



FLACSO
MÉXICO

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Sede Académica de México

Maestría en Ciencias Sociales
XXII Promoción
2018-2020

**La reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019 y los sindicatos de la industria
automotriz en México. Puntos de partida y procesos de adaptación**

Tesis que para obtener el grado de Maestra en Ciencias Sociales

Presenta

Alda González Velasco

Directora de tesis:

Dra. Graciela Bensusán Areous

Lectores:

Dr. Alejandro Covarrubias Valdenebro

Dr. Willebaldo Gómez Zuppa

Seminario de tesis: Trabajo y bienestar social en América Latina: actores, instituciones y
políticas públicas

Línea de investigