP-CTM (Federación de Trabajadores del Estado de Puebla) -misma facción que ostento el CC de la VW en Puebla en sus inicios- entre los años de 1939-1940 como una disputa político-ideológica con la FROC por el apoyo -a la campaña presidencial- que esta mantuvo con respecto Juan Andreu Almazán -en mayor medida debido a la represión sufrida a manos del General, jefe de la XXV zona militar y gobernador de Puebla, Maximino Ávila Camacho- en contra de la postura de la CTM que prefirió cerrar filas por Manuel Ávila Camacho, este último era la opción de Lázaro Cárdenas.

Parte de lo anterior queda muy bien retratado en documentos de la época que la autora utiliza para llevar a cabo su investigación -fuentes hemerográficas y de archivo- en dichos documentos puede notarse la actitud que Vicente Lombardo Toledano -líder máximo de la CTM en ese contexto- adquirió con respecto a la FROC al considerarla "traidora" por las divisiones que suscitaban sus posturas políticas.

Este capítulo es bastante complicado, pues si bien aparece la FROC como una federación de "vanguardia" más afín a las ideas de izquierda en la época, también está claro que el candidato de la derecha era el empresario Juan Andreu Almazán -Candidatura que la FROC apoyó-.

Lo que está claro es que la política de unidad nacional implementada por el presidente Manuel Ávila Camacho -ganador de la jornada electoral, misma en la que existieron denuncias de intimidación y actos de violencia- derivó, en 1942, en un "pacto de unidad

obrera" que entre otras cosas buscaba absoluto respeto a la autonomía de acción de las centrales y suspensión de las luchas intergremiales que pudieran existir, así como suspender cualquier movimiento de huelga mientras durara el conflicto bélico mundial.

Otro aspecto sumamente interesante que podemos observar en el discurso de José Luis Carazo es el que se refiere al liderazgo, pues menciona: "En el sindicalismo no te pones, te ponen y también no te quitas, te quitan." Su respuesta a lo que acontece dentro de los procedimientos para la garantía de liderazgos, permite entender el tipo de liderazgo que el sindicalismo oficial ha creado, es aleccionadora.

En un primer momento, pareciera que el ser líder -dentro de la lógica del secretario del trabajo- es solo atribuible a las aptitudes naturales: "Anteriormente se requería nacer con capacidad de liderazgo"; para enseguida decir que "ahora se requiere prepararse para liderar y llegar a buen término de este liderazgo con los trabajadores". Aptitudes de tipo carismáticas - que puedan obtenerse en la base gremial de la estructura formal de la organización. Pero si revisamos la literatura académica especializada en la historia de los liderazgos de la CTM, pareciera pesar más el contexto del sindicalismo internacional que las demandas de los trabajadores.

¿Como fue que Vicente Lombardo Toledano -histórico líder y secretario general de la CTM, de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), y vicepresidente de la Federación Sindical Mundial; quien representaba el ala más radical de la izquierda- resultó aventajado por otro de los fundadores y líder histórico de la central de trabajadores mexicana; miembro del Partido Revolucionario Institucional (PRI); partido por el que fue dos veces senador (1946-52 y 1958-64) Fidel Velásquez Sánchez?

La respuesta está contenida en el "no te pones, te ponen y no te quitas, te quitan." Pero es necesario entender la correlación de fuerzas al término de la segunda guerra mundial y las relaciones del sindicalismo internacional en el contexto de la guerra fría. Esta explicación puede verse en la obra *Sindicalismo internacional* de Xelhuantzi (2002).

La autora mantiene por hipótesis de que no hay posibilidad de entender el proyecto hegemónico del sindicalismo en México -sindicalismo oficial- sin tomar en cuenta dos aspectos claves, por un lado, las relaciones del sindicalismo mexicano con el exterior -la apuesta de Lombardo por un sindicalismo de corte nacional-revolucionario-

latinoamericanista- y por otro la influencia que el movimiento sindical internacional tuvo dentro del sindicalismo en México en el contexto de la guerra fría.

De esta manera, igual que Mussot y González (2009), más que "traiciones" o "desviaciones", observa que fue una decisión que prácticamente tuvo que tomarse en todas las centrales obreras del mundo. Y que esta misma decisión reestructuró la dirigencia sindical de la CTM mediante una purga de su ala más radical.

Si por décadas -en el contexto del nacionalismo revolucionario- la CTM ostentó el monopolio político sobre las relaciones sindicales, así como la presencia internacional destacada dentro del movimiento sindical, esto en el contexto de la guerra fría resultó contraproducente para los intereses inscritos en la nueva agenda de aliados internos y externos.

Al parecer dos incompatibles enfoques de liderazgo surgieron entre las diferentes corrientes ideológicas al interior de la organización sindical. Por un lado, la abierta confrontación al así llamado imperialismo estadounidense, misma que proponía un acercamiento con la URSS -Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas- liderada por Lombardo. Y otra rotundamente anticomunista y de abierta colaboración con la capital estadounidense encabezada por Fidel Velázquez. Si bien durante largo tiempo ambos bandos lograron sobrellevar las diferencias, la autora insiste en las discrepancias en torno a la estrategia internacional como la principal motivación de ruptura entre Lombardo y el grupo Velázquez-Amilpa-Yuren, motivando la renuncia de Lombardo, renuncia que por momentos logra entenderse como expulsión.

Quizá Lombardo, nació con la capacidad de ser líder y falló en su preparación de liderazgo para llevar a buen término su enfoque dentro de las bases de agremiados, lo que es innegable es que dentro de la estructura sindical de la CTM, en el cargo de secretario de organización -cargo que ostentó Fidel entre 1936 a 1941- no solo aprendió a tejer alianzas acrecentando su vasta experiencia sindical -más de 13 años en distintos cargos y organizaciones sindicales de la época incluyendo ser miembro fundador de Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) liderada por el propio Lombardo- sino que lo hizo tan bien que ocupó la secretaria general de la CTM de 1941 a 1947 y tras un interinato de Fernando Amilpa regresó al cargo en 1950 para solo dejarlo tras su muerte en 1997.

El poder que ostenta la CTM actualmente es un poder muy particular -simbólico y pragmático- opera en la representación sindical de sus agremiados a nivel local, estatal y federal. Arranca desde la historia moderna del estado revolucionario mexicano, pero es indudable su accionar como una estructura autoritaria que, en base a coyunturas específicas, utiliza mecanismos de control y dominación ideológica -mediante el aval del estado- para encajar con la política estatal en turno.

Una prueba indiscutible de lo anterior puede verse en dos momentos distintos, pues como menciona Covarrubias (2021) los acuerdos comerciales de segunda generación traían ya una fuerte demanda por parte de la AFL-CIO en cuanto a dotar de mecanismos legales vinculantes -a los propios acuerdos- que no permitieran la omisión de responsabilidades obrero-patronales en el marco de un sindicalismo de protección patronal lo que a su vez generaría "dumping salarial". Estos dos momentos serían los siguientes:

1.- La CTM, que en el periodo lombardista había pintado su raya "distanciándose" de la AFL y acercándose a la Confederación de Trabajadores de América Latina -de la cual Lombardo era secretario general-, en el periodo Velázquez-Amilpa-Velázquez, buscó no solo acercarse a la AFL sino formar acuerdos que permitieran la consolidación de liderazgos más orientados a los intereses norteamericanos. Como señala Xelhuatzi (2022), "a lo largo de 1947 Fernando Amilpa, entonces secretario general de la CTM, encabezó y promovió un conjunto de decisiones trascendentales para la organización, que eran consecuencia de alianzas y compromisos que él y su grupo habían establecido dentro y fuera de la CTM: con el gobierno, con el recién constituido Partido de la Revolución Institucional, con algunos empresarios y, desde luego, con la AFL". (p. 233)

2.- El primero de diciembre de 2022 en el horario de transmisión de "la mañanera" se anunció un aumento al salario mínimo en México. El presidente López Obrador, anunció la novedad "Quiero aprovechar para agradecerle al sector obrero y de manera muy especial al sector empresarial, porque ya llegaron a un acuerdo para el aumento del salario mínimo, hoy muy temprano se reunieron y hay consenso, es decir sector obrero empresarial y gobierno coinciden una vez más en aumento al salario mínimo". Como representante del sector obrero destaca la figura del secretario de economía de la CTM José Luis Carazo quien incluso hizo uso de la palabra. El anuncio giro entorno a destacar la unanimidad del acuerdo, producto del

consenso tripartita que sustancialmente incrementaba el salario mínimo hasta un 20% - de 172 pesos a 207 pesos; es decir, 1052 pesos más al mes-. Llama la atención que, durante el así llamado periodo neoliberal, un argumento férreo sobre la defensa de la política laboral de contención salarial, principalmente impulsada desde las cúpulas del poder político y empresarial, era el de que aumentar el salario mínimo generaría inflación. En ese mismo periodo la CTM no parece haberse opuesto a lo anterior, al contrario, desde distintos espacios destacaron como una ventaja los beneficios de contener el salario pues volvía atractivo a la inversión extranjera saber que los costos laborales se mantendrían bajos, generando así un aumento en la motivación de las empresas extranjeras para voltear a ver a México en términos de oportunidad sin que importara mucho que ello significara el estancamiento y deterioro del bienestar obrero.

Prueba de ello puede verse en el hecho de que de "1987 al 2005 la CTM aceptó los denominados Pactos o Acuerdos Económicos planteados y ejecutados por los respectivos gobiernos federales para "estabilizar" la economía", cuando en el discurso esta misma fuente coincide en que formularon críticas a la política económica, mientras que en las acciones avalaron los pactos en detrimento del bienestar social de los trabajadores. (García, J., 2010, p. 79)

En su intervención el secretario de la CTM insiste "…y como consecuencia los empresarios hoy también están empujando, ¿por qué razón? Porque la matemática económica que a veces es difícil entender indica que estos incrementos no se podrían dar, pero con el esfuerzo que ellos hacen y con la certeza de que nosotros tenemos a los mejores productores del mundo que tenemos la mano de obra más versátil sabemos que vamos a lograr vencer lo que la economía nos reta"

Al participar como orador, el secretario del trabajo busca destacar tres palabras, "justicia, reconocimiento y agradecimiento" mirando de forma reiterada al presidente de la república arranca un discurso lleno de elogios sutiles, como el de "pensamiento ágil" que llevó a culminar el acuerdo al que se dan cita. En la parte en que destaca "la justicia" que el acuerdo implicó, menciona esta como "el reconocimiento de la justicia para los trabajadores en México que se vieron rezagados contra todas nuestra contrapartes de todo el mundo" acto seguido menciona "pero también es un reconocimiento a la sensibilidad del gobierno que

usted encabeza señor presidente y muy en particularmente a esa sensibilidad que una joven secretaria del trabajo ha mostrado para los temas laborales como es la secretaria del trabajo Doña Luisa María Alcalde" seguramente no se refiere a la ausente sensibilidad en los conflictos de huelgas mineras sempiternas -Cananea, Sonora; Taxco, Guerrero y Sombrerete, Zacatecas, activas desde el 2007- de las que la ex figura del promocional mediático del aquel entonces naciente partido político Morena y hoy secretaria del trabajo y prevención social ha mostrado.

CAPÍTULO 2.

Instituciones encargadas de regular la relación laboral en Alemania: sobre el Comité de Empresa

El presente capítulo tiene por objetivo central ubicar las características y elementos que conforman el así llamado sistema dual alemán de regulación laboral. Es sabido que el Comité de Empresa (CE) es una institución destacada dentro de la regulación laboral alemana, la misma permite hablar de una forma particular de llegar a acuerdos entre los actores que conforman las partes integrantes de las relaciones laborales: capital y trabajo.

Dicho lo anterior, cabe aclarar que este capítulo es, en su conjunto, un intento por describir en términos generales, las instituciones que conforman y regulan al caso alemán. Pues se abordan desde una perspectiva teórico-descriptiva, los elementos que están presentes en dicho caso. Sin embargo, no se llevó a cabo la aplicación de un instrumento cuantitativo o cualitativo que permitiera arrojar certezas sobre el mismo. Por lo que dicha aclaración pondrá claridad en cuanto a los límites de este apartado, siendo esto último un incentivo a desarrollar con mayor profundidad en trabajos posteriores.

Otra aclaración pertinente es que las organizaciones sindicales no figuran como organizaciones de base en la empresa. Cuando surgen problemas con la empresa, el contacto principal está integrado por las personas que conforman el comité de empresa -representantes de los trabajadores y de los administrativos-, es decir, tanto el comité de empresa como las organizaciones sindicales son instituciones separadas formalmente.

El establecimiento del Comité de Empresa como institución encargada de mediar los intereses dentro de la empresa posibilitó el principio de cooperación y confianza mutua. Para esta institución, la huelga está prohibida, pero se acepta el conflicto obligando al Comité de Empresa a buscar una "paz de la empresa", pues se establecen una serie de derechos de participación y de cogestión en distintos ámbitos, social, personal y económicos internos. Por el lado de la participación -aspectos débiles- están presentes los derechos a la información, de opinión y de asesoría; mientras que en el lado de la cogestión se garantiza el derecho a la aprobación o el de tomar iniciativa propia, lo que implica el derecho de participar en el proceso de toma de decisiones (Ortega, 1995).

Algo que parece estar siempre presente en el modelo alemán es la capacidad de interlocución social constante. La cogestión sugiere un entendimiento ordenado y comprometido que si bien tiene una función de representatividad de todos los intereses en la construcción de la política empresarial también establece un compromiso -en términos de responsabilidad- de las partes en cuanto a respetar los acuerdos alcanzados con miras a solucionar los conflictos.

La tradición alemana de regulación laboral tiene una historia muy singular y profunda marcada por eventos sociohistóricos que enmarcaron una base sólida de mediación del conflicto de clases sociales. En su totalidad las diferentes instancias que regulan la toma de decisiones fueron fruto de múltiples luchas que en mayor medida permitieron la representación conjunta de intereses resguardados en una legitimidad institucional.

El gran logro que esta particular forma de la *gestión por consenso* parece haber garantizado, se puede observar en la conjunción de intereses que se dan lugar en la toma de decisiones dentro de la empresa. Seifert (2017) ve en la cogestión la capacidad de formar consensos desde distintas corrientes intelectuales como la socialdemocracia y el sindicalismo alemán, por una parte y la doctrina social de la iglesia católica por otra.

2.1 Marco jurídico sobre sindicalismo alemán.

Para el caso alemán tenemos la Ley fundamental de la República Federal Alemana. En su apartado 1, Derechos fundamentales (que vinculan a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial como derecho aplicable) consagra en el artículo 1 la protección de la dignidad humana. Reconociendo los derechos humanos como derechos fundamentales.

En el mismo apartado, pero en su artículo 9 (libertad de asociación) se garantiza a todos los alemanes el derecho a crear asociaciones y sociedades para “mantener y fomentar las condiciones económicas y de trabajo” y se enfatiza que todo convenio que busque impedir esto será de efecto nulo. (Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, 2021, p.19)

Además, el sistema de cogestión y participación de trabajadores está regulado por distintas leyes aplicadas en dos niveles diferentes:

> "A nivel de las fábricas, existen la Ley de comités de empresas de 2001 (Betriebsverfassungsgesetz 2001) y la Ley de comités de representantes de empleados de alta dirección de 1988 (Sprecherausschussgesetz)
>
> A nivel de las empresas, existe la Ley de participación de un tercio de representantes de los empleados (Drittelbeteiligungsgesetz, 2004), la Ley de cogestión de empleados en los consejos de supervisión y directorios en empresas de las industrias del carbón, el hierro y el acero de 1951 (MontanMitbestimmungsgesetz) y la Ley de cogestión de 1976 (Mitbestimmungsgesetz)." (Cogestión empresarial en la República Federal de Alemania, 2012)

En ese mismo sentido, se establecen normas de regulación mínima a través de leyes separadas, tal es el caso de la Ley de Constitución de Empresas (Works Constitution Act-Betriebsverfassungsgesetz) -surgida en 1952, renovada en 1972, 2001 [y 2021]-, que regula el derecho de los trabajadores a participar en la adopción de decisiones a nivel de establecimiento a través del comité de empresa (Page, 2018), y la Ley de Convenios Colectivos, adoptada el 25 de agosto de 1969 y modificada en octubre de 1974 (Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania).

Cabe señalar que, al igual que en México, para el caso alemán existe el convenio internacional sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (CO87) de la OIT Ratificado en 1957. Dicho convenio, habla sobre las condiciones de trabajo y de garantizar la paz.

- Este convenio (núm. 87OIT) rescata la Declaración de Filadelfia de mayo de 1944: *El trabajo no es mercancía.*

Además, cabe recordar que, en términos de jerarquía del marco jurídico, tanto las normas convenidas a nivel internacional, así como la ley fundamental tiene el mismo valor o rango y sostiene los acuerdos buscando cumplir a cabalidad ciertos elementos que han sido ratificados en acuerdos internacionales (OIT).

Para el caso alemán a parte de las fuentes tradicionales del derecho (leyes y costumbre), las leyes en relación con el Derecho del Trabajo tienen como fuentes particulares los pactos colectivos (convenios colectivos y pactos de empresa), que tienen una gran significación práctica.

También cabe agregar que a través del Comité Económico y Social Europeo (CESE) es posible encontrar recomendaciones de dictámenes por iniciativa propia o por previa consulta obligatoria o facultativa de la Comisión, el consejo o el Parlamento. El comité mismo es propuesto por los diferentes estados miembros de la Unión Europea.

2.2 El comité de empresa.

Como entendimiento general, podemos ver en el comité de empresa (CE) un primer lugar donde comprender la cogestión. Dicho espacio engloba a los trabajadores y administrativos de una empresa. Entre las normas y funciones que lo regulan puede encontrarse una variedad considerable dependiendo el país de referencia pues la cogestión no es exclusiva de Alemania, sino que existe en otros países miembros de la comunidad europea.

Para el caso de Alemania este puede ser elegido en cualquier empresa siempre y cuando cumpla con más de 5 empleados, las elecciones suelen celebrarse cada 4 años.

2.2.1 El CE en VW AG[4]

Ahora bien, dentro de los deberes y derechos del CE, en lo que respecta a la VW AG, estos se encuentran determinados por la ley de comités de empresa, en términos generales se trata de una representación de los intereses de los trabajadores al interior de la propia empresa. Dicha ley, aprobada en 1952 y renovada en 1972 y fechas siguientes hasta 2021, pone de manifiesto la colaboración estrecha entre el comité de empresa y los sindicatos. (§ 2 BetrVG, ley alemana de comités de empresa)

Los costos del comité de empresa correrán a cargo de la propia empresa (§ 4 BetrVG), tanto el CE como el empresario se encuentran sujetos a buscar guardar los principios referentes al "derecho y la equidad" de todos los integrantes de la empresa.

[4] Tanto para este subtítulo como el siguiente, la información se obtuvo mediante un documento de comunicación interna de la empresa VW AG que será referenciado al final. Agradezco al Profesor Doctor Ludger Pries por permitirme acceder a su archivo de la VW logrando así conseguir dicho documento.

El CE tiene por deber la solicitud ante el empresario de buscar obtener todas aquellas medidas que de alguna manera beneficien a los trabajadores y a la empresa, así como asegurarse de la correcta aplicación de las leyes vigentes que otorguen beneficios a los trabajadores, son de importancia para ello los convenios colectivos y también los acuerdos interempresariales. También cuenta entre sus deberes escuchar las quejas, así como las sugerencias de los trabajadores. Todas estas tareas no se llevan de forma aislada unilateralmente, sino parten del deber de la parte empresarial de poner a disposición del comité de empresa la información necesaria (§74,75,80,85 BetrVG)

Como parte esencial de esta ley, se encuentra la participación de los trabajadores y del CE en temas de carácter social, dicha participación se reglamenta de distintos modos, por ejemplo: acceso a la información, derecho de audiencia, asesoramiento y finalmente cogestión. La idea de dichos deberes-obligaciones y derechos-garantías es que, por un lado, el empresario informe al trabajador en términos de obligatoriedad (deber-responsabilidad) y que, por el otro, el Comité de Empresa tenga derecho (garantía) a ser escuchado por la parte directiva en lo referente a sus intereses.

En lo que respecta a los derechos otorgados al CE en materia de cogestión, la ley contempla: cuestiones referentes al orden en la empresa y la conducta de los trabajadores en la misma, inicio y fin de la jornada laboral así como las pausas, horas extraordinarias, turnos especiales y similares; plan de vacaciones; aplicación de sistemas técnicos con miras a supervisar el rendimiento de los trabajadores; reglas destinadas a la prevención de accidentes laborales; regulación salarial dentro de la empresa como los principios que rigen la remuneración; formación profesional, entre otras.

Lo anterior es válido siempre y cuando no existan al respecto reglamentos de tipo legal o convenios colectivos previos que cubran dichos aspectos. También debe entenderse que la empresa no tiene decisión en estas cuestiones si no cuenta con aval del CE, de no llegar a un acuerdo con el mismo la ley contempla una comisión reguladora o de conciliación – suele integrarse con igual número de representantes del CE y la parte patronal junto con un presidente imparcial o por tribunales laborales.

El CE también ostenta derechos en materia de información y asesoramiento en lo referente a la planificación de nuevas obras o ampliaciones, instalaciones técnicas, así como los métodos y procesos de trabajo.

En lo referente a las decisiones financieras, una comisión de economía nombrada por el CE (la cual puede incluir expertos dentro y fuera de la empresa) es requerida como condición necesaria para garantizar el derecho a esta información, aquí suelen estar incluidos aspectos como: situación económica y financiera de la empresa, producción y ventas, el programa de producción así como el de inversiones, la introducción de nuevos métodos en cuanto a fabricación y trabajo, el traslado de la empresa o secciones de la misma, así como fusiones, etc.

2.2.2 Elección del comité de empresa

Dentro de la metodología para la elección del CE existe una reglamentación minuciosa. La ley contempla la elección mediante votación secreta e inmediata hasta por un periodo de tres años y tienen derecho a voto todos los trabajadores con 18 años cumplidos y que no ejerzan cargos de dirección.

Estas elecciones pueden ser de forma mayoritaria (se eligen personas) o proporcional (se eligen listas de candidatos) y los trabajadores con derecho a voto pueden hacer propuestas de elección. De entregarse una sola propuesta de elección se celebran elecciones mayoritarias, si por el contrario se presentan varias listas, se elige entonces entre listas de candidatos. El criterio de validez de la elección es el de mayoría para personas, y para la elección de listas es en base a la proporción de votos entregados para elección de listas de candidatos.

Para el número de miembros del CE, en el caso de Volkswagen AG, se encuentra determinado de forma precisa mediante la ley de comités de empresa, y está relacionado al número de trabajadores que tenga la empresa. Tanto trabajadores como administrativos deben guardar una representación numérico-proporcional con respecto a la propuesta en la plantilla. Por lo regular tanto los trabajadores como los administrativos eligen quiénes serán sus representantes para el CE en elecciones separadas.

2.3 Importancia de la cogestión

Dentro de los aspectos relevantes que explican la importancia de la cogestión podemos ver en Fulton (2020) que la cogestión opera en dos niveles distintos a saber. Por un lado, a nivel del espacio de trabajo y por otro a nivel de junta ("workplace level" and "board level").

A nivel del espacio de trabajo, la codeterminación – provista a través de los CE- prevé la elección de un cuerpo directivo elegido y constituido por aquellos que trabajan dentro de la organización. La constitución del CE guarda derechos legales claramente definidos que al extenderse implican – en cierto casos- que el empleador no puede actuar sin el acuerdo del CE.

A nivel de junta, la codeterminación esta provista por la presencia de representantes de los trabajadores elegidos para integrar el Consejo de vigilancia – este Consejo establece la estrategia de la compañía y monitorea su progreso-.

Para dicho autor, estos dos niveles distintos no son inconexos, sino que están mutuamente implicados, pues normalmente los representantes de los trabajadores en las juntas de vigilancia son a su vez miembros de los CE.

Algo que también debe quedar claro es, como señala Fulton (2020), que tanto los representantes de los trabajadores como los representantes de los empleadores -accionistas- dentro de las juntas de vigilancia son independientes de los miembros de un sindicato. Y que, si bien existen conexiones con los cuerpos sindicales, pues existen miembros de los CE que a su vez son miembros de un sindicato, no necesariamente se tiene que ser miembro de un sindicato para ser represéntate de los trabajadores dentro de un CE.

2.3.1 Cogestión en Alemania. 3 modelos. (según Seifert)

Son identificables en Alemania, al menos en términos históricos, tres grandes modelos en los cuales es posible observar la cogestión. Los mismos están previstos dentro del derecho alemán y muestran niveles diferentes de participación de los trabajadores en la empresa. Para Seifert (2017) la variación de los distintos modelos es el resultado de procesos socio-

históricos que se desarrollaron desde el arranque de la posguerra y estos procesos muestran, de forma general, los cambios de fuerzas políticas representativas al interior de la sociedad alemana.

2.3.2 Primer modelo Ley de Codeterminación del Carbón y el Acero de 1951 (Montan-Mitbestimmungsgesetz)

Dentro de los distintos modelos de cogestión que el derecho laboral alemán prevé, podemos observar, la ley del carbón y el acero. Greifenstein (2011) se refiere a ella como ley para la industria siderometalúrgica, la cual aparece como la base para entender la cogestión laboral dentro del sistema dual alemán. Su ámbito de aplicación se consignó a todas las empresas de la industria del carbón y acero que adoptaron la forma jurídica de sociedad anónima y que ocupan al menos mil trabajadores.

Autores como Greifenstein (2011) y Seifert (2017) observan en esta ley la más alta calidad de la participación de los trabajadores en cuanto al nivel de representación de los mismos en los consejos de vigilancia, dichos consejos pueden entenderse como un órgano de coordinación en el cual existen (dependiendo el modelo) representantes de los trabajadores y representantes de la patronal.

El consejo de vigilancia establece una cierta capacidad de supervisión o control de la junta directiva. Esta misión es llevada a cabo en gran medida solicitando su derecho de información a la junta directiva sobre las actividades de la empresa. La dirección de la empresa contempla en su estructura tanto a la junta directiva y al consejo de vigilancia como órganos encargados de gestionar la orientación estratégica de la empresa mediante su coordinación y estrecha colaboración.

Seifert (2017) pone atención al contexto histórico de la propia ley y señala de forma breve el escenario de agitación social de la época. Al término de la segunda guerra mundial las grandes empresas dedicadas a la producción de carbón y acero se encontraban en una posición difícil. Al respecto, menciona que la zona del Rurh, (dicha zona se encuentra al interior del Estado federado de Renania del Norte-Westfalia) altamente industrializada y en

donde la ocupación británica tuvo presencia importante, fue uno de los lugares donde se introdujo la cogestión de manera voluntaria. Entre las motivaciones de esto señala la presión que en la época existía para la exigencia reivindicativa de expropiar dicha industria que había jugado un papel protagónico en términos de centralización de poder económico y su posible colaboración con el régimen nazi.

Con el ánimo de evitar la expropiación de las empresas de la región, los empresarios de las industrias dedicadas a la minería y el carbón propusieron a los sindicatos construir consejos de vigilancia con representación paritaria de accionistas y trabajadores en 1947. Los sindicatos accedieron a la propuesta y desde este año la cogestión fue practicada de forma voluntaria.

Para Greifenstein (2011) la ley del 51 es "plenamente paritaria" debido a cómo está compuesta la junta de vigilancia. La cuestión paritaria hace referencia al igual número tanto de representantes de la patronal como de los trabajadores. En este modelo, como explica Seifert (2017), el banco de los cinco trabajadores se conforma de dos trabajadores empleados por la empresa -propuestos por el comité de empresa a la junta de accionistas-, otros dos integrantes a propuesta de la confederación de sindicatos al comité de empresa, y un quinto miembro propuesto por la confederación de sindicatos a la junta de accionistas.

Tanto Seifert (2017) como Greifenstein (2011) destacan el alcance real de la influencia de los sindicatos y la representación de los trabajadores en este modelo, así como ciertas especificidades. Entre estas últimas, se encuentra la figura del director laboral, miembro pleno de la junta directiva – esta junta contempla un director técnico y un director comercial- a quien no se puede designar ni revocar contra la mayoría de los votos de los representantes laborales en la junta de vigilancia. Su figura puede entenderse como una especie de "anclaje" entre la representación de los trabajadores y la junta directiva. Para BDA (2012) este "director laboral" (Arbeitsdirektor) es en términos legales y prácticos dependiente de los sindicatos. También existe la figura de un miembro imparcial quien funge como presidente en la junta de vigilancia quien, según la misma fuente, es independiente y se nombra en acuerdo común de las partes que integran la junta de vigilancia.

Al parecer este modelo de cogestión genera confrontaciones entre los sindicatos – que en forma general siempre han deseado extender dicho modelo al resto de las industrias- y entre

los empresarios -quienes no ven esa iniciativa como algo que beneficie a sus intereses-, más allá de esta disputa lo cierto es que en la actualidad dicho esquema parece no tener tanta representación. Según BDA (2012) solo se utiliza en aproximadamente 40 empresas que se encuentran dentro de la industria del carbón, el hierro y el acero.

2.3.3 Segundo modelo: cogestión a un tercio (Drittelbeteiligungsgesetz, 2004)

La cogestión a un tercio se ubica en las empresas que se integran con por lo menos 500 a 2000 trabajadores, para Seifert (2017) se debió a la aplicación de los artículos 76 ss de la ley del estatuto interno del establecimiento (Betriebsverfassungsgesetz) de 1952. Dicho documento es el "Works Constitution Act" (Betriebsverfassungsgesetz) en 2004 disposiciones legales establecieron entre otras medidas la participación de los trabajadores en un tercio de representación -al interior de las juntas de vigilancia- con respecto a la participación de dos tercios por parte de la asamblea general de accionistas. En otras palabras, los empleados designan y votan por sus representantes en el comité de empresa y dicho comité tiene derecho a proponer hasta 1/3 de participantes en la junta de vigilancia con respecto al número de integrantes que proponga la asamblea general de accionistas. Suponiendo que esta última propone 6, el comité de empresa tendrá derecho a proponer 2.

Lo anterior, visto desde Greifenstein (2011) sugiere un tipo representación "sub paritaria". Este autor observa dicho modelo como un retroceso para las organizaciones sindicales. Entre los motivos de esto menciona la preferencia de las organizaciones patronales por esta opción y la pérdida de la función democratizadora debido fundamentalmente a la débil representación dentro de las juntas de vigilancia con la cual participan los trabajadores.

Por otro lado, Seifert (2017), si bien reconoce la limitación en la influencia de la representación de los trabajadores en la cogestión a 1/3, menciona que en caso de que los accionistas no logren ponerse de acuerdo entre ellos, los trabajadores pueden obtener cierta ventaja de esta situación logrando así ganar influencia en la dirección de la empresa. También menciona otro distintivo que aparece en esta ley; la designación de un director de personal no se encuentra prevista, ocasionando así una pérdida de representatividad de los

trabajadores y sus representantes al interior de la junta directiva de la sociedad y por último apunta que los sindicatos no figuran como actores de la cogestión.

Siguiendo a BDA (2012), este modelo de cogestión parece ser el más extendido, pues se encuentra utilizado en todas las ramas de la producción dentro de Alemania, sugiriendo, esto último, su amplia aceptación.

2.3.4 Tercer modelo: ley de 1976 referente a la cogestión. (Mitbestimmungsgesetz)

Tiene su aplicación en empresas grandes – más de 2 mil empleados-, y para Geifenstein (2011) es resultado de una alianza social liberal que se encontraba gobernando en ese momento. Este autor menciona la intención de los sindicatos en cuanto a buscar extender la ley del primer modelo (siderometalúrgica) a toda la industria como parte del contexto de la época.

Seifert (2017) menciona que dicha ley, en comparación a la cogestión a un tercio, tiene mucho más alcance en cuanto a la fuerza de la participación de los trabajadores pero que la misma no logra alcanzar los niveles de fuerza que sí alcanza la cogestión de la industria del carbón y acero.

Dicho autor menciona de forma breve las coaliciones de intereses políticos que se encontraban al interior de un extenso debate (1960-1970) sobre la cogestión. Al parecer este debate se extendió al finalizar la votación de la ley del 1951 y tuvo por referencia la constitucionalidad de una cogestión paritaria en los consejos de vigilancia, así como cuestiones técnicas referentes a la cogestión. Entre los actores que protagonizaron dicho debate se nombra a la confederación alemana de sindicatos, al partido socialdemócrata, a los cristianos demócratas y a los liberales. Al final un tribunal federal constitucional (1979) confirmó la constitucionalidad de dicha ley.

Seifert (2017) argumenta que si bien la ley de 1976 dictamina una composición de tipo paritaria la misma no es así. Al menos en lo que respecta a la cogestión paritaria, el presidente del consejo de vigilancia -electo por los accionistas- tiene a disposición un segundo voto en

caso de empate, esto como consecuencia, nubla la paridad otorgándole mayor peso a los representantes de los accionistas, aunque también se menciona que el segundo voto es practicado con poca frecuencia pues la toma de decisiones suele prepararse en procesos previos en donde la intención primordial es la búsqueda de consenso la cual funciona como un principio de carácter obligatorio al que las partes se suscriben.

Aunado a lo anterior, en este modelo, la representación de los trabajadores reserva un puesto a un representante de los empleados ejecutivos quien suele tener cercanía con la junta directiva.

Greifenstein (2011) señala, que en comparación con el modelo 1 la figura del director laboral no es posible pensarla como parte integrante del órgano cogestivo a nivel de la junta directiva. Su argumentación se basa en la singularidad de que en esta ley el director laboral se designa unilateralmente por los representantes del "capital" y que los representantes de los trabajadores no tienen poder de veto para impedir tal designación. Esta última característica lleva al autor a calificar como "cuasi paritaria" la ley de cogestión de 1976.

Por otra parte, en empresas que tengan menos de 8.000 mil trabajadores las elecciones serán directas y para empresas con 8.000 o más trabajadores la ley dicta elecciones indirectas en donde existe la figura de delegados.

Dentro de la metodología para el proceso de elección de los miembros de la junta de vigilancia la complejidad parece estar presente. Los distintos actores – empleados, sindicatos y personal ejecutivo- designan a sus candidatos de manera separada; la elección se lleva a cabo mediante delegados también de forma separada. Estos delegados son previamente elegidos por los trabajadores en elección secreta basados en un sistema proporcional de representatividad. Tanto la representación de los empleados como la del personal ejecutivo dentro de los delegados debe mostrar ser proporcional a su número y en donde a los ejecutivos les corresponde mínimamente un delegado.

Por último, cabe agregar, que según BDA (2012) el alcance de este modelo dentro de Alemania está presente en alrededor de 750 empresas.

2.4 Sindicatos en Alemania

Un actor importante dentro de la regulación laboral en Alemania puede observarse en los sindicatos.

La Federación Alemana de Sindicatos (Deutscher Gewerkschaftsbund, abreviado DGB) es la principal central sindical en la República Federal de Alemania, dicha central agrupa a varias organizaciones sindicales dentro de su estructura, entre estas podemos encontrar las siguientes: ver.di - Vereinte Dienstleistungsgeschwerkschaft (Sindicato Unido de Servicios); IG Metal (Sindicato Industrial del Metal); IG Bauen Agrar Umwelt (IG BAU) Sindicato industrial de Construcción-agricultura-medio ambiente; IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) Sindicato industrial de Minería, Química, Energía; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Sindicato de Educación y Ciencia; Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) Sindicato de Hostelería, Alimentación e Industrias Afines; Gewerkschaft der Polizei (GdP) Sindicato de la Policía; EVG Sindicato de trabajadores ferroviarios de Alemania. (Federación Alemana de Sindicatos, Wikipedia, 2019).

Dentro de los sindicatos que integran a la DGB, en lo que respecta a la industria automotriz IG Metal aparece como un sindicato de gran importancia y fuerza en cuanto a la negociación que en los contratos colectivos posibilita a sus afiliados.

La DGB, fundada el 12 de octubre de 1949 en Múnich contaba con 16 sindicatos -a nivel del ramo de la producción- según cifras de su propio portal en internet, para el 2013 contaba con poco más de 6 millones de integrantes. Esta federación ve en los sindicatos 3 objetivos principales: la protección de los trabajadores – ante riegos laborales y protección de la vida- , la función reguladora dentro del mercado laboral y en la relación con los empresarios y el Estado –ello una vez que son reconocidos como interlocutores sociales-, y por último una función diseñadora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, así como las condiciones jurídicas en general. Se puede entonces pensar que su integración al sistema no es una integración "pasiva" sino "crítica" que busca la defensa y respeto a la dignidad de los trabajadores. (DGB, 2013).

En lo que respecta a la IG Metall (IGM), ésta se formó después de la segunda guerra mundial (1949) aunque se sabe que su predecesora fue la asociación alemana de trabajadores del metal

(1891). Dicha organización cuenta con 2.400.000 millones de afiliados aproximadamente, según datos de 2006. (Jiménez, 2006). Su máximo órgano de decisión es el congreso sindical el cual se lleva a cabo cada 4 años y en donde son elegidos en distritos electorales los delegados sindicales, uno por cada 5.000 afiliados. Una característica singular de la forma en que se negocian los convenios colectivos es que su nivel suele ser -a nivel de industria- por sector/ramo o región, esta negociación se lleva a cabo entre los sindicatos correspondientes y las organizaciones de empleadores u organizaciones patronales. Excepcionalmente también a nivel empresarial pueden firmarse contratos colectivos.

Es necesario aquí hacer una aclaración. Organizaciones como IGM tienen la posibilidad de "sindicalizar" los consejos de empresa. Esto puede verse en Visser (1992), cuyo trabajo aborda la sindicalización y la representación de los trabajadores en los centros de trabajo europeos. Aclarando en la parte introductoria que abordará la representación dentro de la empresa, específicamente la evolución en el sector privado y donde el acento estará en el sector industrial, subraya que debe considerarse que la representación colectiva puede organizarse mediante los sindicatos o en estructuras distintas a estos como serían los consejos de trabajo -comités de empresa-.

Si bien aborda distintos países -Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Irlanda, Italia Noruega, Países bajos, Reino unido, Suecia, etc.-, un planteamiento interesante es que:

> "Los ejemplos de Austria y Alemania demuestran que la diferencia real puede ser menor. En ambos países los sindicatos han conseguido *sindicalizar* el consejo; los consejos de empresa se comportan como una <extensión> de los sindicatos (Traxler, 1982; Streeck, 1984a 1984b) Los consejos de empresa combinan su función legal de control de la aplicación de los convenios colectivos, afectando a *todos* los empleados (aportando, *inter alia*, un equivalente funcional para el <taller cerrado>) con la función extra legal de mantener el sindicato como organización. (Visser,1992, p.16)

Más aún, menciona que en la rama del metal

> "El 94% de los empleados pudo gozar de representación en los comites en 1976, aumentando desde el 80% correspondiente a 1960 (streeck, 1984a) Estas cifras son superiores a las del sector servicios pero esta tendencia al alza fue la misma y no disminuyó (Kotthoff, 1985) En el IG Mettal la porción de empleados de los centros con *Vertrauensleute* [delegados sindicales] había aumentado hasta un 80% en 1976. Sin embargo, aproximadamente en un

> 40% de las fábricas incluidas dentro de la influencia de IGM sólo existían miembros del comité de empresa y no había ningún *Vertrauenskörper* [personal de confianza]". (Visser,1992, p. 19)

En otras palabras, la influencia que pueden tener las organizaciones sindicales como IGM al interior de la empresa -recordemos que por ley no son organizaciones de base en los centros de trabajo- se extiende de manera extra-legal mediante la influencia que a través de los delegados sindicales pueden tener dentro del comité de empresa.

2.4.1 Asociaciones de empleadores

Dentro de las organizaciones patronales, una que destaca por su alcance es la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes e. V. (BDA) es una organización paraguas -varias organizaciones individuales reconocidas por un tercero- encargada de llevar a cabo una política laboral y social con alcance en toda Alemania. Actualmente se ubica en Berlín. Puede entenderse como un grupo de interés que representa a los empleadores dentro de todos los sectores del comercio privado alemán. Al parecer dichas organizaciones patronales surgieron como respuesta a los sindicatos.

Si bien las asociaciones de empleadores tuvieron presencia desde 1869, algo que podemos observar es que al igual que los sindicatos, fueron disueltas bajo la presión del régimen nacionalsocialista (1933). Incluso permanecieron prohibidas en la zona de ocupación soviética (RDA) al término de la segunda guerra mundial. Pero en la zona occidental de Alemania si continuaron haciendo uso de lo logrado -en términos de organización- después del periodo de 1933.

Según esto, a finales de 1949 al unirse varias asociaciones en lo que fue la zona de ocupación francesa, el nombre de "Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes" quedó finalmente definido en 1950. (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Wikipedia, 2022).

Dentro de la estructura organizacional de la BDA podemos observar distintas asociaciones patronales -14 asociaciones estatales- que a su vez tienen cada una distintas asociaciones

regionales, así como 48 asociaciones federales especializadas en áreas como: industria, servicios, comercio, finanzas, agricultura, transporte, etc.

Para entender la magnitud de alcance de la BDA podemos ver en su página de internet (ver bibliografía), que representa los intereses -en términos de política social y económica- de aproximadamente 1 millón de empresas con alrededor de 30.5 millones de empleados, o el 70% de todos los empleados en el sector privado según Wikipedia (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Wikipedia, 2022), aunque esta misma fuente también especifica que el sector público alemán -que no forma parte de las asociaciones de empleadores- es el empleador más grande. En suma, la BDA representa a los intereses corporativos para la toma de decisiones políticas y como actor social tiene por rivales al legislativo, el ejecutivo, los sindicatos y la sociedad civil. Dentro de sus campos de acción esta: la política de empleo, la legislación laboral, la política de negociación colectiva, la seguridad social entre otras.

2.4.2 Sistema dual de regulación laboral en Alemania: ¿Pilares, o tubos que se conectan?

Una explicación exhaustiva sobre la importancia que jugaron los comités de empresa dentro de la regulación laboral alemana -en términos de participación democrática de los trabajadores- la podemos encontrar en Berger, Pries y Wannöffel (2019) específicamente en el apartado de Pries (2019a).

Este autor arranca centrando su atención en la participación de los trabajadores -al nivel de planta- en Alemania como una de las posibles explicaciones del éxito en términos de producción y comercio. Pero aclarando que ello es parte de un modelo que ha combinado la democracia industrial junto con la innovación económica -recordemos que el modelo económico en Alemania suele denominarse economía social de mercado-.

Dentro de la historia del Estado de bienestar que posibilitó la participación de los trabajadores a nivel de planta, este autor, destaca 3 grandes influencias. Primero, la larga lucha de los trabajadores y los sindicatos principalmente por garantizar la seguridad contra accidentes o

enfermedades dentro de los espacios de trabajo; al respecto debe mencionarse la temprana industrialización de Alemania y la integración del movimiento obrero dentro de la sociedad y el Estado como una institución. Por ejemplo, el autor menciona la importancia de la "Ley de Regulación del Comercio" (1891) misma que permitió establecer comités de trabajadores otorgándoles el derecho a ser escuchados.

Segundo, una situación de excepción creada durante la primera guerra mundial donde, ante el déficit de trabajadores -la mayoría se encontraba en el frente de batalla- se introdujo la "ley de servicio auxiliar" (1920) que dio carácter de obligatoriedad a los comités de trabajadores -en empresas con más de 50 empleados- posibilitando la co-responsabilidad de los trabajadores en la economía, pues extendió los derechos previos con el objetivo de asegurar la participación de los trabajadores.

Tercero, la posición de debilitamiento del sector privado empresarial al término de la segunda guerra mundial -como hemos descrito en el primer modelo- debido a su pérdida de legitimidad por su papel cómplice de colaboración con el régimen y la demanda de expropiación de parte de los trabajadores-. También menciona la "La Ley de Comités de Empresa" (1920) y la "Ley sobre el envío de los miembros de los comités de empresa a la Junta de Supervisión" (1922).

Ahora bien, este autor (Pries, 2019a) refiere que la caracterización del sistema de regulación laboral alemán suele ser el de sistema dual. Un primer "pilar" -se le denomina dual por la presencia de dos pilares- formado por la negociación entre los sindicatos y las asociaciones de empleadores de forma autónoma -en específico el derecho a negociar contratos colectivos que cubren regiones enteras, sectores de la economía o empresas individuales- y el segundo "pilar" sería el de los comités de empresas -formados por los representantes de los trabajadores- representando a todos los empleados de una empresa o compañía y negociando directamente con la parte administrativa -management- bajo derechos extendidos en cumplimiento de lo que establecen las leyes de regulación laboral.

Este autor, insiste en la importancia de entender las dimensiones de alcance espacial del sistema dual en sus "dos pilares"; arenas diferenciadas (región/ sector/ fabrica/ compañía) regulan a su vez asuntos distintos en lo referente al trabajo (condiciones laborales, participación de los empleados, horas de trabajo, entre otras) y bajo distintos modos de

regulación del conflicto (negociación colectiva/huelgas, cooperación por confianza/negociación) que se encuentran relacionados por diferentes ideologías (negociación de los intereses de tarifas y los intereses del bienestar de los empleados de la compañía)

Un aspecto que dinamiza la comprensión del sistema dual, bajo la perspectiva de este autor, es que, estos "pilares" no son estáticos y mucho menos se encuentran separados, sino todo lo contrario. La idea central es que más que "pilares" son tubos que se encuentran interconectados en una especie de incrustación propia. Pare este autor el régimen laboral alemán es un sistema dual que no puede ser entendido simplemente en oposición al sistema monista donde solo existe representación por parte de los sindicatos como representantes de los trabajadores y en donde generalmente solo se cuenta con un consejo de administración y no hay presencia de un comité de empresa.

Así el régimen de regulación laboral en Alemania aparece, para el autor, como una red de tubos que se comunican más que un sistema dual. Quizá podríamos pensar la idea de "vasos comunicantes" como una descripcion a la propuesta de tubos que se comunican.

Este fenómeno puede entenderse como una serie de vasos intercomunicados en su parte inferior y en donde el líquido que los llena tiende al equilibrio debido a la magnitud constante de la presión atmosférica y la gravedad, resultando la presión hidrostática siempre la misma sin importar la geometría del vaso. (Vasos comunicantes, Wikipedia, 2021)

Es claro que, en las relaciones sociales establecidas dentro del mundo del trabajo, y donde la regulación laboral imprime en sus normas y regulaciones estándares a seguir, la realidad es mucho más compleja que el sistema de presiones hidráulicas. La idea aquí es entender que de forma similar al principio de pascal ("Principio de Pascal", 2022) toda presión ejercida sobre un líquido incomprensible -en última instancia las relaciones sociales solo resisten cierta presión antes de emerger el conflicto como su reacción- dentro de un recipiente indeformable -marco legal-jurídico y normativo que regula a los distintos actores- se transmite de manera constante y con la misma intensidad en todas las direcciones. O lo que es lo mismo, la presión se mantiene constante en todos los puntos del sistema. Esto último podría de forma general explicar el éxito que suele atribuirse al modelo alemán en términos de eficiencia técnica.

La complejidad de entender el enfoque del concepto de regulación laboral dentro del mundo del trabajo puede verse en otro libro de Pries (2019). Dicho autor, si bien acepta que existe una polisemia de definiciones en cuanto a los términos -dentro de la literatura especializada- explica que

> "Regulación del trabajo se centra en la negociación, determinación y control consciente y explícito, basado en los intereses y el poder, individual y colectivo, de las normas materiales y las reglas de procedimiento de las condiciones de trabajo, empleo y participación." (Pries, 2019b, p. 35)

Y donde una parte de dicha definición está también incluida en el concepto de relaciones industriales, aunque este último trata específicamente más sobre la relación empleado-empleador dejando fuera -en gran medida- la participación del Estado.

Tomando en cuenta esto, dicho autor introduce la caracterización de red de tubos comunicantes para explicar las interacciones entre los actores, objetos, escenarios, formas de conflicto, etc. Y estas interacciones no se encuentran aisladas, por ejemplo, tanto el comité de empresa como el sindicato pueden influir en la estrategia a largo plazo de una empresa, mediante su participación en el consejo de vigilancia o supervisión.

Así la cogestión empresarial alemana vincula de forma estrecha al comité de empresa, a los sindicatos y a las organizaciones empresariales. Y en esta vinculación, según Pries (2019) la parte sindical no solamente se dedica de forma específica a la negociación colectiva, y sus límites de acción no se encuentran circunscritos solamente a la autonomía de la negociación colectiva, sino que también actúan a través de la codeterminación ejerciendo influencia formativa sobre las empresas y la economía de distintas maneras.

Aunado a lo anterior este autor también menciona dos elementos que permiten observar la interrelación de conexión entre los dos “pilares”. Todos los problemas legales que puedan surgir entre los actores que constituyen las relaciones laborales no tienen solución en tribunales civiles, sino que existen tribunales laborales -una forma especial de tribunales civiles especializados en lo laboral- a nivel local, regional y federal. Dichos tribunales están conformados como órganos jurisdiccionales presididos por jueces honorarios -en el nivel local- que proceden tanto de colectivos de los trabajadores como de los empresarios.

Garantizando así la cercanía de las decisiones al universo laboral, así como la ideología de colaboración social que el Estado sustenta.

Por último, dentro de la regulación del empleo en Alemania, también existe una importante presencia de las organizaciones de la sociedad civil como grupos de apoyo y supervisión e incluso como instituciones de asesoramiento profesional. Esto posibilita, como señala el autor, una densa red de instituciones altamente calificadas en cuestiones de asesoramiento al servicio tanto de los comités de empresa como de los sindicatos, las empresas y las asociaciones patronales.

En conclusión, la frecuente caracterización de la regulación laboral alemana como "el milagro alemán" suele encontrarse como un tipo de explicación de la singularidad del éxito económico del modelo de cogestión alemán en cuanto a su capacidad de negociación y solución de conflictos que puedan surgir entre los distintos actores del mundo laboral -Estado, patronal, trabajadores-.

El que suscribe dicho trabajo ha intentado ser lo más claro y conciso posible en la búsqueda de explicar los elementos y especificidades que están presentes en dicho fenómeno. La dificultad de esta tarea quizá pueda entenderse tomando en cuenta que no existe una ley general que aglutine todas las normas laborales en un solo libro.

Aun tomando en cuenta este obstáculo no me parece pertinente caracterizar al sistema de regulación laboral dual como "milagro". En México existe un refrán que sentencia: "se dice el milagro, pero no el santo" ello en el entendido de que hasta los milagros tiene autoría personalizada.

La capacidad de gestión por consenso y su implicación en términos de compartir la responsabilidad -entre puestos directivos y trabajadores o empleados- dista mucho de ser obra celestial o dictado divino. Sobre todo si tomamos en cuenta los profundos procesos sociohistóricos por los cuales atravesó la nación alemana y la forma en que estos provocaron profundas crisis pero a su vez lograron un entendimiento ampliado y transversal de representación de intereses – sumado a la temprana industrialización, Alemania protagonizó como parte agresora las dos guerras mundiales del siglo XX que como resultado la convirtieron en el epicentro de la guerra fría durante al menos 40 años y una reunificación a inicios de la década de los 90- tampoco sugerimos que ante este escenario deba de plantearse

la inmediata importación del modelo como formula infalible de éxito para resolver los conflictos laborales.

Esto último sería un disparate, pero más aún sería ignorar la riqueza democrática en términos de representación extendida y responsabilidad compartida mediante la participación y cogestión. El santo de dicho “milagro” ha sido la sociedad alemana en su conjunto.

CAPÍTULO 3.

El T-MEC en la industria automotriz mexicana; ¿escenario de ruptura con el sindicalismo de simulación?

El presente apartado tiene por objetivo identificar generalidades, así como particularidades del Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC). Dicho acuerdo comercial firmado entre los tres países aparece como el más reciente esfuerzo en materia de comercio regional y a la vez trajo consigo profundos cambios para el mundo laboral, al menos en lo que respecta a la representación de los trabajadores en cuestiones de democracia sindical en México.

El agotamiento del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) puesto en marcha desde 1994 exigía dos alternativas: abandonar la región de América del Norte como un bloque comercial conjunto con beneficios compartidos, o renegociar los elementos que a la vista del gobierno de Estados Unidos habían provocado una desventaja en su industria local, específicamente la industria automotriz.

Dicho lo anterior, este "nuevo" tratado buscaría subsanar las deficiencias del anterior elevando los niveles de competencia entre las tres naciones y a la vez buscaría estandarizar los salarios en la industria automotriz con el objetivo de lograr un "piso parejo" en cuanto al atractivo que persistía por parte de los fabricantes automotrices de instalarse en México. Este incentivo consistía en los bajos salarios -representando bajos costos de producción- y la ventaja geoestratégica que México ocupa al tener frontera común con el mercado estadounidense, mercado que en términos de consumo no figura en las posiciones finales de cualquier "ranking".

Los elementos que conforman este nuevo acuerdo comercial han dictado, de manera específica, normas y regulaciones que las tres naciones subscriptoras se comprometen a cumplir, en el caso de México, estas normas llevaron a su vez a cambios en materia laboral -reforma laboral- por lo que tuvieron que ser adecuadas para poder garantizar el cumplimiento del T-MEC.

Los alcances del T-MEC y en consecuencia las transformaciones que él mismo generó en materia laboral se encuentran todavía en pleno desarrollo. Aun así y tomando en cuenta el

carácter general al que nuestro trabajo aspira, consideramos que puede encontrarse cierta sustancia capaz de dotar de significado los profundos cambios que este acuerdo comercial contempla, sobre todo en el sector de la industria automotriz.

Ante la aplicación de estos nuevos cambios no es ninguna sorpresa que, en México, las viejas e incrustadas estructuras del sindicalismo charro hayan visto su "coto de poder" amenazado y buscado explicaciones de carácter "legitimante" -con la finalidad de ganar aprecio entre sus agremiados- denunciando la intervención de "intereses ajenos" -por no decir extranjeros- en el mundo laboral mexicano.

3.1 T-MEC y la reforma laboral a la Ley Federal del Trabajo en 2019 ¿resultado de la experiencia de los tratados de libre comercio anteriores?

El T-MEC -Tratado de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá- o USMCA – según la administración de Estados Unidos- o CUSMA -según el gobierno de Canadá, es el más reciente acuerdo en materia de libre comercio entre las tres naciones. Las negociaciones que permitieron dicho acuerdo empezaron el 16 de agosto de 2017 en una ronda de negociaciones en Washington D.C., y culminaron en un primer acuerdo el 30 de noviembre de 2018 con la firma de los tres representantes ejecutivos de las naciones que integran la región de Norteamérica – Justin Trudeau, Donald Trump y Enrique Peña Nieto-, a este primer acuerdo le siguió un periodo de revisión y ajuste según los procedimientos legislativos de cada país. El 29 de enero de 2020, Donald Trump firmó el nuevo tratado el cual entró en vigor el 1 de julio de 2020 después de ser ratificado por los tres presidentes -en esta ocasión por López Obrador quien había sustituido a Peña Nieto el 1 de diciembre de 2018-. (Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. *Wikipedia*, 2022).

Este nuevo acuerdo fue fruto de 3 años de negociaciones entre las naciones integrantes, donde el protagonismo mediático fue ocupado por Donald Trump, siguiendo el objetivo anunciado entre sus promesas de campaña -el *Make America Great Again* o *America first*- buscó fundamentalmente regresar la gloria del *top ranking* laboral y comercial que, según la visión del ejecutivo americano, había perdido debido al pésimo balance logrado por el anterior acuerdo comercial de libre comercio -TLCAN-.

Ahora bien, autores como Covarrubias (2021) ven en este acuerdo de libre comercio la culminación -la cual ubica como de tercera generación- de la larga trayectoria de distintos acuerdos comerciales anteriores que no estuvieron desconectados de arreglos laborales.

La primera generación sería la del TLCAN, la cual incluyó temas laborales y ambientales que quedaron relegados en acuerdos paralelos y que no fueron vinculantes, provocando una limitación de origen en el cumplimiento de los estándares que las partes firmantes tendrían que cumplir en el marco de sus leyes e instituciones del trabajo. Si bien existió una Comisión de Cooperación Laboral, la misma operó de forma deficiente bajo procesos de arbitraje complicados que -entre otros requisitos- exigían la comprobación de patrones persistentes de violaciones a derechos sociales.

La segunda generación, según este autor, es la surgida a principios del siglo mediante una serie de acuerdos de libre comercio firmados entre Estados Unidos y distintos países de América Latina donde la centralidad parecería estar en la particular agenda que la Casa Blanca impulsó para la aplicación de derechos laborales fundamentales buscando fortalecer la capacidad de los socios comerciales. En esta segunda generación, el autor destaca la trascendencia de este hecho como un resultado de las protestas y presiones de la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales, comúnmente llamada AFL-CIO -la mayor central obrera de los Estados Unidos y Canadá-, impulsadas en gran medida como experiencia aprendida de lo sucedido en el TLCAN. Es decir, en esta segunda generación, las centrales obreras, canalizaron sus demandas, fundamentadas en la crítica de la pérdida de trabajos en el sector automotriz -entre otros-, consecuencia de la laxa regulación laboral de los países latinoamericanos.

Ahora bien, la aplicación de derechos laborales fundamentales dentro de los acuerdos laborales de segunda generación siguió la tónica de lo prescrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) bajo la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998), donde podemos ubicar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la contratación colectiva, entre otros.

Este autor, identifica ciertas características que son observables dentro de los acuerdos comerciales de segunda generación. Entre ellas se encuentran: el cumplimiento obligado de las leyes y regulaciones laborales apegadas a los principios de la OIT; la reforma de

instituciones encargadas de inspeccionar el trabajo; y mecanismos que permitan solucionar las controversias entre las partes, mismas que pueden estar sujetas a multas o suspensión de los beneficios arancelarios alcanzados.

La tercera generación sería inaugurada por el T-MEC. Una de las singularidades de este "nuevo" tratado podemos verla en México con la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) como requisito para cumplimiento de los acuerdos estipulados dentro del capítulo laboral del T-MEC.

Entre las características que distinguieron a la reforma laboral del 2019, autores como Romero y Harlow (2020) destacan de forma optimista, que la misma puede ser "considerada internacionalmente como de avanzada y revolucionaria", se refieren principalmente a lo logrado en materia de equidad de género y democracia laboral, así como la consolidación de diversos derechos de los trabajadores. Esta reciente reforma -1 de mayo de 2019- modificó el código laboral en al menos 500 artículos -esto como muestra de su alcance-.

La reforma laboral nace vinculada, de forma estrecha a lo estipulado en el anexo 23-A del capítulo laboral -anexo contenido dentro del capítulo 23- del T-MEC; este anexo está estrechamente relacionado a la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998).

3.2 Contexto de la reforma laboral del 2019; reforma laboral de 2012 y reforma constitucional 2017

Si bien Montalvo y Martínez (2020) destacan los profundos cambios que la reforma laboral implicó para el marco jurídico laboral como un reclamo social que estuvo presente desde hace décadas, algo que no queda muy claro es el contexto previo a la reforma del 2019. Estos autores identifican que a finales de 2012 existía ya dicho "reclamo social" pero al parecer fallan en describir la participación de las fuerzas políticas que se encontraban presentes en la búsqueda de llegar a un acuerdo.

Dicho contexto puede verse en Bouzas (2018), quien sostiene que desde mediados de los 80s del siglo pasado el tema de la reforma laboral era ya un tema presente de manera recurrente, relacionado al parecer con los ciclos electorales.

Por parte del sector empresarial observa cierta compaginación de intereses junto con el aparato de gobierno para cuestionar la LFT en cuestiones como: la negativa a adaptar los requerimientos de cambios en las relaciones de producción; que la ley en cuestión causa desempleo o cierre empresas así como perdida de inversión de capitales extranjeros; que las obligaciones establecidas a la patronal son virtualmente imposibles de cumplir; que dicha ley estimula el coyotaje, el chantaje o la corrupción de líderes sindicales resultando la simulación y los contratos colectivos de protección como respuesta; que obstaculiza o abiertamente impide nuevas formas de contratación y flexibilidad laboral que podrían incentivar el empleo; que es necesario menos regulación e intervención del gobierno en las relaciones laborales; que dicha desregularización es parte de los compromisos asumidos con instancias financieras internacionales en la búsqueda de financiamiento y créditos necesarios.

Dicho contexto sirve para entender una presión que siempre estuvo presente. Si bien la reforma laboral del 2012 fue presentada por Felipe Calderón utilizando la figura de "iniciativa de trámite preferente" la misma tenía por finalidad -como el autor señala- subsanar el sinnúmero de deficiencias que las anteriores reformas presentadas no lograron concretar.

Como quiera que esto haya sido, algo que es significativo es la manera en que se abordó el tema de la asociación sindical y las autoridades laborales. En cuanto a esto último, la reforma concretó la supresión de las juntas de conciliación y arbitraje -mismas que solían tener una fuerte dependencia del poder ejecutivo- nombrándose juzgados laborales como su sustitución -en la reforma de 2019 estos juzgados aparecen como una garantía para la independencia y transparencia de las decisiones de conciliación-.

Con respecto a la asociación sindical este autor mantiene una posición crítica bastante interesante. Sugiere que el tema de la libertad sindical "formó parte del paquete de bisutería con que se aderezó la reforma" (Bouzas, 2018, p. 62). Su argumento se basa en el poco avance que en materia de democracia y libertad sindical se consiguió, entre otras causas, debido a la fuerte oposición por parte del "sindicalismo corporativo" reticente a entregar sus espacios de

poder económico y político, lo que implicaría a su vez entregar el control y la manipulación que ejerce sobre los trabajadores.

Bouzas (2018) apunta que la reforma "se concretó a una disposición declarativa respecto a la no injerencia en la vida de los sindicatos" (p. 65). Esta no injerencia debería establecerse para permitir los principios de legalidad, transparencia, certeza, libertad, autonomía y democracia sindical. Si bien destaca el relevante avance en que las autoridades federales y locales están obligadas a hacer pública la información -debidamente actualizada- de los registros de los sindicatos, así como los contratos colectivos, los reglamentos interiores del trabajo y también la obligación de las direcciones sindicales en la rendición de cuentas, también subraya que, en materia de libertad y democracia sindical, existió un déficit, al parecer producto de negociaciones políticas:

> "…una propuesta de votación universal directa y secreta para todos los eventos importantes de los sindicatos (elección de su directiva, aprobación de la negociación colectiva) propuesta que no pasó por oposición del sindicalismo corporativo y que, en esencia, planteaba que a todo emplazamiento a huelga por firma revisión o violaciones de contrato colectivo, siempre que se planteara disputa por la titularidad, antes de continuarse en las negociaciones, se procediera al recuento para determinar sobre cuál es el sindicato mayoritario y una vez establecido ello, continuar con la negociación, propuesta a la que también se opuso el sindicalismo corporativo, condicionando incluso el rechazar de la reforma flexibilizadora, de mantener el PAN estos dos temas en el debate." (Bouzas, 2018, p. 65).

Aun tomando en cuenta lo anterior, como señala Avante Juárez (2013), al menos en lo referente a los aspectos laborales las principales modificaciones fueron:

Aumento del monto de indemnizaciones por muerte del trabajador; derogación de las cláusulas de exclusión por separación -mismas que fomentaban el sindicalismo corporativo; establecimiento de la obligación de publicitar datos sobre los registros sindicales, contratos colectivos y reglamentos internos de los sindicatos; se estableció el voto libre y secreto en las elecciones sindicales; regulación para que las directivas sindicales realicen una rendición de cuentas transparentes.

Debe agregarse también, que la reforma laboral del 2019 no solo fue consecuente con lo discutido en la reforma laboral del 2012 sino que también fue un proceso que se impulsó gracias a la reforma constitucional del 2017, en este aspecto, según información del Banco

de México (2019), se señala que entre los antecedentes de la reforma laboral del 2019 se encuentra la aprobación de una legislación secundaria derivada de la reforma constitucional del 2017, dando a su vez, cumplimiento al compromiso adquirido por México en el convenio 98 de la OIT -dicho convenio fue adoptado por el Estado mexicano en 1949 pero solo se ratificó en septiembre del 2018-; el mismo trata sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva.

3.3 El mecanismo laboral de respuesta rápida. ¿Un mecanismo para desarmar el sindicalismo de simulación?

Ya en la obra de Encinas, Ceballos y Gamboa (2021) podemos observar lo que figura como un instrumento para solucionar las controversias surgidas entre las partes que suscriben el T-MEC; sobre todo en lo referente a libertad y democracia sindical. El mecanismo laboral de respuesta rápida (MLRR) aparece, para dicha fuente, como un "procedimiento inédito", esto en mayor medida debido a que las sanciones no son aplicables al sector productivo -por ejemplo, el sector de la industria automotriz- sino que se aplican a la empresa responsable de malas prácticas, y estas sanciones pueden hacerse extensivas a la cadena de valor de productos manufacturados. Destacan, entre otras cosas, la rapidez de dicho procedimiento -aproximadamente cuatro meses- al parecer, dicho mecanismo fue diseñado con el objetivo de reparar violaciones graves a los derechos de libertad sindical y contratación colectiva.

Como ya señala Bensusán (2021) entre las facultades que prevé el MLRR, en caso de presuntas violaciones a la libertad y democracia sindical, estarán dispuestos paneles de expertos en materia laboral, mismos que pueden efectuar visitas de inspección *in situ,* que de comprobar 3 o más casos de violaciones se procedería a un bloqueo comercial de las exportaciones involucradas en esas prácticas. Para un entendimiento procedimental del MLRR puede verse el anexo de Covarrubias (2021).

Desde la entrada en vigor del T-MEC -1 de julio del 2020- Estados Unidos ha activado el MLRR cinco veces en plantas automotrices de México. La primera vez fue en mayo de 2021 contra la planta de General Motors de Silao, Guanajuato, al parecer, hubieron irregularidades en el proceso de legitimación del contrato colectivo de trabajo -una de las disposiciones

legales obligatorias fijadas por la reforma laboral del 2019 que como fecha límite establece el 2 de mayo de 2023 para que todos los sindicatos en el país legitimen sus contratos colectivos-, repitiéndose la votación en agosto del 2021 que con vigilancia de organismos nacionales e internacionales arrojó como resultado -con 4,192 votos de un total de 5,389 papeletas válidas, en unas elecciones con una participación de casi el 90%- la titularidad del contrato colectivo (CC) al Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA), acabando con la titularidad que por 25 años mantuvo la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM). (Forbes Staff, 2022 e INCOMEX, 2022).

La segunda vez, en junio de 2021, después de que existiera una denuncia de negación de derechos laborales de trabajadores pertenecientes a la fábrica de Tridonex -fábrica ubicada en Matamoros, Tamaulipas dedicada a la maquilación de autopartes- volviéndose activar el MLRR y resultando, tres meses después, en el compromiso de la planta para pagar nueve meses de salarios más antigüedad, a 154 trabajadores dados de baja. (INCOMEX, 2022). Cabe decir que, en este caso, los trabajadores de la planta de autopartes lograron sacar a la CTM como sindicato titular del CC en una abrumadora elección el 28 de febrero de 2022, que arrojó 1,126 votos para el SNITIS -Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias, Movimiento 20/32- contra 176 obtenidos por la CTM. (Reuters, 2022, (Reuters, 2022, "Sindicato independiente SNITIS gana…" y Martínez, 2022, "avanzan independientes…").

La tercera vez, en mayo de 2022 el MLRR se activó contra la planta de Panasonic Automotive Systems de México, ubicada en Reynosa, Tamaulipas, derivando en un aumento salarial del 9.5% -pendiente de aprobación en votación de los trabajadores- y el reconocimiento de SNITIS como titular del contrato colectivo, esto último después de que el Sindicato Industrial Autónomo de Maquiladoras de Reynosa -afiliado a la CTM- se adelantará a firmar un contrato colectivo con la empresa -de manera ilegal- pues la competencia recae en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y este procedimiento no fue respetado (Martínez, 2022b y Martínez, 2022c).

La cuarta vez, una semana después del tercer caso -el 6 de julio- se activó el MLRR contra Teksid Hierro -empresa dedicada a la fabricación de monoblocks y cabezas de motor para la

industria automotriz ubicada en la frontera de Coahuila, México - por denuncias de supuesta negación de derechos de libre asociación y negociación colectiva. Al parecer el conflicto tuvo su origen en la negación -por parte de la compañía- del reconocimiento del CC a un gremio "independiente" -Sindicato Nacional Minero (SNM)- pues los trabajadores denunciaban desde 2014 que la empresa confabulaba con la CTM para oponerse al SNM. Derivado de ello se logró un acuerdo el 11 de julio donde se reconoció al SNM como titular del CC validándolo ante la autoridad registral, el CFCRL. Y que incluyó la restitución de 36 obreros despedidos injustificadamente y el pago del cien por ciento de los salarios caídos y de cuotas sindicales adeudadas al gremio minero. (Carbajal y Laureles, 2017)

La quinta ocasión, se presentó contra la planta de VU Manufacturing -fabricante de piezas para asientos de automóviles- ubicada en Piedras Negras, Coahuila. El 29 de julio la Secretaría de Economía informó que México aceptó la solicitud que Estados Unidos presentó denunciando la vulneración a la libertad de asociación y el CC. Al parecer, mes y medio antes, cuando la CTM -invitada por la empresa- intentó convencer a los trabajadores de las ventajas de pertenecer a su sindicato con "descuentos en un salón de fiesta, pases para albercas, lentes a bajo costo y descuentos en multas del servicio de agua (gracias a gestiones del regidor cetemista)" (Cano, 2022b). A ello se opuso la Liga Sindical Obrera -organización sindical que llevaba meses organizándose en busca de firmar un CC con la empresa- presentando una denuncia que involucraba a la dirección de la empresa. Dicho conflicto se resolvió mediante una votación donde resultó ganadora la Liga Sindical Obrera -con 186 votos a favor de un total de 291 donde la CTM obtuvo 101; participaron 68% de los 425 trabajadores-. (Saldaña, 2022 y Martínez, 2022d).

Todos los casos presentados, en el marco del acuerdo T-MEC, guardan por hilo conductor, la denuncia de los trabajadores de distintas empresas pertenecientes al sector automotriz. En dichas denuncias el énfasis esta siempre en la vulneración de los derechos a la libre asociación y a la negación del reconocimiento de un contrato colectivo de trabajo que no sea encabezado por la CTM.

Cabe agregar que "EU ha puesto un especial énfasis en que se cumpla el derecho de los trabajadores por elegir a sus sindicatos en el sector automotriz, a fin de tener un piso más parejo en cuanto a salarios y prestaciones. Sindicatos automotrices de EU y Canadá han

acusado a México de valerse de sus sindicatos para hacer '*domping salarial*'. Es decir, negociar con las armadoras y sus proveedores salarios y condiciones laborales que estaban muy por debajo de la media regional." (INCOMEX, 2022).

Por su parte, la CMT ha denunciado en múltiples ocasiones -en periódicos de circulación nacional- que existen "grupos, asociaciones civiles que financiadas por sindicatos de Estados Unidos buscan generar ruido y desestabilizar las empresas sobre todo estadounidenses y muy particularmente las que pertenecen a la industria automotriz". (Becerra, 2022). Las insinuaciones se centran en el argumento de que desde el extranjero se maneja o coordina la organización de los trabajadores o que "este perfil de líderes [líderes que han desafiado y vencido a la CTM] que traen la agenda internacional, no la de México". (Cano, 2022a).

Dichas acusaciones no solo muestran las fuertes presiones que existen -a nivel internacional y local- para "purgar" de una vez y para siempre, las malas prácticas que son de conocimiento general en cuanto a la forma en que se conduce la central mexicana de trabajadores, sino que demuestran la desesperación a la que se ha arrinconado la CTM en búsqueda de explicarse la "repentina" pérdida de representación que por todas partes parece tener.

Debemos recordar como preámbulo que, en diciembre de 2018, en el contexto del cuarto congreso mundial -realizado en Copenhague, Dinamarca, con la presencia de más de 1200 sindicalistas procedentes de 130 países- la Confederación Sindical Internacional (CSI) anunció que tanto la CTM como la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) -ambas confederaciones tienen históricos lazos de favoritismo con el Partido Revolucionario Institucional (PRI)- fueron expulsadas. (Martínez, 2018).

La expulsión se debió a las fuertes denuncias que pesan sobre ambas organizaciones como promotoras de contratos de protección patronal en México. Estos contratos se caracterizan por obstaculizar tanto la libertad como la democracia sindical pues se celebran, por lo general, con la dirección de la empresa sin contar con el aval de los trabajadores y en donde el "líder" promete mantener a raya las demandas de mejora de condiciones laborales de los mismos.

Por otra parte, las denuncias de la CTM – en voz de Tereso Medina, secretario general adjunto de la CTM- también subrayan la "paradoja" del asesoramiento de las organizaciones sindicales extranjeras -Estados Unidos principalmente- cuando dicho país no ha ratificado el

convenio C098 de la OIT -convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.- dicho convenio aparece bajo la categoría de convenios "fundamentales" en la página web de la OIT pero debemos agregar que no solamente es el CO98, sino también el CO87 -convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación-. (OIT, Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Estados Unidos de América)

Es muy curioso que si la crítica se sustenta sobre el doble estándar que mantiene Estados Unidos en materia de derecho internacional -bajo el contexto del acuerdo comercial suscrito TMEC- no se haga notar que, por un lado se encuentra el derecho a la sindicación y la negociación colectiva -como bien menciona la CTM- pero que se omita mencionar al CO87 -el cual tampoco ha sido ratificado por Estados Unidos- que antecede al CO98 y que específicamente menciona la "libertad sindical" dentro de su artículo 3.

> 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
>
> 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. (OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. núm. 87)

CAPÍTULO 4.

Grupo Volkswagen, VW-México y el SITIAVW

Este capítulo se propone mostrar las relaciones que acontecieron entre Volkswagen-Alemania y VW-México, en el contexto de su vinculación comercial productiva. A la vez, se intenta abordar la cuestión sindical, desde el tránsito de los trabajadores de un sindicalismo corporativo hacia un sindicalismo independiente.

Además, se presentará el análisis de la entrevista realizada a un exdirigente sindical, identificando conceptos clave que permiten hablar de una democracia sindical en términos amplios. Simultáneamente, se presenta el testimonio de un extrabajador sindicalizado de VW-México -quien trabajó en distintos momentos, 1979-1987, 1990-1991, 1997-2019, cotizando 1940 semanas, trabajando en distintas areas- tanto dentro de los procesos de elección de liderazgos como su entendimiento de las fallas en términos de organización y preparación de los agremiados para ocupar cargos sindicales. Finalmente, se muestran los resultados del instrumento cuantitativo aplicado a trabajadores sindicalizados de VW-México, identificando mediante un análisis de medias una distinción que parece existir al interior del SITIAVW, sindicalismo con participación y sindicalismo sin participación.

La idea central es intentar dar solidez que permita entender lo sucedido en Volkswagen México en términos de democracia sindical y la importancia que implicó contar con un sindicato como el SITIAVW no solo desde la idea de liderazgos sino también de la participación de los trabajadores en la decisión de impulsar liderazgos o no. Y de manera correlacionada formar una organización capaz de romper con las inercias del legado del sindicalismo corporativo.

4.1 Grupo Volkswagen y Volkswagen de México

Actualmente el Grupo Volkswagen es un corporativo transnacional dedicado a la fabricación de automóviles que cubren distintos segmentos del mercado. Con sede en Wolfsburg,

Alemania, ha llegado a ser uno de los principales fabricantes mundiales de automóviles y vehículos comerciales.

En la actualidad aglutina distintas marcas como son: Audi (Alemania), Bentley (Reino Unido), Bugatti (Francia), Cupra (España), Ducati (Italia), Lamborghini (Italia), MAN (Alemania), Porsche (Alemania), Scania (Suecia), SEAT (España), Škoda (República Checa) y Volkswagen Vehículos Comerciales (Alemania). Dentro de las 12 marcas que conforman al grupo Volkswagen se encuentran siete países europeos: Alemania, Reino Unido, Francia, Italia, España, República Checa, y Suecia, por lo que se ha convertido en el mayor fabricante de automóviles de Europa. Además, el Grupo VW tiene plantas en 14 países, con una producción para más de 150 países alrededor del mundo. (Volkswagen México: Historia, grupo y políticas).

Su consolidación como fabricante de automóviles tiene una estrecha relación con México, debido a la apertura de su concesionaria comercial, en un primer momento, y después, a la construcción de una Planta productiva en México.

Esta vinculación comercial-productiva no puede ser entendida sin mirar al así llamado "auto del siglo" dentro de la movilidad urbana en el México de mediados del siglo XX: el Sedán. Con la llegada del primer "Vocho" a nuestro país, se mantuvo en alto el estándar de identidad que la matriz alemana buscaba impulsar con valores como "austeridad" "calidad" "rendimiento" "servicio al cliente", etc.

> Apenas un año después de la constitución de Volkswagen de México como empresa, comenzaron las obras para la construcción de su planta armadora en Puebla. En octubre de 1967 salió de sus líneas de producción el primer vehículo, ícono y referencia obligada de la industria automotriz a nivel mundial: el Sedán. La fabricación de este modelo perduró en esta planta hasta el 31 de julio de 2003, lo que hizo de Puebla la fábrica que por más tiempo lo produjo en el mundo, con un total de 1 millón 691 mil 542 escarabajos. (VW México, 2013)

La planta de Volkswagen en Puebla se encuentra actualmente ubicada en el parque industrial adjunto Finsa, inaugurado en 1994, "instalado sobre un terreno que pertenecía a Volkswagen de México y que limita con el terreno en el que se encuentra la planta. El parque sólo alberga a proveedores para la industria automotriz terminal". (Montiel, 2007, p.42). Dicha planta ha llegado a ser la más grande de México y una de las más grandes del Grupo Volkswagen fuera

de Europa. Actualmente, en Puebla se fabrican los modelos: Jetta, Golf, Golf SportWagen y Tiguan Versión Larga. (Volkswagen México: Historia, grupo y políticas). Además, "es una de las más grandes en términos de capacidad de producción de vehículos, y actualmente es el complejo automotriz más grande de Norteamérica en cuanto a volumen de producción. (VW México, 2013, p. 16)

Mirar la historia del desarrollo industrial del estado de Puebla como región estratégica para el desarrollo de la industria automotriz es en gran medida entender los retos y adversidades que tuvieron que librarse en coordinación con las normas y regulaciones del gobierno mexicano y donde los trabajadores de VW México jugaron un papel destacado.

En enero de 1954 Ernesto Krause y Manuel Hinke Jr., fundaron la importadora Volkswagen mexicana y tiempo después el príncipe Alfonso von Hohenlohe inauguró en la ciudad de México la primera concesionaria. La regulación gubernamental de la época endureció las normas de importación y Volkswagen mexicana firmó un contrato con la empresa Chrysler, Automex.

En el contexto de la época, figura una carrera panamericana con recorrido de 3211 km, desde Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; hasta Ciudad Juárez, Chihuahua, con la participación de 7 sedanes, VW resultó ser la marca que logró llegar a la meta dentro del límite de tiempo establecido. Al parecer el renombre de calidad y confianza impresionó al público sobre las prestaciones del auto.

Si bien no podemos hablar propiamente de VW México hasta el año de 1964 -año en que VW México sustituye a Promexa; esta última había iniciado el montaje de los primeros VW en Xalostoc, estado de México para el año 1962 bajo la dirección de VW interamericana -nombre que sustituyó a VW mexicana en 1960 creando un modelo de agencia exclusiva con Ovmex- lo interesante aquí se encuentra en la imbricada red de concesionarios que VW logró forjar en México, a la par de una escuela permanente de capacitación técnica especializada.

La red de concesionarios en VW México, al menos para el año de 1998, contemplaba presencia en las 32 entidades federativas del mapa mexicano con distintos concesionarios al interior de cada una. Desde 1954 a 1960 la red de concesionarios paso de 2 a 16 con un personal de 507 y donde no existía un número de proveedores contable pues las labores de ensamblaje eran en gran medida llevadas a cabo mediante la importación desde la sede de

paquetes para ensamblar -este periodo son los primeros 6 años del VW Sedán con presencia en México. (Schreiber, 1998, p. 397)

Ahora bien, de 1960 a 1968 -periodo que ya contempla la participación económica y jurídica de VW México- la red de concesionarios pasó de 16 a 62, con un número de personal, para ese periodo, de 2,313 y un número de proveedores que se ubicaba en 30. Más aún, 1968 parece ser un año clave en la consolidación de VW México en cifra de ventas a concesionarios, pues con un número de 22,225 desplazaría a sus rivales de la época Chrysler, G.M. y Ford, este último, reportó ventas a concesionarios por 20,599. (Schreiber, 1998, p. 396)

Este aumento de 934% en ventas a concesionarios en un periodo de 8 años se inscribe como parte de la mítica historia de lo logrado en VW México, pero no es resultado azaroso o buena fe en la confianza ciega del producto, sino que simboliza un esfuerzo conjunto de distintos actores que estuvieron presentes a lo largo de la historia de VW México y donde la parte técnica del trabajo estuvo acompañada de una capacitación constante en materia laboral que incluyó distintas áreas.

Por poner un ejemplo, la cifra de crecimiento de la red de concesionarios de VW México desde 1964 aumentó de manera paulatina ininterrumpidamente hasta el año 1991 pasando de 46 a 251. (Schreiber, 1998, p. 396)

Por otra parte, las normas del gobierno mexicano en las cuestiones relativas a las regulaciones sobre importaciones parecen haber jugado un papel decisivo para la puesta en marcha de estrategias, por parte de la matriz y su filial mexicana.

El primer decreto en materia de regulación de importaciones que prescribe como mínimo 60% de integración nacional, entró en vigor el primero de septiembre de 1964. Aun así, VW-AG ya había manifestado su interés -a la secretaría de industria y de comercio- por construir una fábrica en México buscando incrementar la rentabilidad mediante la libertad en el establecimiento de los precios.

Ya en noviembre de 1965 la secretaría de hacienda aseguraba a VW México la exención de impuestos en lo relativo a la importación de equipo y maquinaria para montaje de motores. A esta oferta se sumaría en mayo de 1966 la exención de impuestos estatales por 15 años en favor de VW-México. (Schreiber, 1998)

Por otro lado, la inauguración de un centro de capacitación – junio de 1966, ubicado en la ciudad de Puebla- instruiría a especialistas en diferentes profesiones técnicas. Y para enero de 1973 esta pasaría a formarse como una escuela de capacitación bajo el mando de VW México para impulsar la formación técnica a nivel nacional.

El presidente de la república mexicana Gustavo Díaz Ordaz recibió una solicitud de audiencia por parte de VWAG con el propósito de planificar un futuro certero para VW-México; Díaz Ordaz manifestó que deseaba inaugurar la nueva planta de VW-México en el estado de Puebla con la presencia de todos los gobernadores de los estados el día 5 de mayo de 1967 (Schreiber, 1998)

Puede verse en la cronología de hechos que compila Schreiber (1998) que distintos presidentes de la república mexicana tuvieron un acercamiento constante a VW-México no solo como parte de las campañas electorales sino que incluso los secretarios de industria y de comercio -como fue el caso de Octavio Campo Salas- mantuvieron una relación con VW-Wolfsburgo con la intención de impulsar la política económica en la búsqueda de generación de fuentes de trabajo y declarándose a favor de una competitividad internacional. Este secretario incluso analizó, junto con el consejo de administración de VW-México, planes que buscaban incrementar las exportaciones de refacciones e intercambio de mercancías con VW-Brasil a mediados de 1968.

Otro caso similar puede verse con Luis Echeverria Álvarez, quien visitó VW-México durante su campaña electoral señalando la importancia de la empresa para el desarrollo del estado de Puebla y del país en enero de 1970. Además, en diciembre de ese mismo año, invitó al profesor doctor Kurt Lotz – presidente del consejo de administración de VW-México- a su toma de posesión.

El propio Echeverria es un actor clave en la primera exportación de vehículos fabricados en México y entregados a VWoA -Volkswagen of América- haciendo entrega de 50 Safaris a Günter Kittel en marzo del 1973.

Los planes para llevar a cabo la intensificación de las exportaciones a mediados del 1972 incluyeron un arduo proceso de conversaciones entre, por un lado, el presidente y miembros del consejo directivo de VWAG junto con el presidente y miembros del consejo de

administración de VW México y, por el otro, el presidente de la república mexicana, así como integrantes del gobierno federal y miembros del gobierno del estado de Puebla.

El empuje dinámico productivo de VW-México parece estar ligado específicamente a la comercialización y venta, dentro de la oferta del catálogo de producción, de dos modelos de carros que destacan por la longevidad en producción: el Sedán y la T2.

Este fenómeno tecnológico de versatilidad en el ensamblaje productivo puede entenderse en el modelo hermano del Sedán que junto con él ostenta el récord de longevidad en tiempo de producción en VW-México, La tipo2 -más conocida como combi en México- inicio producción en 1971- con distintas versiones -panel o pasajeros- pero que en el transcurso del tiempo probaría distintas configuraciones tanto en mecánica -motor enfriado por aire hasta 1987 y a partir de 1988 motor enfriado por agua- como en la gestión de suministro de combustible -carburador en las versiones de motor enfriado por aire y motor enfriado por agua e inyección electrónica en las versiones finales del motor enfriado por agua- mientras que en mercados como el Europeo o en Estados unidos nunca llegaría a comercializarse la versión enfriada por agua.

Según Schreiber (1998) en el periodo de 1964-1996, VW-México produciría un total de 3,385,545 automóviles entre sus distintos modelos: Sedan, Safari, Brasilia, Golf, Jetta, Corsar, Derby, Tipo2 y Hormiga. De este total, el 50.94% pertenecen a la sumatoria del Sedán -1,470,674- y el tipo2 -253,926- aun así, no son menores las cifras de producción para los modelos Golf -799,454- y Jetta -679,265- para el mismo periodo de tiempo. (p.395)

Para el periodo actual, según datos del INEGI respecto a la producción total de vehículos ligeros de la marca Volkswagen de México, en mayo de 2023 se produjeron 22 mil 272 unidades, producción que representa un 22% menos comparada a la de mayo de 2022, sin embargo, en el análisis del periodo de enero a mayo del presente año, observamos un aumento de 6.9% con una producción acumulada de 118 589 unidades, respecto al mismo periodo en el año anterior (INEGI, 2023). Lo que deja en claro que VW-México y su planta en Puebla, buscan mantenerse como una filial del Grupo Volkswagen de gran importancia fuera de Alemania.

4.2 La cuestión sindical al interior de la planta armadora de VW en Puebla.

La historia del Sindicato Independiente de Trabajadores de Volkswagen de México (SITIAVW) se remonta a los años sesenta, con la instalación en Puebla de la empresa Volkswagen de México. Con la fundación, en 1962, de la Planta Promotora Mexicana de Automóviles, S.A. (Promexa) en Xalostoc, Estado de México, bajo la responsabilidad de VW Mexicana.

Según datos de Montiel (2007), en un primer momento, los obreros se integraron a la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Similares y Conexos del Estado de México, que era parte de la Confederación General de Trabajadores (CGT) y participaba en la CTM. Posteriormente, en 1964, constituyeron el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica de Precisión, Similares y Conexos de la República Mexicana, también perteneciente a la CGT y la CTM.

Pero fue hasta 1966, cuando Promexa se transformó en Volkswagen de México y se trasladó a la ciudad de Puebla, acordándose -entre la CGT, la CTM y la empresa- la formación del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de Volkswagen de México, fortaleciendo a la CTM en la entidad, pues los sindicatos locales generalmente se afiliaban a la CROM, la FROC y la CROC. (Montiel, 2007).

> El Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de Volkswagen de México, pertenecía a la Federación de Trabajadores de Puebla (FTP) y por medio de ésta a la CTM" (Montiel, 1991, pp. 151 y 152.)

Montiel (2007) señala que, al ampliarse la producción y la fuerza de trabajo, crecieron también los problemas laborales que no había podido resolver la dirección sindical durante sus años de gestión, lo que motivó a los trabajadores a exigir la solución a los problemas de trabajo, así como elecciones para un nuevo Comité Ejecutivo.

En 1971 se convocó a elecciones y se organizó una comisión electoral, resultando como ganadora la planilla asesorada por la Unión Obrera Independiente (UOI). Además, el nuevo Comité Ejecutivo comprobó un desfalco millonario por parte de la gestión saliente, por lo que, mediante asamblea, los trabajadores "acordaron separarse de la FTP y de la CTM […] y cambiaron el nombre del sindicato por el de Sindicato Independiente de Trabajadores de la

Industria Automotriz, Similares y Conexos, Volkswagen de México (SITIAVW)" (Montiel, 2007, p.15), que permaneció afiliado a la UOI de 1972 a 1981.

Montiel (1991) destaca ciertos aspectos que posibilitaron la "reorganización sindical" bajo la afiliación a la UOI, principalmente puede observarse una mayor comunicación entre la base, los delegados y la dirección sindical, pues dicha comunicación con el comité anterior, el de la CTM, no contó con este recurso:

> "Los delegados no tenían tiempo fuera de la producción, sólo les avisaban de los problemas y su actuación estaba muy limitada. La CTM citaba a los delegados los sábados y los domingos para darles seminarios de capacitación" (Montiel, 1991, p. 153)

La autora sitúa el testimonio de un trabajador explicando el carácter de dichos seminarios. Al parecer el "estilo CTM" consistía en no buscar confrontarse con los directivos de la empresa, pues dicho testimonio también deja huella de cómo al plantear los delegados los problemas que los propios trabajadores habían ubicado referentes al pago de transporte que el artículo 123 contemplaba como obligación de la empresa (al parecer los trabajadores absorbían ese costo), la respuesta era que "no se discutirían problemas especiales" que era mejor "ver lo general".

Sin embargo, incluso después de la afiliación del SITIAVW a la UOI, cierta herencia de la escuela de la CTM quedó vigente, pues el nuevo comité ejecutivo dentro del sindicato no logró borrar las prácticas que bajo la dirección de la CTM privaron.

> "Fue una etapa de actividad, que no logró desterrar del todo algunos problemas y vicios que en el tiempo de la CTM se habían establecido. Uno de esos problemas fue la utilización velada de la cláusula de exclusión (ya que los despidos se manejan como "liquidaciones voluntarias") como arma de represión política; (Montiel, 1991, p. 159)

A pesar de ello, esos mismos problemas heredados no evitaron la participación de las bases en procesos en los que antes no tenían cabida, al parecer la agitación social vivida en el proceso de elección, abonó en términos de democracia sindical a la organización sindical misma:

> "Otro aspecto relevante fue la organización de una comisión revisadora para la revisión del CCT, nombrada en asamblea general por votación directa; quedó integrada por obreros de

> base, seccionales, miembros de comisiones y el comité ejecutivo; situación que constituyó una forma de participación y educación sindical". (Montiel. 1991, p.159)

Vemos aquí que se realizaron cambios importantes en la organización misma del sindicato, las demandas transitaron del eje de la cuestión del trabajo (condiciones del trabajo) al de la organización del sindicato desde la participación activa de los trabajadores en las tareas del mismo, cosa que, en la etapa anterior no se presentaba, pues la dirigencia de la CTM nombraba representantes que no eran obreros de la fábrica. Dicha experiencia ganada, permitió cierta representación política de los trabajadores de la fábrica en niveles organizativos del sindicato.

Este fue un factor decisivo que reorganizó la vida sindical, concretando de una buena vez la desafiliación de la central oficial de la CTM y constituyéndose como un sindicato independiente, y afiliándose a una central no oficial, el SITIAVW intentó evidenciar "las ventajas de la independencia sindical" en contraste con la pasividad del sindicato durante su afiliación a la CTM. (Montiel, 2007).

Los problemas y conflictos laborales fueron abordados de manera directa por los representantes sindicales, logrando una paulatina solución a las demandas de los trabajadores y una mejoría en sus salarios y prestaciones, así como la realización de asambleas generales periódicas y la posibilidad de voz y voto de los trabajadores en todos los niveles del sindicato y la puesta en marcha de la huelga como arma de lucha (resultando cuatro movimientos de huelga entre 1974 y 1978). (Montiel, 2007, p.17)

Hasta aquí encontramos los dos primeros ciclos, de los tres, identificados por Espinal (2017), para el caso que nos ocupa, durante el siglo pasado: 1964-1971 y 1972-1980, señalados por el autor como periodos de acción sindical y expansión de las prerrogativas laborales.

Ahora bien, a partir de la década de los 80s, con el crecimiento de la empresa y del número de trabajadores, el consorcio VW inició la estrategia de automatización flexible, que "buscaba colocar a la calidad como el parámetro de la productividad, junto con el incremento de la competencia interna y el autoritarismo en el trato laboral". (Montiel, 2007, pp.17-18).

En ese sentido, fueron tres los acontecimientos importantes en la organización sindical que agudizaron su situación conflictiva. El primero fue la destitución del secretario general en 1980, -acusado de tratar de llevar al sindicato nuevamente a la CTM y de modificar los

estatutos para reelegirse, por lo que los trabajadores nombraron un Comité Ejecutivo Reintegrado-, el segundo fue la falta de utilidades en el ejercicio fiscal de 1980, y el tercero, la revisión salarial de 1981 -el sindicato obtuvo 36% de incremento salarial, el 50% de salarios caídos y la legalización de su Comité Ejecutivo Reintegrado mediante el recurso de la huelga y se decidió además que la organización saliera de la UOI. (Montiel, 2007)

Para Montiel (2007) el movimiento de los trabajadores de VW actuó de manera inmediata e inminente "ante un gran peligro, que era la desaparición del derecho de decisión y elección obrera en la vida interna de su sindicato" (Montiel, 2007, p.28), como parte de un proceso de defensa y reorganización de su sindicato y en defensa de la libertad de acción y de decisión de los trabajadores, quienes llevarían a cabo diversas formas de participación -marchas, brigadas de solidaridad, acercamiento con otros sectores democráticos, la publicación de un periódico interno, talleres de capacitación y formación sindical, etc.-

Aun cuando la empresa, en 1987, -argumentando problemas de solvencia económica que llevarían al cierre de la planta- presentó al sindicato una demanda denominada "conflicto de orden económico" -solicitando que "ni los trabajadores sindicalizados ni los de confianza recibieran aumento salarial sino hasta un año después, y que los tabuladores vigentes se redujeran en 15%", además del despido de 723 obreros sin cubrirles la liquidación, la reducción de la prima vacacional, disminución del aguinaldo, entre otros,- el sindicato estalló la huelga por revisión salarial el 1 de julio, logrando después de 57 días, el aumento salarial de 78%, el 50% de salarios caídos y que la empresa desistiera de su conflicto de orden económico. (Montiel, 2007)

Fue hasta los años noventa cuando se inició una nueva estrategia del corporativo, a partir de un programa llamado Nueva salida, que retomaba "las "mejores prácticas flexibles" del modelo japonés y destacaba, por un lado, el incremento de la competencia al interior del consorcio, con más plantas que fabrican el mismo producto y compiten entre ellas por volumen y nuevos modelos." (Montiel, 2007, p. 33).

Con el incremento de la producción del modelo Sedán y la introducción de los nuevos modelos Golf A3 y Jetta A3, se tuvo que recurrir a "nuevas formas de organización laboral, como los equipos de trabajo en la línea de ensamble" y se inició una "experiencia piloto sobre

grupos de trabajo en el área de motores y el sistema Justo a tiempo (del inglés Just in time) en los almacenes". (Montiel, 2007, p. 34)

Precisamente, a mediados de 1992, se desató el conflicto debido a la firma de un acuerdo entre la dirección del sindicato y la empresa que establecía cambios en la organización del trabajo y en el contrato colectivo, y que no había sido discutido ni aprobado por la mayoría de los trabajadores, lo cual generó el rechazo de un amplio sector que recurrió al paro de labores. La empresa respondió con un paro patronal, y con el apoyo de los gobiernos estatal y federal, impuso un nuevo contrato colectivo, nuevos estatutos sindicales y la contratación selectiva de 10 mil de los 12 mil trabajadores que laboraban anteriormente.

> "En el nuevo contrato colectivo se estableció la introducción generalizada de grupos de trabajo (dejando fuera la participación del sindicato) y si bien se mantuvieron algunos logros del contrato colectivo anterior, se modificaron 53 de sus 72 cláusulas". (Montiel, 2007, p. 35).

Por el lado sindical se amplió el número de integrantes del Comité Ejecutivo (de 10 a 15) y del tiempo de su gestión (de tres a cuatro años), y se disminuyó el número de participantes en las comisiones, pero el Comité Ejecutivo participante en la firma del convenio (1992-1995) perdió legitimidad.

Precisamente, este periodo es el que Espinal (2017) ubica en un tercer ciclo, 1981-1999, en el cual -a pesar de que en un inicio pudimos ver acciones de defensa y reorganización del sindicato- se vieron reducidas algunas de las prerrogativas ganadas pues fue un periodo en el que "los sindicatos mexicanos decidieron enfrentarse a las empresas con resultados desfavorables para sus causas; es decir, hubo pérdida de puestos de trabajo, disminución de salarios y adelgazamiento de prestaciones." (p.601)

Para el caso de la primera década del siglo XXI, Monitel (2007) observa un sindicato que paulatinamente recupera fortaleza a partir de la participación y consulta de los trabajadores, lo cual coincide con el cuarto ciclo, del 2000 al 2015, señalado por Espinal (2017) como un periodo caracterizado por el protagonismo del sindicato y los beneficios para sus integrantes, pues para el autor, las condiciones laborales en la empresa son "resultado, principalmente, de las acciones emprendidas por los representantes de los obreros sindicalizados". (p.598)

Además, divide este periodo (2000-2015) en 3 subciclos, en los cuales encuentra: en un primer momento, de 2000 a 2007, incrementos salariales y mejoras en las prestaciones de los trabajadores y una mayor participación de los trabajadores en las decisiones de la dirección; mientras que en un segundo momento, de 2008 a 2011, observa un incremento en la plantilla y el ingreso de sus integrantes, aunque detecta algunos avances y retrocesos en las condiciones laborales, y finalmente en un tercer momento, de 2012 a 2015, un avance en las condiciones laborales y una conciliación de intereses entre la empresa y los trabajadores.

4.3 Análisis de la entrevista semiestructurada a José Luis Rodríguez Salazar.

Tanto las definiciones operacionales o ejes de análisis como las dimensiones del análisis del cuestionario tienen por finalidad explorar el estado en el que se encuentra la democracia sindical en el SITIAVW. La fuente utilizada para el cuestionario menciona la difícil tarea a la que los líderes sindicales que buscan encabezar organizaciones democráticas se someten. Por un lado, comandan organizaciones militantes en los conflictos con los empresarios y al mismo tiempo, deben rendir cuentas y responder democráticamente ante sus afiliados. Pocos sindicatos poseen las instituciones o el liderazgo necesarios para lograr ambas cosas.

Dentro de la entrevista realizada a José Luis Rodríguez Salazar -dirigente del comité ejecutivo del SITIAVW en el periodo de 2000- 2007- podemos encontrar, en un primer momento, las complicaciones generales en las que el sindicalismo independiente -desde la emergencia del así llamado periodo de insurgencia sindical- ha transitado, para en un segundo momento observar los estrechos límites que el sistema de regulación laboral monista imprime, a través de las leyes y regulaciones jurídicas que median el mundo del trabajo entre los diferentes actores: Estado, capital y trabajo.

José Luis comienza situando el contexto social donde se inscribe el sindicalismo independiente en México. La insurgencia sindical en México se refiere a un movimiento de los trabajadores mexicanos que buscaban una mayor autonomía y poder dentro de los sindicatos y en la sociedad en general. La tesis principal de este movimiento es que los sindicatos deben ser organizaciones independientes de los partidos políticos y los empleadores y que deben trabajar para proteger los derechos e intereses de los trabajadores.

Generalmente en la literatura académica se acepta el inicio de la década de los 70s como el periodo histórico en donde se puede observar dicho movimiento.

También dentro del debate de la "insurgencia sindical" se encuentran posturas críticas como la que mantiene Pries (1985) en donde principalmente busca comprender si el "nuevo sindicalismo" -etiqueta distintiva del sindicalismo surgido del periodo de insurgencia sindical y cuyo objetivo primordial era romper con la lógica de restricciones y controles que el sindicalismo oficial imponía- realmente representó un tipo de sindicalismo cualitativamente distinto o si bien terminó reproduciendo las mismas prácticas del viejo sindicalismo en una especie de transferencia denominada por el autor como "nuevo charrismo".

El contexto que pone de manifiesto José Luis en la entrevista busca identificar primordialmente de dónde surge el sindicalismo independiente, y para ello distingue los elementos que hasta entonces eran representativos dentro del sindicalismo mexicano, en los diferentes sectores productivos -minería, industria automotriz, etc.-

De ahí que la primera distinción sea en referencia al sindicalismo corporativo, un sindicalismo que si bien ostenta legalidad dentro de la conformación del proceso de registro ante la autoridad competente; dicha legalidad no parece mostrar legitimidad dentro del movimiento obrero independiente -a nivel nacional e internacional- debido al reiterado cuestionamiento de las persistentes prácticas de simulación al interior de los procesos de elección y también dentro de los procesos de tomas de decisión.

Esta concepción -la del sindicalismo independiente- parte del entendido de que la falta de legitimidad que los sindicatos corporativos ostentan -por su cercanía al poder estatal y muchas veces por acordar negociaciones con la patronal sin previa consulta con sus representados- es también una falta de autenticidad. En otras palabras, no representan a los trabajadores en su conjunto.

Para José Luis Rodríguez Salazar, la democracia sindical tiene que ver con varios aspectos, entre los cuales destacan los siguientes:

1. Elección de sus representantes sindicales por parte de las y los trabajadores, mediante el derecho al voto libre y secreto.

2. Toma de decisiones por parte de las y los trabajadores en asuntos que son importantes para sus intereses, como la negociación del salario (cada año) y del contrato colectivo (cada dos años).
3. Rendición de cuentas: cuentas claras, explicitas y transparentes del uso de los recursos.
4. Derecho a la información de las y los trabajadores: sobre el trabajo que realiza la representación sindical con sus contrapartes, alianzas e intercambios con otros sindicatos y organizaciones, y con el gobierno federal, estatal y municipal.

Ahora bien, algo que puede notarse de forma inmediata desde el inicio hasta el final de la entrevista es la recurrente necesidad de brindar como contexto histórico la distinción que existe con respecto a la forma corporativa que, en contraste, mantiene el sindicalismo oficial. Este periodo es especialmente importante para el sindicalismo independiente pues brinda no solo la distinción de la forma específica que buscan las organizaciones sindicales independientes pues, en esa medida, sirve para distinguir temas específicos, sino también muestran la larga y difícil tarea por la que tuvieron que atravesar en el así llamado periodo de "insurgencia sindical", entiéndase con ello el desafío y distinción contra el sindicalismo oficial o corporativo.

Si bien dentro del diseño del instrumento para la entrevista se consideró explorar la tendencia a la oligarquía ("la férrea ley de hierro") la misma es bastante difícil de comprobar.

Dicho lo anterior vale la pena mencionar que Pries (1985) si lleva a cabo el desarrollo de una tesis en VW México desde el enfoque de las relaciones industriales y el accionar del sindicalismo independiente donde debate esto mismo, planteando que el nuevo sindicalismo es también (en cierto nivel) un nuevo charrismo. En nuestro caso a pesar de no existir una respuesta concluyente a la pregunta sobre presiones por parte de la empresa para una preferencia electoral podemos encontrar una distinción en cuanto a los temas a tratar, esto es en comparación con el sindicalismo corporativo.

Al parecer, las presiones con las que lidia el SITIAVW son variadas, van desde el trato con la gerencia y los agremiados, así como con sus contrapartes a nivel internacional, pero también existe la amenaza constante y presión de otras organizaciones sindicales no afines de buscar hacerse con el contrato colectivo que mantiene el SITIAVW.

Son relevantes, no solo las formas de comunicación y las tareas que se asumen desde el sindicalismo independiente, sino la apertura para hablar de temas como la transparencia y la rendición de cuentas, así como las herramientas de comunicación que suelen utilizarse para la difusión de información al respecto, pues menciona que los canales de comunicación entre la dirigencia y los trabajadores van del volanteo, el periódico y revista sindical (cada 3 meses), el uso de WhatsApp, Facebook y la prensa, además del contacto directo mediante visitas de la representación sindical a las áreas de trabajo.

En cuanto al derecho a la información de las y los trabajadores sobre el trabajo que realiza la representación sindical con sus contrapartes, nuestro entrevistado señala que, en el caso de VW México, es muy importante la relación internacional que se mantiene con el grupo VW-AG, uno de los más importantes en el sector automotriz y que en su forma de gobierno existe lo que se conoce como el comité mundial de sindicatos. La relación que mantiene una representación sindical se convierte en un aspecto vital para la información de los trabajadores, es decir, cuántos contactos tiene el SITIAVW como sindicato con su contraparte alemana y con los sindicatos de otras plantas de VW en el mundo, España, Brasil Argentina, Estados Unidos, por mencionar algunas.

Otros temas abordados en la entrevista fueron la reelección, la huelga y un referéndum revocatorio.

En cuanto al tema de reelección, el exdirigente comenta que ésta solo ha sucedido en una ocasión (en su reelección en 2004) y tiene que ver con la democracia, pues son los trabajadores quienes "premian o castigan" a sus representantes sindicales de acuerdo al trabajo realizado y a al resultado positivo, y al respecto tienen que ver aspectos importantes como: "el derecho al voto libre y secreto, las decisiones que implican los intereses de los trabajadores, incluido el nombramiento de sus representantes sindicales, el derecho a las cuentas claras, explícitas y transparentes sobre los usos de los recursos del sindicato y derecho a la información de lo que hace en su trabajo cotidiano la representación sindical con sus contrapartes."

Como puede observarse en el propio cuestionario, respecto al tema de la huelga, Rodríguez Salazar señala que "los Estatutos obligan que las decisiones más importantes, que tengan que ver con los intereses de los trabajadores, tengan que ser con la participación de la mayoría de las y los trabajadores"

Para tomar este tipo de decisiones, señala algunos cambios en diferentes momentos:

1. En los 80s, este tipo de decisiones tenían que ser votadas por la mayoría de los trabajadores por medio de la figura de Asamblea General
2. Con la modificación de los estatutos en el 92, se fragmentó la Asamblea General en Asambleas Divisionales (divisiones que tienen que ver con los procesos productivos).
3. En su gestión, en el 2000, se creó una nueva figura; la Asamblea Divisional Conjunta, que implica la reunión de todas las divisiones.
4. El surgimiento de otras formas de gobierno para la toma de decisiones como el Congreso Sindical, donde se suman los secretarios divisionales, y el Congreso General, donde se suman los delegados.

Es importante entender el punto de inflexión que represento el 92 en términos de conflictividad de las relaciones laborales, en un primer momento por mala organización en el accionar del sindicato, y después por ausencia de mediación.

Este tema está presente en la literatura especializada desde distintos análisis que, si bien no comparten metodologías y enfoques analíticos, si llegan a conclusiones similares

Un ejemplo de ello es el trabajo de Herrera Lima (1993), *Reestructuración tardía, flexibilización y pérdida de la autonomía sindical*, donde observa una pérdida de autonomía en mayor medida debido a la imposición de nuevos estatutos y una nueva estructura organizacional como producto de un conflicto que comenzó como un problema intersindical y culminó como uno obrero patronal.

Si bien existía una tradición no escrita para firmar acuerdos entre dirigentes sindicales y la empresa sin aval de los trabajadores como menciona Herrera, algo que llama la atención es la rápida forma en que el conflicto escaló y las distintas autoridades y niveles que intervinieron, así como la falta de un liderazgo capaz de representar los distintos ánimos que existían entre los agremiados. El mismo autor menciona la dificultad del SITIAVW para "conformar corrientes organizadas de participación [democracia participativa], o aun de opinión, de manera más o menos permanente o al menos prolongada" (Herrera, 1993, p.5) como un factor que abonó al conflicto en términos negativos.

Más aún, dentro de la división que surgió en el SITIAVW, producto del conflicto detonado por una organización sindical deficiente y alejada de las bases para brindar información

puntual y clara ante rumores que circulaban sobre acuerdos no legítimos, señala la división de los agremiados en tres partes y donde al parecer la parte mayoritaria podría haber estado representada por trabajadores que no estaban comprometidos con ninguna de las corrientes en pugna. En otras palabras, una importante cantidad de trabajadores no participaba de forma activa y más bien mostraba apatía para movilizarse y asistir a las asambleas a las que las distintas corrientes en pugna continuamente citaban.

Como busque ser entendido el problema del 92 es siempre recurrente encontrar conflicto y polarización como elementos que estuvieron presentes como factor de división entre los agremiados al interior de su organización sindical y que posteriormente llevaron a un conflicto frontal con la parte patronal, donde la empresa aprovechó las debilidades internas que el sindicato padecía y que de frente a la patronal le situaron en una situación poco sólida para negociar la solución en término beneficioso para las bases.

En un artículo bastante esclarecedor sobre el papel que jugaron los actores involucrados en el conflicto del 92, Pries (1993) demuestra la falta de coordinación de los principales actores de las relaciones labores (Estado, capital y trabajo) como "problemas estructurales no resueltos". Esto puede interpretarse en mayor medida debido a la nula existencia de un espacio institucional de mediación -amplio y transversal- en el desenvolvimiento de los sucesos que acontecieron, capaz de coordinar los intereses de los actores.

Para Pries (1993) existió, dentro del contexto estructural de los sucesos, una tensión creciente entre las distintas opciones con que los protagonistas actuaron tanto a nivel personal como colectivo y en donde más que existir negociación colectiva lo que el autor observa es negociación política con distintos elementos como intimidación o amenazas; fruto de una política gubernamental contradictoria que en la esfera económica tiene orientación liberal pero mantiene al mismo tiempo una política intervencionista en el nivel laboral y de las relaciones industriales.

Tanto Pries (1993) como Herrera (1993) observan un neocorporativismo en la solución del conflicto laboral del 92, ambos utilizan en cierta medida los trabajos de Montiel (1991,1992) dentro de sus respectivos análisis. Mientras que Herrera (1993) habla de una poco concretada des-estatización entre el capital y el trabajo dentro de las relaciones laborales y el mantenimiento en el poder del líder sindical en turno gracias a la asesoría de la FESEBES;

Pries (1993) menciona un "nuevo arreglo neocorporativo", son coincidentes sus posturas entendiendo que el acuerdo que posibilitó la finalización del conflicto no contó con la legitimidad de la base gremial de un sindicato que ostentaba una larga lucha en búsqueda de la independencia -como bien documenta Montiel (1991,1992) en distintos trabajos-, sino que al parecer la asesoría del dirigente de la FESEBES – Francisco Hernández Juárez; quien figuró como el modelo moderno de líder sindical de la época y contó con el aval del gobierno en turno- fue crucial para destrabar el conflicto. Pries (1993) incluso señala que la solución del conflicto puede verse como una "victoria pírrica" tanto para la FESEBES como para el SITIAVW -al parecer la FESEBES obtuvo su registro ante la autoridad oficial después de llevar dos largos años intentándolo al poco tiempo de finalizado el conflicto- pues el SITIAVW sacrificó su capacidad de autonomía, y el Estado mantuvo su poder de intervención destrabando el problema de la "modernización de las relaciones laborales" -que en el contexto de la época puede entenderse como la política económica salinista que buscaba recuperar el déficit de legitimación de una victoria electoral fuertemente cuestionada por acusaciones de fraude electoral- sin que lo mismo significara un problema social que escalara.

Todo lo anterior si bien es trabajo de una síntesis en extremo desde diferentes fuentes sobre un punto álgido del conflicto en la relaciones laborales de la época, sirve para entender que, si bien la democracia sindical es un elemento que abona a mejorar los procesos de elección de mando -en comparación al modelo corporativo- en términos de transparencia y rendición de cuentas, poco puede lograr en términos amplios si no existe una institución encargada de mediar circunstancias de conflicto interno y que opere con participación activa de los trabajadores en la búsqueda de abrir otros horizontes de solución que no tengan que pasar por el sindicato. Sea este independiente o corporativo el peligro parece centrarse en el monopolio sindical de la relación laboral como único camino legal y legítimo dentro de los estrechos límites del sistema de regulación laboral monista.

Mas aún, Espinal (2017) recupera todas las fuentes anteriores en la búsqueda de explicar por ciclos el desarrollo de las relaciones laborales en VW México y propone por concepto analítico, el de "ciudadanía febril" entendida por el autor como "el estatus que se concede a los obreros como titulares de derechos y obligaciones básicos como resultado de su pertenencia a la empresa y su afiliación al sindicato". (Espinal, 2017, p. 599). Desde este

autor la cogestión aparece como una promesa -para los trabajadores de VW México- pues su tesis central se basa en que la "ley de Volkswagen" -norma que es central para la toma de acuerdos al interior de la estructura corporativa del grupo Volkswagen- beneficia más a los representantes de los trabajadores alemanes y los representantes de sindicato IG Metall que a los representantes de los trabajadores de una subsidiaria, como sería el caso de VW México.

Uno de estos ciclos es precisamente el que nuestro entrevistado cumplió encabezando la dirigencia del SITIAVW. El autor identifica 3 ciclos durante el siglo pasado: Los dos primeros (1954-1971, 1972-1980), como periodos de acción sindical y expansión de las prerrogativas laborales, que de cierta manera se redujeron en el tercer ciclo (1981-1999) y un cuarto ciclo que inicia a partir del año 2000, caracterizado por el protagonismo del sindicato y los beneficios para sus integrantes, es decir, para el autor las condiciones laborales/ciudadanía fabril en la empresa son "resultado, principalmente, de las acciones emprendidas por los representantes de los obreros sindicalizados". (Espinal, 2017, p.598)

Espinal (2017) enumera distintos aspectos por los cuales considera que el periodo de nuestro entrevistado es uno que logro mejorar cualitativamente las relaciones laborales que hasta ese momento existían, en mayor medida gracias a *la puesta en marcha de estrategias de acercamiento con los trabajadores y donde la participación de estos fue clave*. Aumentando al mismo tiempo la influencia de la dirección sindical en diferentes ámbitos. Este proceso no fue solamente librado por la dirigencia sindical y los agremiados en solitario, sino que involucró a organizaciones por fuera de la subsidiaria VW México pero que forman parte estratégica del consorcio VW-AG como es el caso de IG Metall (p. 605), en otras palabras, estrategias dentro y fuera de la fábrica.

Entre las estrategias dentro de la fábrica menciona: "el contacto directo con los trabajadores, así como la coordinación con los divisionales" (Espinal, 2017, p. 605), con la finalidad de lograr alcanzar metas de producción. En cuanto a las estrategias fuera de la fábrica, la construcción de una red de aliados donde identifica a "el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y la IG Metall (Espinal, 2017, p. 605).

Finalmente, el autor insiste en que la puesta en marcha de este objetivo tenía por centralidad la participación del sindicato en la organización dentro de la planta en cuestiones referentes a la producción buscando de esa forma incidir en aspectos como el tamaño de la plantilla, los

salarios y el respectivo aumento de los derechos de los trabajadores. Aspectos que en mayor medida identifica como positivos tomando en cuenta que nuestro entrevistado es el único dirigente del SITIAVW que ha logrado la relección.

Para el autor fue la cercanía con los obreros lo que le permitió a Rodríguez Salazar ser el primer Comité Ejecutivo reelecto en la historia del SITIAVW, en 2003. El segundo periodo de nuestro entrevistado ocurrió entre 2004 y 2007, siendo que, como se ha mencionado, la reelección es permitida en el SITIAVW desde 1992.

Ahora bien, si lo anterior es cierto, al parecer dentro de su reelección hubo factores que pesaron para no poder reelegirse por tercera ocasión, al respecto el autor menciona que

> … el CES [comité ejecutivo sindical] dejó de asistir con la regularidad acostumbrada al piso de la fábrica, debido a las nuevas responsabilidades del secretario general en el gobierno de la ciudad. (José Luis Rodríguez Salazar participó en la administración de Enrique Dóger Guerrero en los años 2005-2008.) (Espinal, 2017, p. 608)

Por otra parte, al parecer la competencia electoral interna del SITIAVW suele ser bastante polarizada en la búsqueda de construcción de liderazgos que aglutinen y representen a los trabajadores y esta no es ajena de la lógica de mayoría representativa de la democracia electoral. Al término de la contienda electoral no puede hablarse de una representación amplia o conjunta, que opere dentro del marco institucional existente -sistema de regulación monista- sin dificultades para coordinar esfuerzos pues el nivel de lucha electoral parece ser constante y elevado, y que como resultado fragmenta la base de legitimidad al interior del SITIAVW

Muestra de ello puede verse en las últimas elecciones del SITIAVW. En estas, la planilla triunfante Rescate laboral, encabezada por José Juan Hernández López -actual dirigente del sindicato automotriz para el periodo 2020-2024-, triunfó con 2046 votos, de un padrón electoral de 6867 afiliados en una elección donde la competencia incluyó 5 planillas más.

- Reacción sindical con mil 543.
- Transformación sindical recibió 811.
- Rescate laboral recogió 2 mil 46.
- Regeneración sindical con 516.
- Innovación y transformación sindical acogió 985.

- Transparencia laboral absorbió 813 votos.

De esta manera, Rey David García Avendaño de la planilla “Reacción Sindical” -el pasado líder del SITIAVW no consiguió una reelección en el cargo-. (Redacción, 2019, El despertar).

Este exlíder sindical -Rey David- no detuvo su aspiración de encabezar una representación gremial de trabajadores pues se encuentra actualmente compitiendo por la representación del contrato colectivo en el sindicato de Audi. Lo que a su vez ha generado tensiones en el actual sindicato de Audi, que como consecuencia divide a los agremiados e incluso parece poder existir la posibilidad de que Audi ostente dos sindicatos. (Ramos, J., 2023)

Todo esto pueda generar conflictos sindicales internos debido a la polarización electoral, en ello la empresa ostenta cierta ventaja y margen de maniobra suficiente si tomamos en cuenta la duración de los cuadros y puestos gerenciales (10 o 15 años según nuestro entrevistado) en términos de capacitación y experiencia en comparación con las del sindicato.

Rodríguez Salazar señala que “la independencia permite una aplicación de una mayor democracia en donde los trabajadores pueden tomar decisiones” en referencia a las formas en que los procesos de elección del sindicato del SITIAVW son más transparentes para sus agremiados, pero esa misma independencia genera como costo la crispación en la base gremial porque focaliza la parte electoral como objetivo primordial y no parece lograr coordinación ampliada de intereses debido a los cortos periodos de dirigencia (4 años) y la dificultad de transferencia de liderazgos a los relevos en comparación con los cuadros de la gerencia. Así, respecto a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, comenta:

> “La forma de gobierno más absoluta de los sindicatos es la decisión que se toman con todas y todos los trabajadores. ¿Cuántos lo hacen? ¡No lo hacen muchos, eh! […] prefieren buscar los bloques intermedios, las formas de gobierno intermedias para tomar las decisiones”.

Respecto a la existencia de un referéndum revocatorio para remover liderazgos que no representan a los trabajadores, el exdirigente comentó que no existe esa figura en los estatutos, sin embargo, señala que, durante el liderazgo de Loaiza, en los 80s, marcado por manejos inadecuados de los recursos, “hubo una especie de referéndum, pero parcial, no fue total; no se desconoció a todo el comité ejecutivo, pero si hubo algunos cambios”.

En ese sentido, para Rodríguez Salazar, los dirigentes y el secretario general están obligados a tratar de normalizar situaciones de desviaciones de sus compañeros, y precisamente con la rendición de cuentas, cuando hay desviación de recursos los trabajadores tienen la posibilidad de pedir su remoción a través de las Comisiones de Honor y Justicia y Hacienda y fiscalización, detalladas en los estatutos, pero sin contar con un mecanismo eficaz fuera de la lógica sindical. Menciona que los trabajadores pueden exigir la salida anticipada y elecciones anticipadas, aunque no exista un referéndum revocatorio como tal en los estatutos. Esto último permitiría abrir la puerta a la posibilidad de eficientar el proceso pues el funcionamiento de la comisión de honor y justicia es dentro de los términos y procesos estatutarios del sindicato y puede generar tensiones dentro de la agrupación gremial sin garantizar resultados prácticos a los mismos.

Él mismo agrega que esa figura precisamente habría que trabajarla en el futuro y por lo tanto buscar una mayor capacitación en el tema sindical a los agremiados, en su papel y en el ejercicio de sus derechos y obligaciones, a través de programas de capacitación, formación de cuadros para defender y representar.

Precisamente, la creación de un centro de capacitación, para poder compartir experiencias y que haya una transferencia de conocimientos y concientización que llegue a la mayoría, así como mantener la imagen de un Sindicato autentico y democrático de trabajadores, son algunos de los retos del SITIAVW para nuestro entrevistado.

Es innegable que existe espacio para la autocrítica dentro de la idea de democracia sindical que Rodríguez Salazar entiende, si bien menciona que la academia ha calificado el actuar de los sindicatos independientes como democráticos -salvo la experiencia del 92 en VW México- también reconoce que existen carencias y que debería de buscarse la forma de corregirlas, como demuestra la pregunta de la generación de actividades que fomenten la membresía activa de los trabajadores.

4.4 Apuntes sobre la entrevista a un ex trabajador de la VW-México.

Precisamente con relación a la difícil tarea de generar una membresía activa de los trabajadores -que permita entender la democracia como un régimen- y la falta de preparación y capacitación en temas sindicales de parte de los mismos, nuestro entrevistado puede mostrarnos el nivel de dificultad que opera.

Puede, de esta manera observarse el pragmatismo operante dentro de la cuestión electoral al interior de los procesos de campaña en la búsqueda de conformar una planilla ganadora.

> "Mira, normalmente los compañeros se van y votan por el que les invita… mira lo voy a decir así, por quienes les invitan la briaga, la comida, o sea, van a los partidos y les llevan el pulque, la cerveza, las botellas, o sea, para eso los tienen contentos, o sea, como dicen, pan y circo y con eso a la gente la tienen contenta. O sea, eso es lo que hacen los compañeros, no analizan el voto, por quién van a votar, sino que dicen, esta es la buena y van y apoyan. Normalmente siempre han entrado muchas planillas y se divide mucho el voto, normalmente entran 7, 8 hasta 9 planillas, entonces esa situación básicamente la gente no analiza por quién votar, y nada más votan por: ahí está mi amigo, ahí está mi cuate, porque los que entran al sindicato únicamente buscan su beneficio".

La presentación de un número elevado de opciones parecería ser el motivo principal que priva dentro de la organización del SITIAVW en la búsqueda de conformar liderazgos capaces de brindar certeza a sus agremiados, pero al mismo tiempo fragmenta la base gremial en el resultado del candidato electo pues el mismo no accede a conformar una representación que supere, con un margen amplio, las divisiones que imperan al interior de la búsqueda de conformación de las opciones.

Una pregunta obligada fue sobre el liderazgo que se conformó a la salida de José Luis, la Planilla ganadora de Víctor mostraba números muy bajos de representación, apenas el 21% de los votos:

> "Sí, pero esa fue su táctica de Víctor. Víctor, en los juegos, en los partidos, llevaba botellas, pulque, comidas, lo que sea, ahí les daban al por mayor, esto lo hacía cuando era candidato. Había uno que primero llegó a delegado y después a divisional y ahorita está en el sindicato, a los compañeros de su área, para que votaran por él, que te invito la cemita, te invito el

> refresco, entonces a él le funcionó esa estrategia, pero te digo que realmente la gente analice quién es el mejor o quién tiene mejores propuestas, pues no".

Más aún, esta misma división no solo aparece sin la presencia de la empresa. Al ser consultado sobre las presiones por parte de la empresa dentro del proceso electoral en la lógica de apoyar una planilla responde:

> "No, mira, la empresa te deja, no se involucra, pero hablan… como se llama, bueno lo voy a decir así: "el voto negro". Ellos tienen, por decir algo, su gente que son como coordinadores o empleados, aunque son técnicos, pero están haciendo trabajo como empleados, entonces ellos manipulan esa cantidad, entonces tienen como el 10% de votos, por eso es que les conviene que haya más división, entre más planillas, más se divide el voto y ellos se involucran en ese sentido y le dan el gane a una planilla. O sea, por decir algo, yo como candidato voy y negocio con la empresa, "oye mira yo estoy participando y quiero ganar" y simplemente esta como vendiéndose ante la empresa y la empresa te va a decir "mira ya llegaste, necesito que hagas esto o aquello" y pues entonces no tienen la convicción porque ellos ya se vendieron desde un principio. Por eso es que luego los acuerdos sindicales no son muy de acuerdo a lo que el sindicato quiere".

Si bien la cifra de un 10% parecería una nimiedad, esta cifra puede inclinar la balanza si se toma en cuenta la alta fragmentación de la base obrera en cuanto a las opciones electorales que se presentan dentro del proceso de conformación de planillas. El "voto negro" operaría como una especie de voto corporativo-empresarial en donde la empresa intercede (no de manera directa) en la búsqueda de una opción que represente sus intereses.

> "Hay gente que son técnicos, obreros sindicalizados, pero están haciendo funciones de coordinadores o alguna actividad de empleado, pero son sindicalizados y la empresa les dice "tienes que votar por tal grupo", o sea, trabajan en favor de lo que diga la empresa para que gane cierta planilla".

No faltarán los que busquen explicar la "permanencia de la oligarquía" en resumir al "voto negro" como un mecanismo que comprueba la "ley de hierro" de Michels, posibilitando así enfocar todos los males, dentro de las relaciones laborales a la vulneración del proceso de elección de planillas dentro del SITIAVW, a la negativa imagen que "el voto negro" otorga a la parte patronal.

Que la empresa guarde interés en interceder (no de manera directa) dentro de los procesos de elección de planillas es solo una de las faltas que nuestro entrevistado apunta, pero no necesariamente la más grave.

Nuestro entrevistado también muestra una falta que comenten, dentro de la organización sindical, los propios miembros electos de la base obrera en términos de falta de preparación, por un lado y de falta de espacios que posibiliten una participación activa, por el otro.

> "los compañeros no se involucran, en decisiones o en cosas. O sea, se supone que cuando hacen una comisión revisora, hacen asambleas, sacan supuestamente de cada división dos compañeros que van a participar en la comisión revisora, pero lo de siempre, nunca se preparan".

Apunta que, si bien existe la intención de los trabajadores sindicalizados en participar y proponer alternativas sobre decisiones que tienen que ver con los espacios que el sindicato ocupa y gestiona, la base obrera poco puede opinar porque el mando dentro de la dirigencia sindical -una vez conformado- no parece muy preocupado en consultar su actuar con las bases.

> "Es muy nula, la participación de la gente ¿Qué es lo que pasaba? O sea, yo cuando participé en las planillas, si tú no estás dentro del comité, lo que tú comentes o digas no tiene ningún valor, de ninguna importancia, porque te van a ignorar. Yo les hice varias propuestas a los del sindicato, fueron como 2 o 3 y nunca escuchan. O sea, ellos siempre tienen la idea de que lo que están haciendo está bien. Por ejemplo, Rey David, ellos tienen la idea de que lo que hicieron fue lo mejor y que siempre van a ser mejor que los anteriores que estuvieron".

Más aún, sobre las actitudes de empoderamiento que los agremiados asumen una vez que ocupan un cargo de representación dentro de la dirigencia del sindicato agrega:

> "Hay un compañero que estaba en la nave 21 y tú lo ves y quedó en la tienda y llega así y se cuadra como si de veras y trae una Tiguan y uno de esos celulares que se abre a la mitad y se siente como si de veras fuera el patrón cuando realmente ya en este año terminan y se van. Entonces realmente viven la emoción de ocupar un puesto, pero no se preparan para ocupar el puesto. Normalmente los del comité ejecutivo, que son 15 miembros, salen porque los despide la empresa".

Puede observarse que estas características, que imperan dentro de la organización del sindicato no aportan en términos positivos a solucionar cuestiones cotidianas, sobre todo en

la cuestión de los propios agremiados en cuanto a buscar motivaciones que les permitan participar dentro de la estructura interna del sindicato de manera propositiva. Aunado a esto, la difícil tarea del relevo sindical, pues el nuevo comité electo suele encontrar las oficinas vacías.

Ahora bien, estas mismas debilidades que el sindicato muestra en su actuar dudosamente se llevan a cabo sin que la empresa este enterada, a cierto nivel, y pueda por tanto aprovecharlas a su favor.

La formación de cuadros, dentro de la organización del sindicato, parece ser la gran tarea pendiente en términos de preparación y asesoramiento que posibiliten hablar de una negociación de intereses con un sindicato fuerte.

> "No, no se preparan. No hay ese compromiso por la gente que llega a esos puestos de prepararse. Por decir algo, que fueran a Alemania, ninguno sabe hablar inglés o alemán, si apenas medio el español. Luego mandan un mensaje con un montón de faltas de ortografía, normalmente le dejan el trabajo a la secretaria que haga la redacción de un escrito, porque ellos no tienen la capacidad de hacer una buena carta, una buena redacción. Entonces te digo, la preparación de ellos es nula. Como buenos mexicanos vamos aprendiendo en el camino. Eso es lo que tenemos ahorita, es lo que se repite cada cuatro años".

Dentro de los procesos de elección de las planillas contendientes, como apunta nuestro entrevistado, los costos operativos por parte de cada una de las planillas siguen una lógica de suma cero. Y estos mismos costos corren por parte de cada uno de los interesados. No es casual que cuando una planilla resulta ganadora volteen a ver su actuar como el mejor. Pareciera privar una lógica de el fin justifica los medios.

> "porque normalmente cuando participas cada quien paga los costos de estar trabajando en la planilla, gastos de salones, comidas, publicidad, propaganda, bebidas, etc."

Por otra parte, no es solo una cuestión que pueda reducirse a una cultura de "amiguismos" en términos de la elección por la preferencia electoral.

> "El asunto es que mira, por decir algo, llegan los que son para secretarios, está el de organización y estadística, ya se dan cuenta el poder que tienen cuando van a salir, o sea, van supuestamente, como buenos mexicanos que somos que aprendemos en el camino y

> realmente no se preparan para cuál es su función, sus obligaciones y sus derechos, o sea, de lo que pueden exigir, y no lo tienen".

Al final, pareciera que, dentro de la organización sindical, un peso destacado es el que pueden ocupar liderazgos que no solo se preparen y ocupen un puesto de dirección en coordinación con sus distintos secretarios -fortificando las relaciones internas y su capacidad de negociación con la empresa- sino que a la par demuestren capacidad de rendir cuentas a sus agremiados en términos de transparencia -corrigiendo actitudes de desviación que dentro de la estructura sindical puedan presentarse- y donde para ello es muy importante el trato directo y los encuentros cara a cara, pues eso último parece transmitir confianza y a la vez otorga cierto grado de legitimidad.

> "El único que consiguió la reelección fue José Luis Rodríguez, es el único que ha logrado la reelección, pero él fue, como se podría decir… a lo mejor fue aprendiendo en el camino, pero también él fue el único que se preparó un poquito más para llegar como buen secretario general, porque tú lo veías y te saludaba y te escuchaba, pero de los otros tipos no, a esos siempre los veías ocupados, estresados y siempre te decían "veme después", entonces no te abren mucho las puertas".

4.5 Resultados y análisis de la aplicación del instrumento cuantitativo enfocado a la cuestión sindical

Análisis de frecuencias

Identidad y accionar

Entre los datos recabados, podemos observar que dentro del espectro positivo un 89.6% de los encuestados se sienten representados por su sindicato (tabla 1.1) y en cuanto a sentirse representados por su líder sindical (tabla 1.2) dentro del espectro positivo hay un porcentaje acumulado del 91.5%.

1.1 Me siento representado por el sindicato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	102	47.9	48.3	48.3
	Parcialmente de acuerdo	87	40.8	41.2	89.6
	No sé	4	1.9	1.9	91.5
	Parcialmente en desacuerdo	8	3.8	3.8	95.3
	Totalmente en desacuerdo	10	4.7	4.7	100.0
	Total	211	99.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.9		
Total		213	100.0		

1.2 Me siento representado por los líderes sindicales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	145	68.1	68.4	68.4
	Parcialmente de acuerdo	49	23.0	23.1	91.5
	No sé	12	5.6	5.7	97.2
	Parcialmente en desacuerdo	5	2.3	2.4	99.5
	Totalmente en desacuerdo	1	.5	.5	100.0
	Total	212	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
Total		213	100.0		

En cuanto a la acción del sindicato, se tiene un 54.5% en términos positivos, que considera que el accionar de este es el adecuado en caso de problemas y conflictos, mientras que un 39% en el espectro negativo, se encuentra en desacuerdo. (tabla 1.3)

1.3 En caso de problema o conflicto, la acción del sindicato es la adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	69	32.4	32.4	32.4
	Parcialmente de acuerdo	47	22.1	22.1	54.5
	No sé	14	6.6	6.6	61.0
	Parcialmente en desacuerdo	30	14.1	14.1	75.1
	Totalmente en desacuerdo	53	24.9	24.9	100.0
	Total	213	100.0	100.0	

¿El sindicato escucha?

Por otro lado, el 78.1% de los encuestados, como porcentaje acumulado, se ubican dentro del espectro positivo en relación con que los problemas y puntos a discutir son sometidos a votación dentro de las reuniones sindicales (tabla 2.1). Sin embargo, también hay un porcentaje acumulado, 77.4%, en el espectro positivo, que considera que estos problemas y puntos son determinados por los líderes (tabla 2.2)

2.1 Los problemas y los puntos a discutir en las reuniones sindicales son sometidos a votación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	70	32.9	33.3	33.3
	Parcialmente de acuerdo	94	44.1	44.8	78.1
	No sé	17	8.0	8.1	86.2
	Parcialmente en desacuerdo	20	9.4	9.5	95.7
	Totalmente en desacuerdo	9	4.2	4.3	100.0
	Total	210	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.4		
Total		213	100.0		

2.2 Los problemas y los puntos a discutir en las reuniones sindicales son determinados por los líderes sindicales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	97	45.5	45.8	45.8
	Parcialmente de acuerdo	67	31.5	31.6	77.4
	No sé	21	9.9	9.9	87.3
	Parcialmente en desacuerdo	17	8.0	8.0	95.3
	Totalmente en desacuerdo	10	4.7	4.7	100.0
	Total	212	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		

Participación

Así mismo, encontramos una mayoría que está de acuerdo en que en las reuniones se deja entrar a todos los trabajadores (77.3%), que todos tienen posibilidad de hablar en las reuniones sindicales (78.2%) y que pueden expresar sus ideas, opiniones y desacuerdos (92.9%). (tablas 3.1, 3.2 y 3.3)

3.1 En las reuniones se dejan entrar a todos los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	90	42.3	42.7	42.7
	Parcialmente de acuerdo	73	34.3	34.6	77.3
	No sé	14	6.6	6.6	83.9
	Parcialmente en desacuerdo	17	8.0	8.1	91.9
	Totalmente en desacuerdo	17	8.0	8.1	100.0
	Total	211	99.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.9		
Total		213	100.0		

3.2 En las reuniones sindicales todos tiene posibilidades de hablar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	87	40.8	41.2	41.2
	Parcialmente de acuerdo	78	36.6	37.0	78.2
	No sé	13	6.1	6.2	84.4
	Parcialmente en desacuerdo	22	10.3	10.4	94.8
	Totalmente en desacuerdo	11	5.2	5.2	100.0
	Total	211	99.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.9		
Total		213	100.0		

3.3 Cualquier trabajador puede expresar sus ideas, opiniones y desacuerdos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	145	68.1	68.4	68.4
	Parcialmente de acuerdo	52	24.4	24.5	92.9
	No sé	5	2.3	2.4	95.3
	Parcialmente en desacuerdo	8	3.8	3.8	99.1
	Totalmente en desacuerdo	2	.9	.9	100.0
	Total	212	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
Total		213	100.0		

Convencimiento o presión

En otros resultados, se encontró que un 53.8% percibe, en términos positivos, que los trabajadores votan para elegir a sus representantes por convencimiento (tabla 4.1), y un porcentaje acumulado del 37.3%, considera que se vota por presión (tabla 4.2).

4.1 Los trabajadores votan para elegir a sus representantes por convencimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	43	20.2	20.3	20.3
	Parcialmente de acuerdo	71	33.3	33.5	53.8
	No sé	30	14.1	14.2	67.9
	Parcialmente en desacuerdo	33	15.5	15.6	83.5
	Totalmente en desacuerdo	35	16.4	16.5	100.0
	Total	212	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
Total		213	100.0		

4.2 Los trabajadores votan para elegir a sus representantes por presión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	10.8	11.0	11.0
	Parcialmente de acuerdo	55	25.8	26.3	37.3
	No sé	29	13.6	13.9	51.2
	Parcialmente en desacuerdo	44	20.7	21.1	72.2
	Totalmente en desacuerdo	58	27.2	27.8	100.0
	Total	209	98.1	100.0	
Perdidos	Sistema	4	1.9		
Total		213	100.0		

Relación con los líderes sindicales

En cuanto a la relación de los agremiados con sus líderes sindicales, se tiene que el 78.1%, acumulado, de encuestados considera que los líderes sindicales apoyan a los trabajadores sin esperar algún tipo de beneficio (tabla 5.1). Sin embargo, el 58 %, acumulado, señala que existe un apoyo a cambio de favores o apoyo político (tabla 5.2)

5.1 Los líderes sindicales apoyan a los trabajadores sin esperar algún tipo de beneficio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	98	46.0	46.7	46.7
	Parcialmente de acuerdo	66	31.0	31.4	78.1
	No sé	14	6.6	6.7	84.8
	Parcialmente en desacuerdo	18	8.5	8.6	93.3
	Totalmente en desacuerdo	14	6.6	6.7	100.0
	Total	210	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.4		
Total		213	100.0		

5.2 Los líderes sindicales apoyan a los trabajadores a cambio de favores o apoyo político

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	46	21.6	21.7	21.7
	Parcialmente de acuerdo	77	36.2	36.3	58.0
	No sé	16	7.5	7.5	65.6
	Parcialmente en desacuerdo	33	15.5	15.6	81.1
	Totalmente en desacuerdo	40	18.8	18.9	100.0
	Total	212	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
Total		213	100.0		

Finalmente se encontró que un 60.8% acumulado, cree que los trabajadores apoyan a los líderes sindicales a cambio de permisos o algún tipo de apoyo (tabla 5.3), mientras que un 35.5 % acumulado, se siente comprometido al recibir ayuda de algún líder sindical, y un porcentaje similar, 36.9% acumulado, no lo considera así. (tabla 5.4)

5.3 Los trabajadores apoyan a los líderes sindicales a cambio de permisos o algún tipo de apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	64	30.0	30.2	30.2
	Parcialmente de acuerdo	65	30.5	30.7	60.8
	No sé	24	11.3	11.3	72.2
	Parcialmente en desacuerdo	24	11.3	11.3	83.5
	Totalmente en desacuerdo	35	16.4	16.5	100.0
	Total	212	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
Total		213	100.0		

5.4 Cuando recibe ayuda de algún líder sindical se siente comprometido con el

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	9.9	10.0	10.0
	Parcialmente de acuerdo	54	25.4	25.6	35.5
	No sé	58	27.2	27.5	63.0
	Parcialmente en desacuerdo	45	21.1	21.3	84.4
	Totalmente en desacuerdo	33	15.5	15.6	100.0
	Total	211	99.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.9		
Total		213	100.0		

Características de un buen líder sindical

Se observa que un 81.2% considera que una característica importante de un líder sindical es que defienda las demandas de los trabajadores (tabla 6.1). Además, un 60.1% considera (6.2) importante que conozca bien a la empresa.

6.1 Que defienda las demandas de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Importante	173	81.2	81.2	81.2
	No importante	40	18.8	18.8	100.0
	Total	213	100.0	100.0	

6.2 Que conozca bien a la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Importante	128	60.1	60.1	60.1
	No importante	85	39.9	39.9	100.0
	Total	213	100.0	100.0	

Sin embargo, observamos que un 60.1% considera no importante que tenga ideas originales o novedosas (6.3), y un 58.2%, considera que no es importante que conozca la legislación laboral vigente. (6.4)

6.3 Que tenga ideas originales o novedosas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Importante	85	39.9	39.9	39.9
	No importante	128	60.1	60.1	100.0
	Total	213	100.0	100.0	

6.4 Que conozca la legislación laboral vigente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Importante	89	41.8	41.8	41.8
	No importante	124	58.2	58.2	100.0
	Total	213	100.0	100.0	

Sin embargo, observamos que apenas un poco más de la mitad de los encuestados 50.7% considera importante que un líder sindical tenga experiencia en cargos sindicales, en contra un 49.3% que no lo considera importante. (6.5)

6.5 Que tenga experiencia en cargos sindicales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Importante	108	50.7	50.7	50.7
	No importante	105	49.3	49.3	100.0
	Total	213	100.0	100.0	

Análisis de medias

En esta sección se realizaron diversos cruces de tablas entre la cuestión sindical y los datos de ubicación, a primera vista, podemos percibir el sesgo de selección que existe dentro de la encuesta realizada en algunos datos de ubicación como lo son antigüedad, nivel de escolaridad y categoría salarial, para muestra de ello realizamos un análisis desglosado utilizando la antigüedad como variable dependiente.

Tabla cruzada 4 Me siento representado por el sindicato al que pertenezco*DU Antigüedad en VW

1.1 Tabla Cruzada: DU_AntigueVW X v4_27repsind

		DU Antigüedad en VW				
		Hasta 2 años	De 3 a 8 años	De 9 a 14 años	De 15 y más años	Total
4- Me siento representado por el sindicato al que pertenezco	Totalmente de acuerdo	28	7	5	58	98
	Parcialmente de acuerdo	19	8	14	46	87
	No sé	2	0	0	2	4
	Parcialmente en desacuerdo	2	2	0	4	8
	Totalmente en desacuerdo	3	3	0	4	10
Total		54	20	19	114	207

Una vez realizados los cruces entre los diferentes segmentos de cada aspecto de ubicación, podemos notar el sesgo mencionado anteriormente, una de las curiosidades que podemos notar, es que en la frecuencia de respuesta dentro de los encuestados sobresale más de 15 años como grupo de antigüedad dominante y K como categoría salarial dominante, por ende, procedemos a realizar un cruce entre ambas.

1.2 Tabla cruzada: DU_cat_salarial X v4_27repsind

		4) Me siento representado por el sindicato					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
6) DU Categoría salarial		8	4	0	1	0	13
	A	0	1	0	0	0	1
	A1	3	3	0	0	0	6
	A2	8	2	1	1	1	13
	A3	5	3	0	2	2	12
	A4	13	9	0	0	2	24
	A5	2	2	0	1	0	5
	C	1	1	0	0	0	2
	D	0	1	0	0	0	1
	E	0	2	0	0	0	2
	F	1	1	1	0	0	3
	G	0	1	0	0	0	1
	H	0	1	0	0	0	1
	I	1	0	0	0	0	1
	K	40	44	2	1	3	90
	L	1	2	0	0	0	3
	M	4	3	0	2	0	9
	O	12	6	0	0	2	20
	P	1	1	0	0	0	2
	Q	1	0	0	0	0	1
	R	1	0	0	0	0	1
Total		102	87	4	8	10	211

Observando la tabla cruzada (1.3) realizada, podemos concluir que de los individuos que accedieron a realizar la encuesta, un 35% de ellos pertenecen a la categoría salarial K y a su vez, tienen más de 15 años de antigüedad.

1.3 Tabla cruzada DU_AntigueVW X DU_cat_salarial

		6) DU Categoría salarial																				Total
			A	A1	A2	A3	A4	A5	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	O	P	Q	R	
6) DU Antigüedad en VW	Hasta 2 años	3	1	3	8	8	24	4	1	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	56
	De 3 a 8 años	1	0	3	5	4	0	0	1	1	2	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	20
	De 9 a 14 años	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	12	0	1	3	0	0	0	19
	De 15 y más años	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	3	8	17	2	1	1	114
Total		13	1	6	13	12	24	4	2	1	2	3	1	1	1	89	3	9	20	2	1	1	209

Para lograr obtener una noción de la distribución de respuestas de los encuestados, se procedió a realizar tablas que contengan la media, esto, considerando que el valor mínimo es 1 (Totalmente de acuerdo) y el valor máximo es 5 (Totalmente en desacuerdo) esta pequeña tabla (1.4) nos ayuda a determinar cómo en la primera premisa con respecto a la identidad con el sindicato, utilizando la media como indicador general de los 213 datos, el resultado tiende a 2, que al observar las respuestas posibles con sus respectivos valores numéricos, nos arroja la noción de que estos se encuentran en "parcialmente de acuerdo". En la segunda premisa el valor tiende a 1, observando como la media general de los encuestados están "totalmente de acuerdo" con respecto a la representación del líder sindical, sin embargo, en cuestiones de respeto mutuo y aprobación del actuar del sindicato sobre la resolución de conflictos, vemos que la media tiende a una posición del espectro neutral, pudiendo concluir una polarización estadística al respecto.

1.4 Estadísticos: Media de identidad sindical.

	N	Mínimo	Máximo	Media
1 me siento representado por el sindicato	211	1	5	1.75
2 me siento representado por los líderes sindicales	212	1	5	1.43
3 mi trato directo con mi representante sindical es de respeto mutuo	212	1	5	2.51
4 en caso de problema o conflicto, la acción del sindicato es la adecuada	213	1	5	2.77
N válido (por lista)	211			

Tomando en cuenta las observaciones anteriores se determinó realizar una búsqueda de medias con respecto al resto de aspectos sindicales, observando que la medía de las premisas 1, 2, 3 y 6 de la tabla (1.5) tienden al parcialmente de acuerdo.

En la premisa número 5 observamos como dentro del sindicato existe una percepción positiva de los encuestados en cuanto a expresar sus opiniones y desacuerdos. Sin embargo, en la premisa número 4, podemos observar cómo esta media redondea al valor neutro queriendo decir así que existe una cantidad de desacuerdos que arrojan la media al punto centro.

1.5 Estadísticos: Media con respecto a la participación democrática dentro del sindicato.

	N	Mínimo	Máximo	Media
1 los problemas y los puntos a discutir en las reuniones sindicales son sometidos a votación	210	1	5	2.07
2 en las reuniones se dejan entrar a todos los trabajadores	211	1	5	2.04
3 en las reuniones sindicales todos tiene posibilidades de hablar	211	1	5	2.01
4 los trabajadores votan para elegir a sus representantes por convencimiento	212	1	5	2.75
5 cualquier trabajador puede expresar sus ideas, opiniones y desacuerdos	212	1	5	1.44
6 los líderes sindicales apoyan a los trabajadores sin esperar algún tipo de beneficio	210	1	5	1.97
N válido (por lista)	205			

Por último, en la tabla (1.6) observamos las medias con respecto al sindicalismo sin participación del obrero, en el cuál la premisa 1, siguiendo el mismo sistema anterior nos indica una tendencia parcialmente de acuerdo, sin embargo, en el resto de premisas 2, 3, 4 y 5 de la tabla (1.6) observamos la postura neutra con respecto al sindicalismo sin participación.

1.6 Estadísticos: Media con respecto al sindicalismo sin participación del trabajador.

	N	Mínimo	Máximo	Media
1 los problemas y los puntos a discutir en las reuniones sindicales son determinados por los lideres sindicales	212	1	5	1.94
2 los trabajadores votan para elegir a sus representantes por presión	209	1	5	3.28
3 los líderes sindicales apoyan a los trabajadores a cambio de favores	212	1	5	2.74
4 los trabajadores apoyan a los líderes sindicales a cambio de permisos o algún tipo de apoyo	212	1	5	2.53
5 cuando recibe ayuda de algún líder sindical se siente comprometido con el	211	1	5	3.07
N válido (por lista)	206			

A raíz de estas observaciones surgen cuatro preguntas importantes al respecto, ¿Existe relación entre estar orgulloso de trabajar en VWM y sentirse representado por el sindicato?, ¿Existe relación entre estar orgulloso de trabajar en VWM y sentirse representado por los lideres sindicales?, ¿Existe relación entre estar orgulloso de trabajar en VWM y sentir que existe una relación de respeto mutuo con el representante sindical? y finalmente ¿Existe relación entre estar orgulloso de trabajar en VWM y pensar que la acción del sindicato es la adecuada en caso de conflicto? Para esto es necesario realizar tablas cruzadas (1.7, 1.8, 1.9, 1.10) de frecuencias entre las variables en cuestión.

1.7 Tabla cruzada: v1_1orgvw X v4_27repsind

		4) Me siento representado por el sindicato					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
1) Estoy orgulloso trabajar en VW	Totalmente de acuerdo	96	66	3	4	4	173
	Parcialmente de acuerdo	6	18	1	2	4	31
	No sé	0	0	0	1	0	1
	Parcialmente en desacuerdo	0	1	0	1	0	2
	Totalmente en desacuerdo	0	1	0	0	2	3
Total		102	86	4	8	10	210

En la tabla cruzada (1.7) podemos generar la hipótesis de que estar orgulloso de trabajar en VWM tiene una estrecha relación o dependencia con sentirse representado por el sindicato. El resultado sugiere que las frecuencias observadas difieren significativamente de las frecuencias esperadas bajo una hipótesis de independencia. En otras palabras, las variables no son independientes y su relación es estadísticamente significativa.

En el caso de la segunda pregunta, se realizó la tabla cruzada (1.8) a partir de la cual podemos generar la hipótesis de que estar orgulloso de trabajar en VWM tiene una estrecha relación o dependencia con sentirse representado por los lideres sindicales. El resultado sugiere una asociación significativa entre ambas variables.

1.8 Tabla cruzada: v1_1orgvw X v4_28

		4 Me siento representado por los líderes sindicales					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
1 Estoy orgulloso trabajar en VW	Totalmente de acuerdo	125	39	7	2	1	174
	Parcialmente de acuerdo	15	10	4	2	0	31
	No sé	1	0	0	0	0	1
	Parcialmente en desacuerdo	1	0	1	0	0	2
	Totalmente en desacuerdo	2	0	0	1	0	3
Total		144	49	12	5	1	211

En el caso de la tercera pregunta, no es posible observar en la tabla (1.9) una relación entre las variables en cuestión, para poder obtener una prueba significativa, se procedió a realizar una prueba de Correlación Bivariante la cuál pueda darnos una respuesta a la pregunta generada con anterioridad.

1.9 Tabla cruzada: v1_1orgvw X v4_29

		4 Mi trato directo con mi representante sindical es de respeto mutuo					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
1 Estoy orgulloso trabajar en VW	Totalmente de acuerdo	46	60	32	16	20	174
	Parcialmente de acuerdo	5	8	7	6	5	31
	No sé	0	1	0	0	0	1
	Parcialmente en desacuerdo	1	1	0	0	0	2
	Totalmente en desacuerdo	1	1	0	0	1	3
Total		53	71	39	22	26	211

Para interpretar los resultados, es necesario comparar el valor de la significancia bilateral en la tabla (1.9.1) con los valores críticos correspondientes, al tener un nivel de significancia bilateral alta de 0.522, no nos es posible rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables, ya que este valor es mayor al nivel de significancia típicamente utilizado (0.05). Esto implica que no hay evidencia suficiente para afirmar que hay una asociación significativa entre las variables examinadas.

1.9.1 Tabla de Correlación Bivariante de 1.9

		1 Estoy orgulloso de trabajar en VWM.	4 Mi trato directo con mi representante sindical siempre es de respeto mutuo
1 Estoy orgulloso de trabajar en VWM.	Correlación de Pearson	1	.044
	Sig. (bilateral)		.522
	N	212	211
4 Mi trato directo con mi representante sindical siempre es de respeto mutuo	Correlación de Pearson	.044	1
	Sig. (bilateral)	.522	
	N	211	212

Por último, para responder la cuarta pregunta, realizamos la tabla cruzada 1.10, donde al observar una distribución de datos similar a la tabla (1.9) podemos inferir que no hay una asociación significativa entre ambas variables.

1.10 Tabla cruzada: v1_1orgvw X v4_41

		4 En caso de problema o conflicto, la acción del sindicato es la adecuada					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
1 Estoy orgulloso trabajar en VW	Totalmente de acuerdo	62	37	10	27	39	175
	Parcialmente de acuerdo	5	9	3	2	12	31
	No sé	0	0	0	1	0	1
	Parcialmente en desacuerdo	1	1	0	0	0	2
	Totalmente en desacuerdo	1	0	1	0	1	3
Total		69	47	14	30	52	212

Una vez obtenidos los resultados que satisfacen las cuatro preguntas formuladas anteriormente, con la finalidad de observar la importancia del acompañamiento sindical en relación al cumplimiento del trato obrero-patronal, es imposible no preguntarse lo siguiente; ¿Existe relación entre sentir orgullo por trabajar en VWM y el creer que los problemas y puntos a discutir dentro de las reuniones sindicales son sometidos a votación de los trabajadores?, ¿Existe relación entre sentir orgullo por trabajar en VWM y creer que en las reuniones sindicales se deja entrar a todos los trabajadores?, ¿Existe relación entre sentir orgullo por trabajar en VWM y el creer que en las reuniones sindicales todos tienen la posibilidad de hablar?... Al llegar a estos últimos cuestionamientos, hemos percibido que las preguntas que surgen hacen necesarias demasiadas tablas cruzadas, *es por ello que en este punto se decidió calcular una media total por sector de preguntas dentro de la sección 4 dedicada al aspecto sindical:*

1. Identidad con el sindicato

- v4_27repsind
- v4_28
- v4_29
- v4_41

2. Participación democrática sindical

- v4_30
- v4_32
- v4_33
- v4_34
- v4_36
- v4_38

3. Sindicalismo sin participación del trabajador.

- v4_31
- v4_35
- v4_37
- v4_39
- v4_40

Separando entre ellas lo que llamamos identidad con el sindicato, participación democrática dentro del sindicato y sindicalismo sin participación de los trabajadores, de esta manera, será factible realizar un cruce entre la variable en cuestión, con un único promedio que nos indique la tendencia del encuestado respecto al sector mencionado.

A partir de este momento, a través de estas nuevas variables en cuestión es posible generar preguntas generales, como ¿Cuál es la percepción y en qué medida los trabajadores se sienten representados con el sindicato en turno?, ¿Cuál es la percepción y en qué medida los trabajadores creen que existe participación democrática dentro del sindicato? y por último ¿Cuál es la percepción y en qué medida los trabajadores consideran que no tienen participación dentro del sindicato?

Para responder las preguntas planteadas, se realizaron tablas de frecuencia utilizando las nuevas variables generadas a través de dicha media, en las cuales podemos observar lo siguiente:

2.1 Tabla Media de valores ident_Sind: ¿Me siento identificado con el sindicato actual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	35	16.4	16.4	16.4
	Parcialmente de acuerdo	110	51.6	51.6	68.1
	No sé	56	26.3	26.3	94.4
	Parcialmente en desacuerdo	11	5.2	5.2	99.5
	Totalmente en desacuerdo	1	.5	.5	100.0
	Total	213	100.0	100.0	

Observando la tabla de frecuencias (2.1), obtenemos que un 16.4% de los encuestados se sienten totalmente identificados con lo que representa el sindicato, 51.6% de los mismos se encuentran parcialmente de acuerdo con dicha representación, tomando en cuenta que ambos valores descritos tienden a estar en la disyuntiva positiva de la pregunta (al ser menor que el punto neutral de 3), podríamos concluir que de la muestra un 68.1% de los encuestados se sienten identificados de una manera positiva con el actual sindicato. Por otra parte, un 26.3% se encuentra en una posición neutral y únicamente un 5.7% no se identifican con el mismo.

2.2 Tabla Media de valores democ_Sind: ¿Existe participación democrática en el sindicato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	48	22.5	22.5	22.5
	Parcialmente de acuerdo	111	52.1	52.1	74.6
	No sé	43	20.2	20.2	94.8
	Parcialmente en desacuerdo	9	4.2	4.2	99.1
	Totalmente en desacuerdo	2	.9	.9	100.0
	Total	213	100.0	100.0	

Por otra parte, al observar la tabla de frecuencias (2.2), obtuvimos que un 22.5% de los encuestados consideran totalmente que existe una participación democrática de los trabajadores dentro del sindicato, 52.1% esta parcialmente de acuerdo, sumando un 74.6% en una percepción positiva con respecto a la existencia de dicha participación, un 20.2% se encuentran en una percepción neutral y únicamente un 5.1% están en desacuerdo con dicha existencia.

2.3 Tabla Media de valores noDemoc_Sind: ¿Existen prácticas antidemocráticas dentro del sindicato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	19	8.9	8.9	8.9
	Parcialmente de acuerdo	77	36.2	36.2	45.1
	No sé	72	33.8	33.8	78.9
	Parcialmente en desacuerdo	38	17.8	17.8	96.7
	Totalmente en desacuerdo	7	3.3	3.3	100.0
	Total	213	100.0	100.0	

Finalmente, en la tabla (2.3) observamos que un 45.1% consideran que existen prácticas antidemocráticas dentro del sindicato, 33.8% se encuentran en una percepción neutral y un 21.1% están en desacuerdo con dicha afirmación.

Al observar estos datos, surgen nuevos cuestionamientos, ¿Están relacionado el sentirse representado por los lideres sindicales y sentirse representado por el sindicato?, ¿El trato con el representante sindical influye en sentirse representado por el sindicato?, ¿La percepción sobre el actuar del sindicato en caso de un conflicto influye en sentirse representado por el mismo?, ¿El trato con el representante sindical influye en sentirse representado por los lideres sindicales? por último ¿ La percepción sobre el actuar del sindicato en caso de un conflicto influye en sentirse representado por los lideres sindicales?

3.1 Tabla cruzada: v4_27repsind X v4_28

		4 Me siento representado por los líderes sindicales						
		SYSMIS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
4 Me siento representado por el sindicato	SYSMIS	1	1	0	0	0	0	2
	Totalmente de acuerdo	0	73	22	5	1	1	102
	Parcialmente de acuerdo	0	57	23	5	2	0	87
	No sé	0	1	2	1	0	0	4
	Parcialmente en desacuerdo	0	6	1	1	0	0	8
	Totalmente en desacuerdo	0	7	1	0	2	0	10
Total		1	145	49	12	5	1	213

Podemos observar en la tabla (3.1) que en la muestra analizada el sentirse representado por el sindicado está fuertemente asociado a sentirse representado por los lideres sindicales.

3.2 Tabla cruzada: v4_27repsind X v4_29

		4 Mi trato directo con mi representante sindical es de respeto mutuo						
		SYSMIS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
4 Me siento representado por el sindicato	SYSMIS	1	1	0	0	0	0	2
	Totalmente de acuerdo	0	29	32	21	9	11	102
	Parcialmente de acuerdo	0	18	32	17	12	8	87
	No sé	0	0	4	0	0	0	4
	Parcialmente en desacuerdo	0	2	3	0	0	3	8
	Totalmente en desacuerdo	0	3	0	2	1	4	10
Total		1	53	71	40	22	26	213

Sin embargo, en la tabla (3.2) podemos observar una segmentación de opiniones al respecto de la percepción sobre el trato que reciben del representante sindical con respecto a sentirse representado por el sindicato, para poder validar si existe una asociación significativa se realizó un análisis descriptivo por medio de una Correlación Bivariante.

3.2.1 Tabla de Correlación Bivariante de 3.2

		4 Me siento representado por el sindicato	4 Mi trato directo con mi representante sindical es de respeto mutuo
4 Me siento representado por el sindicato	Correlación de Pearson	1	.155*
	Sig. (bilateral)		.023
	N	213	213
4 Mi trato directo con mi representante sindical es de respeto mutuo	Correlación de Pearson	.155*	1
	Sig. (bilateral)	.023	
	N	213	213

Dado que el valor de significación asintótica es muy pequeño, se rechaza la hipótesis de independencia entre las variables (hipótesis nula). Esto significa que hay evidencia estadística suficiente para concluir que existe una asociación significativa entre las variables categóricas que se están analizando.

3.3 Tabla cruzada: v4_27repsind X v4_41

		4 En caso de problema o conflicto, la acción del sindicato es la adecuada					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
4 Me siento representado por el sindicato	SYSMIS	0	1	0	0	1	2
	Totalmente de acuerdo	37	25	7	10	23	102
	Parcialmente de acuerdo	24	18	5	16	24	87
	No sé	1	1	0	1	1	4
	Parcialmente en desacuerdo	3	1	1	1	2	8
	Totalmente en desacuerdo	4	1	1	2	2	10
Total		69	47	14	30	53	213

Al no poder observar algo en concreto con los resultados obtenidos del cruce en la tabla (3.3), se ha procedido a realizar nuevamente un análisis descriptivo por medio de una Correlación Bivariante.

3.3.1 Tabla de Correlación Bivariante de 3.3

		4 Me siento representado por el sindicato	4 En caso de problema o conflicto , la acción del sindicato es la adecuada
4 Me siento representado por el sindicato	Correlación de Pearson	1	.043
	Sig. (bilateral)		.531
	N	213	213
4 En caso de problema o conflicto , la acción del sindicato es la adecuada	Correlación de Pearson	.043	1
	Sig. (bilateral)	.531	
	N	213	213

Observando los valores arrojados, tenemos que no hay una asociación significativa entre sentirse representado por el sindicato y pensar que la acción del sindicato es la adecuada en caso de conflicto.

3.4 Tabla cruzada: v4_28 X v4_29

		4 Mi trato directo con mi representante sindical es de respeto mutuo						Total
		SYSMIS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
4 Me siento representado por los líderes sindicales	SYSMIS	1	0	0	0	0	0	1
	Totalmente de acuerdo	0	47	45	25	12	16	145
	Parcialmente de acuerdo	0	5	21	13	5	5	49
	No sé	0	1	3	2	4	2	12
	Parcialmente en desacuerdo	0	0	2	0	1	2	5
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	1	1
Total		1	53	71	40	22	26	213

Al no poder concluir nada concreto con la distribución de los resultados, se procedió a realizar otro análisis por medio de una Correlación Bivariante.

3.4.1 Tabla de Correlación Bivariante de 3.4

		4 Me siento representado por los líderes sindicales	4 Mi trato directo con mi representante sindical es de respeto mutuo
4 Me siento representado por los líderes sindicales	Correlación de Pearson	1	.264**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	213	213
4 Mi trato directo con mi representante sindical es de respeto mutuo	Correlación de Pearson	.264**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	213	213

Observando dichos resultados obtenidos a través de la prueba de correlación bivariante, podemos concluir que existe una dependencia o asociación entre sentirse representado por los lideres sindicales y el respeto mutuo en el trato directo con el representante sindical.

3.5 Tabla cruzada: v4_28 X v4_41

		4 En caso de problema o conflicto, la acción del sindicato es la adecuada					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
4 Me siento representado por los líderes sindicales	SYSMIS	0	0	0	0	1	1
	Totalmente de acuerdo	52	28	10	21	34	145
	Parcialmente de acuerdo	15	14	3	8	9	49
	No sé	2	4	0	0	6	12
	Parcialmente en desacuerdo	0	1	1	1	2	5
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	1	1
Total		69	47	14	30	53	213

Al observar los resultados obtenidos no podemos rechazar ni afirmar ninguna de las hipótesis (nula y alternativa) es por ello que se realizó nuevamente un análisis por medio de la correlación bivariante.

3.5.1 Tabla de Correlación Bivariante de 3.5

		4 Me siento representado por los líderes sindicales	4 En caso de problema o conflicto, la acción del sindicato es la adecuada
4 Me siento representado por los líderes sindicales	Correlación de Pearson	1	.112
	Sig. (bilateral)		.102
	N	213	213
4 En caso de problema o conflicto, la acción del sindicato es la adecuada	Correlación de Pearson	.112	1
	Sig. (bilateral)	.102	
	N	213	213

Observando que el valor de significancia bilateral es mayor a 0.05 (que recordemos es el estándar), no es posible afirmar que el pensar que la acción del sindicato es la adecuada en caso de conflicto esté relacionado con el sentirse representado por los líderes sindicales.

A partir del ejercicio anterior, surgen los distintos cuestionamientos ¿La percepción de la participación democrática dentro del sindicato influye en el sentido de la representación del mismo? De no ser así, ¿La percepción de prácticas antidemocráticas dentro del sindicato influye el sentido de la representación del mismo?

4.1 Tabla cruzada: democ_Sind X ident_Sind

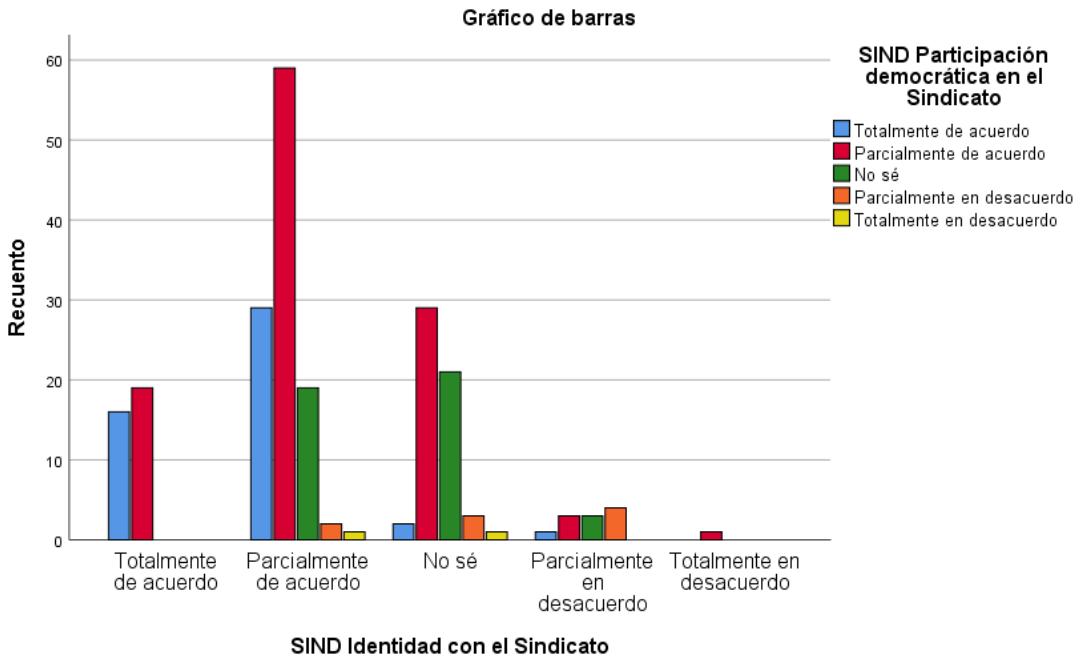
		SIND Participación democrática en el Sindicato					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
SIND Identidad con el Sindicato	Totalmente de acuerdo	16	19	0	0	0	35
	Parcialmente de acuerdo	29	59	19	2	1	110
	No sé	2	29	21	3	1	56
	Parcialmente en desacuerdo	1	3	3	4	0	11
	Totalmente en desacuerdo	0	1	0	0	0	1
Total		48	111	43	9	2	213

En la tabla (4.1) podemos ver una tendencia positiva respecto a la asociación de ambas variables, para confirmar se ha realizado el estudio de correlación bivariante (tabla 4.1.1), en el cual, se ha encontrado una asociación significativa entre dichas variables. Observando la significación bilateral, podemos asumir que al estar por debajo de 0.05 (siendo esta de 0.000) existe una relación estadísticamente significativa entre creer que existe una participación democrática dentro del sindicato y sentirse representado por el mismo. Esto a su vez es perceptible en el siguiente gráfico (1.1)

4.1.1 Tabla de Correlación Bivariante de 4.1

		SIND Identidad con el Sindicato	SIND Participación democrática en el Sindicato
SIND Identidad con el Sindicato	Correlación de Pearson	1	.432**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	213	213
SIND Participación democrática en el Sindicato	Correlación de Pearson	.432**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	213	213

1.1 Gráfico de barras: Recuento de casos ident_Sind X democ_Sind.



En la tabla (4.2) podemos ver una tendencia parcialmente positiva respecto a la asociación de ambas variables, para confirmar esto se ha realizado el estudio de correlación bivariante correspondiente (tabla 4.2.1), en el cual, se ha encontrado una asociación significativa entre dichas variables, Observando nuevamente que existe una relación significativa entre ellas. Esto a su vez es perceptible en el siguiente gráfico (1.2)

4.2 Tabla cruzada: noDemoc_Sind X ident_Sind

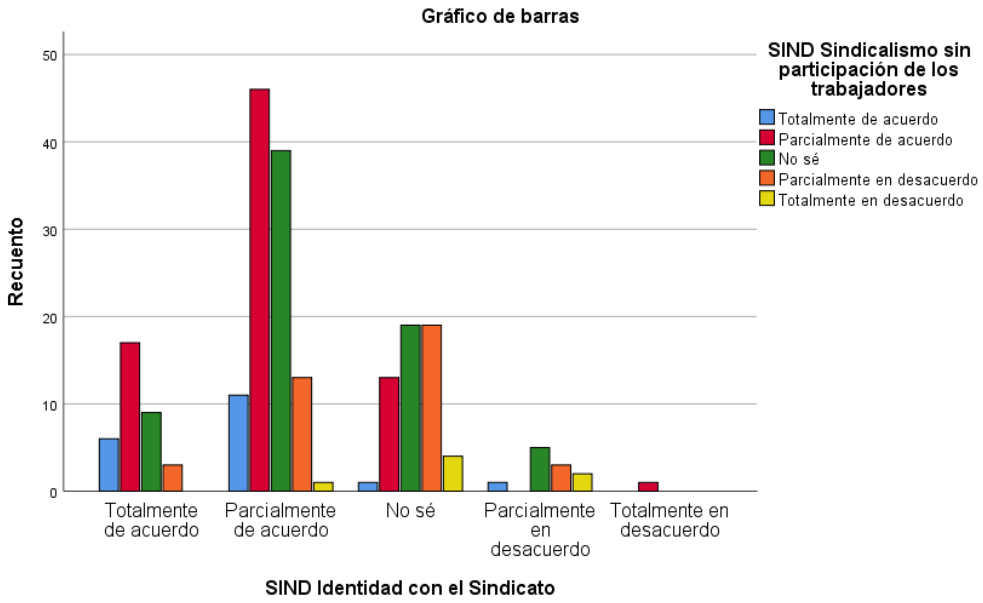
		SIND Sindicalismo sin participación de los trabajadores					
		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
SIND Identidad con el Sindicato	Totalmente de acuerdo	6	17	9	3	0	35
	Parcialmente de acuerdo	11	46	39	13	1	110
	No sé	1	13	19	19	4	56
	Parcialmente en desacuerdo	1	0	5	3	2	11
	Totalmente en desacuerdo	0	1	0	0	0	1
Total		19	77	72	38	7	213

4.2.1 Tabla de Correlación Bivariante de 4.2

		SIND Identidad con el Sindicato	SIND Sindicalismo sin participación de los trabajadores
SIND Identidad con el Sindicato	Correlación de Pearson	1	.358**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	213	213
SIND Sindicalismo sin participación de los trabajadores	Correlación de Pearson	.358**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	213	213

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

1.2 Gráfico de barras: Recuento de casos ident_Sind X noDemoc_Sind.



CONCLUSIONES

Como se ha visto a lo largo de esta investigación, existe un marco jurídico en materia de regulación laboral, a nivel internacional y nacional, que contempla aspectos como el derecho al trabajo digno, a la libertad sindical, a la elección de sus representantes, a organizar y determinar sus estatutos, reglamentos y programas de acción, así como el respeto a la libertad de asociación y dignidad de los trabajadores. El carácter fundamental de esto, recae en la concepción de que el trabajo no es una mercancía. Para que ello sea realizable pragmáticamente hablando, debe garantizarse la libertad sindical como un derecho. Este principio rector, también perteneciente a la Declaración de Filadelfia, se asume en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y se encuentra inscrito en nuestra Constitución Política a través del artículo 123. Tanto la reforma laboral del 2019 como la reforma constitucional de 2017 son producto de un reclamo social -en materia de derechos laborales y de derechos humanos- que siempre estuvo presente desde distintos sectores, como el empresarial o el laboral, pero donde también existió la presión de la organizaciones sindicales de tipo corporativo haciendo uso de su poder -simbólico y real- para contener todo avance en materia de transparencia o rendición de cuentas que pudiera amenazar el control político que sobre su agremiados ostentan.

Si las denuncias internacionales de distintas organizaciones sindicales sobre cómo el sindicalismo corporativo en México estimula e impulsa el sindicalismo de simulación y sus funestas consecuencias en cuanto al acceso de los trabajadores a la garantía de poder practicar la libre sindicación nunca les inmutaron, hoy aparecen -los sindicatos corporativos- sorprendidos de que el nuevo acuerdo en materia comercial-regional, T-MEC, brinde herramientas vinculantes como el MLRR para denunciar la simulación, exclamando que se trata de una "injerencia de carácter extranjero" pues están conscientes de que mientras puedan mantener su cercanía con el estado y con los partidos políticos, e incluso con ciertos elementos del sector empresarial, seguirán ejerciendo control político y social sobre las bases de sus organizaciones.

El SITIAVW ha incorporado elementos democráticos de carácter formal y esto no fue tarea fácil, en ningún sentido fácil. Mucho menos lo será incorporar elementos de base como los

de una membresía activa o una cultura democrática organizacional si no se logra una coordinación de los "sindicalismos autónomos democráticos" en donde la importancia no solo esté depositada en los líderes o las organizaciones que estos últimos encabezan, sino también en una cultura de proactividad de los trabajadores -como miembros- que pueda romper la lógica de la democracia electoral de suma cero, esto último representa un reto para todos los sindicalismos que se ostentan como autónomos y democráticos.

En el avance de la ciencia y la tecnología también debería existir una responsabilidad que las organizaciones mismas deben de asumir como compromiso por mejorar las deficiencias que subyacen al interior del trabajo con respecto a los trabajadores y sus propias formas de organización, en este caso el sindicato del SITIAVW, en búsqueda de encontrar terreno común de cumplimiento sobre las metas y los objetivos sin que estas supongan el detrimento de la salud de los propios trabajadores solo por garantizar la cuota de productividad y los estándares de calidad. Y en esta tarea no están aislados, así lo demuestra el periodo de José Luis Rodríguez con la puesta en marcha de acuerdos que evitaron el despido de trabajadores y que reorganizaron las formas de trabajo en periodos de crisis. Estos acuerdos resultaron de una coordinación de esfuerzos, como el voltear a ver la parte alemana -Comité Mundial- a la par de mantener un contacto cara a cara con los trabajadores como una estrategia de liderazgo que logró hacer en los trabajadores el sentirse escuchados, pero también representados, así como también involucró al departamento de relaciones laborales de la propia empresa.

Los sindicatos vistos como organizaciones no pueden dejar de lado a sus miembros y, por lo tanto, corresponde a ellos -sindicatos y líderes- tomar en cuenta los problemas y aspiraciones de sus representados con el fin de mejorar sus condiciones laborales y de trabajo digno.

Desde la teoría democrática, cuando se habla de democracia participativa o pluralista, necesariamente tenemos que no solamente estamos frente a procedimientos formales de participación, como la elección de los representantes mediante el voto directo, sino que a través del tiempo se han ido agregando características que abonan en la interpretación del concepto mismo. La asamblea, por ejemplo, es un espacio deliberativo y en él pueden quedar inscritas las demandas de lo que se requiere para seguir avanzando en la construcción de acuerdos, pero la misma requiere el compromiso de los trabajadores por no "enfrascarse" en la disputa política que al interior de su organización puede haber y que suele presentarse de

manera reiterativa cuando corren los tiempos electorales. La formación de cuadros sindicales que puedan asumir tareas a la altura de las demandas de los trabajadores también es tarea de los trabajadores mismos y no necesariamente deben de ocurrir en el espacio del sindicato. Estos "factores sociológicos" que abonan a la cultura organizacional democrática pueden existir en lugares públicos por fuera del sindicato y reforzar la cultura de la participación.

Entre los elementos que podemos observar en cuanto al ejercicio democrático, necesariamente se encuentra la participación de todos, la existencia de espacios abiertos y plurales para el ejercicio de la libertad de expresión, la necesaria exigencia de acceso a la información y la rendición de cuentas por parte de sus representantes

Ahora bien, como se ha visto podemos ubicar al sindicato de trabajadores de VW-México como un sindicato de empresa, pero un sindicato que surgió en un contexto determinado por un sindicalismo corporativo y llevó largos periodos de organización, bajo distintos liderazgos, buscar acabar con las "inercias corporativas" que todavía hoy están frescas en distintos centros de trabajo de la industria automotriz nacional. Debe ser motivo de orgullo que el SITIAVW forje una identidad con disciplina de compromiso para buscar impulsar en su espacio, e incluso en otros centros productivos, la posibilidad de desarmar las relaciones colectivas de simulación, a la par de perfeccionar su propia organización sindical buscando estar a la altura de los retos que en una economía globalizada siempre existen.

Asimismo, como parte de las conclusiones de este trabajo, se encuentra la importancia de entender, dónde radica el componente democrático al interior del SITIAVW como organización independiente. ¿Es ésta una democracia participativa donde pueda hablarse de una membresía activa, por parte de los agremiados en términos de contar con un espacio amplio de representación de intereses? La evidencia recabada sugiere lo contrario. Más bien es una democracia participativa en términos formales, que no parece trabajar en conjunto para lograr espacios donde no se polaricen los ánimos, y estos acaben restando fuerza a la organización misma y abonando a reforzar las corrientes políticas que en su interior existen.

En el caso VW-México, fue de interés en este trabajo, indagar qué elementos de democracia sindical están presentes al interior del SITIAVW, no solamente en términos electorales o formales, sino también en términos de participación, pues a partir de la mirada a otras realidades, en este caso la alemana donde el acento se pone en la participación de los

trabajadores mediante el comité de empresa y una representación extendida de derechos, se puede observar que esto último, permite hablar de una forma particular de llegar a acuerdos entre los actores que conforman las partes integrantes de las relaciones laborales: capital y trabajo. Como pudimos observar, el concepto de cogestión aparece como un aspecto fundamental en el entendimiento de las relaciones laborales que imperan para entender el caso alemán. Éste arroja particularidades significativamente distintas de las que pueden encontrarse en la representación sindical mexicana. Levi, Olson, Agnone y Kelly (2009) también señalan las opiniones divergentes desde las distintas escuelas académicas en referencia a la democracia sindical, mencionando cómo la deliberación y la participación son aspectos que pueden encontrarse en las escuelas europeas, mientras que en el caso de Estados Unidos la literatura tiende a enfocarse en los procedimientos democráticos basados en un modelo del gobierno federal y las instituciones electorales. Bajo esta visión insisten en que no solamente se requiere una democracia procedimental, sino que la participación de base, combinando medios electorales y no electorales, es una garantía para la rendición de cuentas de los liderazgos a sus miembros. Rendición de cuentas y transparencia de la vida sindical son elementos centrales que buscaron impulsarse en la reforma laboral del 2019, precisamente para acabar con la opacidad y la corrupción que existe en los liderazgos que en el accionar del sindicalismo corporativo siguen vigentes.

El corporativismo sindical en México tejió una complicidad de acuerdos (sindicato-Estado-empresas) que posibilitaron, en mayor medida, un control coercitivo de los trabajadores a lo largo del siglo XX y que todavía hoy no parece mostrar signos de debilidad. Los esfuerzos en materia legislativa contenidos en la reforma laboral del 2019 en términos de garantizar democracia sindical y libertad de sindicación no son condición suficiente que permita desterrar prácticas añejas, producto de inercias históricas de una cultura de liderazgos caudillescos. Este panorama sombrío olvida un pequeño detalle, el SITIAVW sí logró conformarse como un sindicato que neutralizó la representación corporativa que, en los inicios de VW-México, ostentaba la CTM. Más aún, la realización de esto lo posicionó como vanguardia de la época en comparación a otros sindicatos que fracasaron en el intento.

Por otro lado, en la parte cuantitativa, mediante un análisis de frecuencias se encontró que un gran porcentaje de encuestados se sienten representados por su sindicato y están de acuerdo con el accionar del mismo. Respecto a la participación se ve una tendencia a percibir que

todos pueden entrar, hablar y expresar ideas y opiniones en las reuniones sindicales. Al mismo tiempo la mayoría de los encuestados dicen sentirse representados por sus líderes sindicales, sin embargo, un porcentaje significativo, ubicado en el espectro positivo, nos indica que existe apoyo a los trabajadores a cambio de favores o apoyo político (tabla de frecuencias 5.2).

Además, existe una pregunta sin resolver que en el análisis de medias emerge: Si los encuestados no saben si votan por convencimiento (tabla 1.5) o por presión (tabla 1.6) y a la par, no hay relación entre la percepción sobre el accionar del sindicato en caso de problemas con el hecho de sentirse representados por los líderes sindicales (tabla 3.5) o bien, sentirse representado por el mismo sindicato (tabla 3.3), entonces, ¿en qué se basan los trabajadores, para elegir a sus líderes? ¿Sigue pesando la cuestión de los amiguismos y el compadrazgo como herencia de una cultura de vicios o más bien el concepto de ciudadanía solo se encuentra enfocado en la cuestión política menoscabando la ciudadanía civil y social?

En el instrumento cualitativo, de acuerdo con el objetivo principal de esta investigación y a nuestra pregunta central, específicamente en el caso de los trabajadores de VW-México, se encontró que existe una limitación a la participación desde la estructura del sindicato hacia los trabajadores a aspectos formales de democracia limitando la incidencia que los mismos pueden tener sobre la operación y participación dentro de los espacios del sindicato. Por lo que podríamos afirmar que esa percepción de democracia reducida a la cuestión electoral, en mayor medida, no logra fortalecer la posición del SITIAVW con respecto a la gerencia de la empresa porque falla en construir espacios y alianzas donde los trabajadores, en su conjunto, puedan participar de manera propositiva, generando a su vez una cultura proactiva, aportando esfuerzos que fortifiquen al SITIAVW tanto dentro como fuera de la fábrica. Aunado a esto, también existen tensiones dentro del proceso electoral tanto por parte de los trabajadores en cuanto a la organización y procedimiento, como por parte de la empresa para orientar una preferencia.

De forma reiterativa, también se encontró que esta reducción al aspecto formal de la democracia tiene que ver con la falta de preparación y capacitación sindical de y hacia los trabajadores, así como en la formación de cuadros dentro de la misma base gremial para

ocupar puestos que puedan entregar resultados a las bases, y que logre concretar una trasferencia de conocimiento en el relevo del comité ejecutivo.

Lo anterior no es novedad tomando en cuenta la cultura autoritaria que en gran medida se encuentra extendida en el mapa mexicano como una herencia de la formación del Estado mexicano, donde el PRI mantuvo un control centralizado y coercitivo extendido sobre el movimiento obrero, logrando fundir el espíritu nacionalista y el acceso al bienestar de las clases trabajadoras como una cuestión asistencialista que en la figura del liderazgo presidencial solucionaría todos los problemas y carencias siempre y cuando hubiera lealtad a la figura presidencial por parte de los sectores obreros.

Como quiera pensarse existe una variable que sí puede modificar el escenario en el largo plazo. El T-MEC como acuerdo comercial-regional intenta elevar el estándar de las relaciones laborales con respecto a la capacidad productiva instalada. Ello solo será realizable en la medida en que puedan conjuntarse los intereses de las clases trabajadoras (de los tres países firmantes) al interior de sus organizaciones, reconociendo que sus derechos implican obligaciones y viceversa, pero que, en esa relación, serán necesarias instituciones y espacios que garanticen llegar a acuerdos. Aquí se vuelve primordial el concepto de ciudadanía.

No es la democracia la que se encuentra ausente en el SITIAVW es más bien su reducción a elementos formales y procedimentales lo que genera la imposibilidad de garantizar certezas que eviten que la gerencia interfiera de manera indirecta aprovechando las debilidades que el sindicato genera como resultado de una falta de transferencia de conocimiento a los nuevos liderazgos y la ausencia de capacitación y asesoramiento para la formación de cuadros que logre poner en marcha la membresía activa de sus trabajadores.

ANEXOS

ANEXO1.

Cuestionario sobre condiciones laborales y representación sindical de los trabajadores en la Industria Automotriz (VW) en Puebla.

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer de forma general las condiciones laborales y de representación sindical de los trabajadores en la IA en Puebla (VW). La información recabada a través de este cuestionario, será única y exclusivamente tratada con fines académicos. Agradecemos su participación y apoyo.

1. Con respecto a los siguientes planteamientos: ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está?
Por favor marcar una casilla en cada línea.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en parte	No se	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Estoy orgulloso de trabajar en VWM.	○	○	○	○	○
Dejaría mi trabajo en VWM si encuentro otro lugar en donde pueda mejorar mis ingresos.	○	○	○	○	○
Estoy orgulloso del trabajo específico que realizo dentro de la VWM.	○	○	○	○	○
El trabajo específico que realizo es más importante que el sueldo que percibo.	○	○	○	○	○
Tener un buen clima de trabajo es más importante que hacer una carrera rápida dentro de la VWM.	○	○	○	○	○
Tener estabilidad en mi empleo en VWM es más importante que el trabajo específico que realizo.	○	○	○	○	○
Si me ofrecieran salir de la VWM y me indemnizaran como marca la ley, aceptaría salir de la empresa.	○	○	○	○	○
Estoy dispuesto a trabajar con honorarios y jornadas flexibles si esto hace más estable el empleo de todos.	○	○	○	○	○
Tengo poca confianza de que la empresa cumpla con su parte, si los trabajadores cedemos algo.	○	○	○	○	○
La empresa me brinda prestaciones óptimas que satisfacen de forma íntegra mis necesidades.	○	○	○	○	○
La empresa me brinda los suficientes incentivos económicos.	○	○	○	○	○

2. De la siguiente lista ¿Cuáles de los aspectos de las condiciones de trabajo le parecen los TRES temas más importantes?
Por favor marcar solamente tres casillas como máximo

Reducir el ruido en el área de trabajo	○
Reducir la carga física y los ritmos de trabajo	○
Carga física y ritmos de trabajo	○
Los instrumentos y herramientas de trabajo	○
Seguridad en el trabajo	○
Sanitarios	○
Comida/nutrición	○
Limpieza y orden en mi área de trabajo	○
Mejorar la ergonomía y las condiciones físicas del trabajo	○

3. ¿Qué tanto está de acuerdo o en desacuerdo con los planteamientos siguientes acerca del trato obrero-patronal?
Por favor marcar una casilla en cada línea

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en parte	No se	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Mi facilitador está bien preparado para cumplir con sus funciones.	○	○	○	○	○
El coordinador de mi área me trata siempre de manera adecuada.	○	○	○	○	○
De mi coordinador recibo la información necesaria para ejercer bien mi trabajo.	○	○	○	○	○
De mi coordinador recibo la información general suficiente sobre la situación de la compañía y sus planes.	○	○	○	○	○
En caso de problemas o conflictos en el trabajo hay mecanismos adecuados para resolverlos.	○	○	○	○	○
Mi trato directo con mi facilitador siempre es de respeto mutuo	○	○	○	○	○
Me siento bien reconocido en mis esfuerzos para sacar adelante la producción.	○	○	○	○	○

4. ¿Qué tanto está de acuerdo o en desacuerdo con los planteamientos siguientes acerca del aspecto sindical?
Por favor marcar una casilla en cada línea

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo en parte	No se	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Me siento representado por el sindicato al que pertenezco	○	○	○	○	○
Me siento representado por los líderes sindicales	○	○	○	○	○
Mi trato directo con mi representante sindical siempre es de respeto mutuo	○	○	○	○	○
Los problemas y los puntos a discutir en las reuniones sindicales son sometidos a votación de los trabajadores	○	○	○	○	○
Los problemas y los puntos a discutir en las reuniones sindicales son determinados por los líderes sindicales	○	○	○	○	○
En las reuniones sindicales se deja entrar a todos los trabajadores	○	○	○	○	○
En las reuniones sindicales todos tienen la posibilidad de hablar	○	○	○	○	○
Los trabajadores votan para elegir a sus representantes por convencimiento	○	○	○	○	○
Los trabajadores votan para elegir a sus representantes por presión	○	○	○	○	○
Cualquier trabajador puede expresar sus ideas, opiniones y desacuerdos	○	○	○	○	○
Los líderes sindicales apoyan a los trabajadores a cambio de favores o apoyo político	○	○	○	○	○
Los líderes sindicales apoyan a los trabajadores sin esperar algún tipo de beneficio	○	○	○	○	○
Los trabajadores apoyan a los lideres sindicales a cambio de permisos o algún tipo de apoyo	○	○	○	○	○
Cuando recibe ayuda de algún líder sindical se siente comprometido con él	○	○	○	○	○
En caso de problemas o conflictos, la acción del sindicato es la adecuada.	○	○	○	○	○

5. De la siguiente lista ¿Cuáles son las características más importantes para elegir a un buen líder sindical? Marque las TRES más importantes

Por favor marcar solamente tres casillas como máximo

Que defienda las demandas de los trabajadores	○
Que tenga ideas originales o novedosas	○
Que conozca bien la empresa	○
Que tenga experiencia en cargos sindicales	○
Que conozca la legislación laboral vigente	○

Datos de ubicación.

¿A qué grupo de edad en años pertenece?	○ Hasta 30	○ 31 a 40	○ 41 a 50	○ 51 a 60	○ 61 y más
¿Qué nivel máximo de escolaridad tiene?	○ Escuela Primaria	○ Escuela Secundaria	○ Preparatoria, Esc. Técnica	○ Estudios inconclusos	○ Título académico
¿Cuál es su categoría salarial? (poner letra y número)					
Género	Masculino ○		Femenino ○		
¿Cuál es su antigüedad en la VW?	○ Hasta 2 años	○ 3 a 8 años	○ 9 a 14 años	○ 15 y más años	
¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?	De planta ○		Eventual ○		

ANEXO 2.

Pauta de entrevista semiestructurada para explorar la Democracia Sindical en el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen de México (SITIAVW); Contamos con la presencia de José Luis Rodríguez Salazar quien ha sido dirigente del Comité Ejecutivo del SITIAVW en el periodo de 2000- 2007 contando con una reelección en 2004. Esta entrevista será audio grabará para fines académico. Se hará uso total o parcial de las narraciones que nuestro entrevistado proporcione.

Objetivo general de la investigación		Definiciones operacionales/ ejes de análisis	Dimensiones del análisis	Preguntas para pauta de entrevista
	Preguntas para el encuadre iniciales			¿Qué es para usted la democracia sindical en SITIAVW? ¿Qué elementos deben incluirse para hablar de Democracia sindical?
Comprender el estado en el que se encuentra la democracia sindical de los trabajadores de la Industria automotriz en Puebla, México (V.W.M.)		Democracia procedimental: Elementos necesarios son: Garantía del derecho al voto, una persona un voto, elecciones competidas para elegir un comité ejecutivo. incluso cumpliendo con estos elementos la	Garantía del derecho al voto	¿Mediante que procedimientos se garantiza el derecho al voto de los trabajadores miembros de SITIAVW?
			Voto directo (una persona un voto)	¿Existe voto directo en la decisión de llevar a cabo una huelga?
			Competencia electoral	Llegado el momento de renovación de los puestos directivos dentro del sindicato ¿existe una competencia electoral o como suele llevarse ese proceso en términos generales?
			Persistencia de la tendencia oligarca	¿Existe la preferencia, dentro del proceso de competencia electoral, por parte de la empresa de apoyar alguna planilla?

		tendencia oligárquica suele mostrar persistencia		
		Democracia participativa: Membresía activa: que comprende los procedimientos y los utiliza para su ventaja. Elecciones abiertas, pero también mecanismos de mando y control que permitan asegurar la responsabilidad del liderazgo y la participación empoderada; una persona un voto para los contratos y también para los funcionarios; pocas restricciones para los referendos de revocación; y canales de comunicación claros entre los miembros y con los dirigentes	Membresía activa	¿Qué tipo de actividades lleva a cabo SITIAVW en la búsqueda de generar una cultura de membresía activa de los trabajadores?
			Elecciones abiertas	¿Cuándo las elecciones de puestos directivos del sindicato se llevan a cabo, están presente observadores externos que certifican la transparencia y la legalidad del procedimiento en general?
			Mecanismos de control de los liderazgos	¿Qué regulación legal evita que los lideres del sindicato de SITIAVW puedan incurrir en excesos o de qué manera se consolida la contención del liderazgo a las bases?
			Participación empoderada	¿Considera usted que los Trabajadores del SITIAVW, dentro de los procesos de elección de sus dirigentes, cuentan con los mecanismos necesarios para llevar a cabo, de forma amplia, la representación de sus intereses?
			Referendos sin restricciones	¿Existe la figura de referendo revocatorio como derecho de los trabajadores para remover liderazgos que no representen sus intereses?
			Canales de comunicación	¿Qué canales de comunicación existen entre la dirigencia del SITIAVW y los trabajadores?

	Preguntas de cierre			Haciendo una reflexión general, ¿Qué obstáculos o retos ha tenido el Sindicato de VW en Puebla México?
				Muchas gracias por su tiempo y atención, ¿existe algo que le gustaría agregar?
				Reiterar los fines del ejercicio académico

Reference: Levi, M., Olson, D., Agnone, J., & Kelly, D. (2009). Union Democracy Reexamined. Politics & Society, 37(2), 203–228.

BIBLIOGRAFÍA

- Bensusán, G. y Middlebrook, K. J. (2013). *Sindicatos y Política en México: Cambios, continuidades y contradicciones.* México: FLACSO, UAM, CLACSO. pp.31-136
- Bensusán, Graciela. (2021). "Determinantes institucionales y organizacionales del salario en la industria automotriz de México". En Jiménez, H., Carillo, J., Bensusán, G. (coords.) (2021). *Salarios en tiempos de libre comercio ¿ofrece la industria automotriz salarios dignos en México?* Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte. pp. 37-66.
- Bizberg, I. (1990). *Estado y sindicalismo en México*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Bouzas, Alfonso. (2018). Las reformas laborales algunos años después de su realización". En Padrón, M., Gandini, L., Mancini, F., D'Angelo, N. (coord.). (2018). *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*. pp. 51-69.
- Córdova A. (1997). *La política de masas del cardenismo*. México D.F., Ediciones Era.
- De la Garza, E. (2000). Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina, en De la Garza, E. (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: COLMEX, FLACSO, UAM, FCE, pp. 716-731.
- Fulton, Lionel. (2020). Codetermination in Germany. A Beginner's Guide. *Mitbestimmungspraxis*. No. 32, pp. 24.
- García, J. (2010). La representatividad en el sindicalismo mexicano. En González, J. y Gutiérrez, A. (coords.) (2010) *El sindicalismo en México. Historia, Crisis y Perspectivas*. Plaza y Valdés Editores
- Greifenstein, Ralph. (2011). Perspectivas de la cogestión empresarial en Alemania ¿Paralización injustificada de la obra política? *Fundación Friedrich Ebert*.
- Herrera Lima, F. (1993). *Reestructuración tardía, flexibilización y pérdida de la autonomía sindical*. Tesis. N. 35, UAM.

- Hyman, R. (1975), ¿Qué son las relaciones industriales? Relaciones Industriales. Una introducción Marxista, Madrid: H. Blume Ediciones, pp. 19-42.
- Ibarra Colado, Eduardo (1999) "Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas", en Castillo Mendoza, C. A. (coord.), *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico,* Madrid, Pirámide, pp. 95-154.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., Lampel, J. (2010). *Safari a la estrategia: Una visita guiada por la jungla del management estratégico.* Granica, pp. 2- 26.
- Montaño, L. (2000). La dimensión cultural de la organización elementos para un debate en América Latina. En De la Garza, E. (2000) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. pp. 285 – 311.
- Montiel, Y. (1991). *Proceso de trabajo, acción sindical y nuevas tecnologías en Volkswagen de México*. México D.F, Ediciones de la Casa Chata.
- Montiel, Y. (2010). *Andar por la vida. Historia de trabajadores mexicanos de la industria automotriz*. México D.F. Publicaciones de la Casa Chata.
- Montiel, Yolanda (2007). *Breve Historia del Sindicato Independiente de Volkswagen de México*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung
- Mussot, M. Luisa y González, Guadalupe (2009). En la Posguerra. Restructuración de la CTM y formación de un nuevo proyecto sindical. En Aguilar, Javier (coord.) (2009). Historia de la CTM, 1936-2006. UNAM, pp. 73-116.
- Ortega, Sonia (coord). (1995). *Administración y sistemas de trabajo en Alemania, Chile, Estados Unidos, Japón y México.* ITESM-CEM. pp. 253.
- Palacios S, I., Bouzas, A., y Moro, M. (1978). *Control y luchas del movimiento obrero. Dos ensayos*. México, D.F.: Editorial Nuestro Tiempo.
- Pries Ludger. (2019a). Workers' Participation at Plant Level in Germany: Combining Industrial Democracy and Economic Innovation? En Berger, Stefan, Ludger Pries, y Manfred Wannöffel, eds. (2019). *The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level.* New York: Palgrave Macmillan US. pp. 343-362.
- Pries, Ludger. (1985). El sindicato independiente de empresa de Volkswagen de México. ¿Nuevo sindicalismo o nuevo charrismo? Un estudio de caso. *Materialien und kleine schriften 101*. Instituto de Investigación para el Desarrollo y Política de Desarrollo, Universidad del Ruhr de Bochum

- Pries, Ludger. (2019b). *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt: Theoretische Konzepte und empirische Tendenzen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung in der Transnationalisierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26869-5.
- Rodríguez, K. (2015) Democracia y Tipos de democracia, en Arango, X. y Hernández, A. (2015) *Ciencia Política. Perspectiva multidisciplinaria*. Tirant lo Blanch, pp. 49-66.
- Sabel, C. F. (1982). *Work and politics: The division of labor in industry*. Cambridge University Press
- Schreiber, G. (1998). *Una historia sin fin*. Volkswagen de México S.A. de C.V.
- Van Dijk, Teun A. (2001). Critical Discourse Analysis. En Schiffrin, D., Tannen, D., Hamilton, H. (2002) *The Handbook of Discourse Analysis*, Blackwell Publishers, pp. 352-371.
- Ventura, María Teresa. (2014) *El sindicalismo en puebla 1938-1952*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- VW México (2013). *50 años dejando huella 1964-2014*. Volkswagen de México.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. Free Press.
- Xelhuantzi, María (2006) "El sindicalismo mexicano contemporáneo". En González, Inés (coord.) (2006). *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, Friedrich Ebert Stiftung, México, pp. 13-38.
- Xelhuantzi, María. (2002). *Sindicalismo Internacional*. México, STUNAM.

Artículos de revistas y periódicos

- Baños, J. (2006). Teorías de la democracia: debates actuales, *Andamios*, vol. 2, no.4, pp. 35-58
- Becerra, B. (2022, 14 de agosto). "Presentan quinta queja laboral contra México en el T-MEC; empresa busca imponer sindicato". *El Sol de México*. Disponible en https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/t-mec-presentan-quinta-queja-laboral-contra-mexico-empresa-busca-imponer-sindicato-8739310.html

- Cano, A. (2022a, 27 de junio). "Responden nuevos sindicatos a una agenda extranjera, asegura la CTM". *La Jornada*. Disponible en https://www.jornada.com.mx/2022/06/27/politica/010n1pol
- Cano, A. / VII. (2022b, 1 de agosto). "Frenaron obreros intromisión de la CTM en VU Manufacturing". *La Jornada*. Disponible en https://www.jornada.com.mx/notas/2022/08/01/politica/frenaron-obreros-intromision-de-la-ctm-en-vu-manufacturing/
- Carbajal, B. y Laureles, J. (2017, 22 de agosto). "Termina proceso de queja laboral contra Teksid Hierro en México". *La Jornada*. Disponible en https://www.jornada.com.mx/notas/2022/08/17/economia/termina-proceso-de-queja-laboral-contra-teksid-hierro-en-mexico/
- Cota, Isabella. (2021, 18 de agosto). "Las tensiones entre México y Estados Unidos crecen por los conflictos sindicales y las diferencias sobre el T-MEC". *El País*. Disponible en https://elpais.com/mexico/2021-08-18/las-tensiones-entre-mexico-y-estados-unidos-crecen-por-los-conflictos-sindicales-y-las-diferencias-sobre-el-t-mec.html
- Covarrubias, A. (2021, enero-junio). "El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Los escenarios probables para el trabajo y la industria regional". *Norteamérica*, año 16, núm. 1. Disponible en https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.1.470.
- Cullell, Jon Martín. (2022, 3 de febrero). "Un sindicato independiente gana las elecciones de la planta de General Motors en Silao". *El País*. Disponible en https://elpais.com/mexico/2022-02-03/un-sindicato-independiente-gana-las-elecciones-de-la-planta-de-general-motors-en-silao.html
- Espinal Betanzo, J. A. (2017). Condiciones laborales en la Volkswagen de México. Los efectos de la acción sindical (2000- 2015). *Estudios Sociológicos*, 35(105), 597–623.
- Espinal Betanzo, J. A. (2017). Condiciones laborales en la VW de México. Los efectos de la acción sindical (2000-2015). *Estudios sociológicos*, 35(105), 597-623. https://doi.org/10.24201/es.2017v35n105.1466

- Forbes. (2023, julio) “La producción de vehículos en México sube casi 14% en primer semestre de 2023” *Forbes.* En https://www.forbes.com.mx/produccion-vehiculos-mexico-sube-primer-semestre-2023/#:~:text=La%20importancia%20de%20la%20industria,la%20Industria%20Automotriz%20(AMIA).
- Forbes Staff. (2022, 3 de febrero). "Trabajadores de GM en México eligen sindicato independiente". *Forbes México*. Disponible en https://www.forbes.com.mx/negocios-trabajadores-de-gm-en-mexico-eligen-sindicato-independiente/
- Gómez, Cristina. (2022). "Tras nueve horas, sindicato minero levanta bloqueo en Cananea, Sonora", La Jornada, 20 de agosto de 2022.
- INCOMEX. (2022, 2 de agosto). "EU activa 5 veces el Mecanismo Laboral en plantas automotrices de México". *INCOMEX*. Disponible en https://incomex.org.mx/index.php/2022/08/02/eu-activa-5-veces-el-mecanismo-laboral-en-plantas-automotrices-de-mexico/
- Levi, M., Olson, D., Agnone, J., & Kelly, D. (2009). Union Democracy Reexamined. *Politics & Society*, 37(2), 203–228. https://doi.org/10.1177/0032329209333925
- Martínez, María del Pilar (2018, 9 de diciembre). "Organismo sindical internacional expulsa a CTM y CROC por realizar acciones contrarias a valores y principios de trabajadores". *El Economista*. Disponible en https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Organismo-sindical-internacional-expulsa-a-CTM-y-CROC-por-realizar-acciones-contrarias-a-valores-y-principios-de-trabajadores-20181209-0008.html
- Martínez, María del Pilar. (2022, 28 de febrero). "Avanzan independientes en votación sindical en Tridonex". *El Economista*. Disponible en https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Avanzan-independientes-en-votacion-sindical-en-Tridonex-20220228-0140.html
- Martínez, María del Pilar. (2022b, 7 de abril). "Panasonic Automotive Systems para labores en Reynosa ante disputa de sindicatos por el liderazgo de los trabajadores". *El Economista*. Disponible en https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Panasonic-Automotive-Systems-para-

labores-en-Reynosa-ante-disputa-de-sindicatos-por-el-liderazgo-de-los-trabajadores-20220407-0105.html

- Martínez, María del Pilar. (2022c, 31 de mayo). "México acepta petición de EU de investigar situación laboral en planta de Panasonic". *El Economista*. Disponible en https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexico-acepta-peticion-de-EU-de-investigar-situacion-laboral-en-planta-de-Panasonic-20220531-0035.html
- Martínez, María del Pilar. (2022d, 19 de junio). "Trabajadores denuncian en EU a VU Manufacturing". *El Economista*. Disponible en https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Liga-de-Trabajadores-Mexicanos-presenta-peticion-de-queja-en-EU-contra-la-empresa-VU-Manufacturing-20220619-0014.html
- Montalvo, Josefa y Martínez, Aleida. (2020). "Síntesis de la reforma laboral en México". *Universos Jurídicos*, núm. 15 (noviembre), pp. 84-103. Disponible en https://doi.org/10.25009/uj.v1i15.2570
- Orengo, V., Grau, R., Peiró, J. (2002). La innovación tecnológica como proceso de cambio organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 18, núm. 1, pp. 5-38.
- Page, Rebecca (2018). Co-determination in Germany - A Beginner's Guide, *Arbeitspapier*, No. 313, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Pries, Ludger. (1993). Volkswagen: ¿Un nudo Gordiano Resuelto? *Trabajo*, N. 9 (SEP-UAM), pp. 7-23
- Ramos, J. (2023) Audi Puebla: nace sindicato que le disputará Contrato Colectivo a Sitaudi. *e-consulta*, 14 de marzo de 2023. https://www.e-consulta.com/nota/2023-03-14/economia/audi-puebla-nace-sindicato-que-le-disputara-contrato-colectivo-sitaudi
- Redacción (2019) "José Juan Hernández López nuevo líder sindical de la Volkswagen", *El despertar*, 29 de noviembre de 2019. https://eldespertar.mx/noticias_locales/jose-juan-hernandez-lopez-nuevo-lider-sindical-de-la-volkswagen/
- Reuters. (2022, 1 de marzo) "Sindicato independiente SNITIS gana votación en planta de Tridonex". *El Economista*. Disponible en

https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-independiente-SNITIS-gana-votacion-en-planta-de-Tridonex-20220301-0038.html

- Saldaña, I. (2022, 1 de septiembre). "Trabajadores de VU Manufacturing eligen sindicato, tras acusación de EU de incumplir derechos laborales T-MEC". *El Universal*. Disponible en https://www.eluniversal.com.mx/cartera/trabajadores-de-vu-manufacturing-eligen-sindicato-tras-acusacion-de-eu-de-incumplir-derechos-laborales-t-mec
- Seifert, Achim (2017). La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa desde una perspectiva comparada. *Documentación Laboral*, núm. 109. Vol. I, pp. 55-70.
- Visser, Jelle (1992). La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia. *Sociología del trabajo*. Sindicalismo y representación en los centros de trabajo europeos, núm. 14, invierno de 1991-1992, Siglo XXI España.

Documentos

- "Cogestión en la Volkswagen AG: una información del comité de empresa de la Volkswagen AG". (1985) Documento de comunicación interna de la empresa- sin fecha de impresión; encontrado en el archivo personal del Profesor Doctor Ludger Pries.
- Art. 123 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, titulo sexto, del trabajo y la previsión social. (29 de noviembre del 2021). Disponible en https://mexico.justia.com/federales/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos/titulo-sexto/
- Avante Juárez, Rafael Adrián (2013). Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, Reforma Laboral, derecho del trabajo y justicia social en México, México: Secretaría de Gobernación, Unidad General de Asuntos Jurídicos
- Banco de México. (2019). "Consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019". pp. 1-4. https://www.banxico.org.mx/

- Cogestión empresarial en la República Federal de Alemania, 25 de septiembre de 2012. Disponible en: https://www.kas.de/documents/262509/12608245/Cogesti%C3%B3n+empresarial+en+la+Rep%C3%BAblica+Federal+de+Alemania.pdf/a05ce67a-c27e-6aab-0dee-122d2c19211e?version=1.0&t=1619886521672
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. San Francisco, 9 julio 1948. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), Filadelfia, 10 de mayo de 1944. Disponible en https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf
- Encinas, A., Ceballos, I., Gamboa, E. (2021). "T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida: Guía de acción para México". Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Secretaría de Economía. Gobierno de México.
- Jiménez, Angelica. (2006). El ABC sindical de Alemania. Frankfurt. IG Metall.
- Ley Federal del Trabajo. (11 de enero de 2021). Diario Oficial de la Federación. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf
- Ley Fundamental de la República Federal de Alemania. (2021) I. Derechos fundamentales. Art. 9. Libertad de asociación. Berlín, Bundestag alemán, p. 19
- OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. núm. 87. Consultado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO
- OIT, Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Estados Unidos de América. Consultado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102871

- OIT. (1998). “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio. Disponible en https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm
- Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania, abril de 2001, OIT. Disponible en https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159138/lang--es/index.htm
- USMCA. ANEXO 23-A. Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México. Disponible en http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf
- USMCA. Capítulo 23, Artículo 23.2: Declaración de Compromiso Compartido. Disponible en http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf

Otros recursos electrónicos

- “La teoría marshalliana de la ciudadanía”, Universitat de Barcelona, en http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/bienestar/introduccion/marshall.htm
- «Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände». 2022. En Wikipedia. https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Bundesvereinigung_der_Deutschen_Arbeitgeberverb%C3%A4nde&oldid=223994526.
- «Federación Alemana de Sindicatos». (2019). En Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Federaci%C3%B3n_Alemana_de_Sindicatos&oldid=118782593.
- «Fidel Velázquez», En Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/wiki/Fidel_Vel%C3%A1zquez
- «Grupo Volkswagen», En Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_Volkswagen#cite_note-12
- «Principio de Pascal». (2022). En Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Principio_de_Pascal&oldid=145024909.

- «Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá». Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Tratado_entre_M%C3%A9xico,_Estados_Unidos_y_Canad%C3%A1&oldid=145434073#cite_note-Sin_nombre-pIxu-1-8
- «Vasos comunicantes». (2021). En Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Vasos_comunicantes&oldid=134930980.
- «Vicente Lombardo Toledano». En Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/wiki/Vicente_Lombardo_Toledano
- BDA. (2012). Cogestión empresarial en la República Federal de Alemania. Registro de transparencia N° 7749519702-29. https://arbeitgeber.de/die-bda/mission/
- DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund. (2013) Definición e historia - Avances y fracasos». 29 de septiembre de 2013. En https://web.archive.org/web/20130929012652/http://es.dgb.de/la-dgb/++co++b4544a28-2876-11df-4dc6-001ec9b03e44.
- INEGI. (2023, junio). Reporte mensual. Registro Administrativo de la Industria Automotriz de Vehículos Ligeros. En www.inegi.org.mx
- Inversión extranjera directa (IED) en la industria automotriz de México desde 2010 a 2020. https://es.statista.com/estadisticas/1114293/inversion-extranjera-directa-industria-automotriz-mexico/
- OIT, Trabajo decente, en https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm
- Ribera Carbó, Anna. (2016). Huelga de Cananea. CNDH. Consultado en https://www.cndh.org.mx/noticia/huelga-de-cananea#:~:text=Anna%20Ribera%20Carb%C3%B3&text=La%20Huelga%20de%20Cananea%20estall%C3%B3,en%20la%20memoria%20hist%C3%B3rica%20nacional.
- Volkswagen México: Historia, grupo y políticas. En https://www.vw.com.mx/es/informacion-corporativa.html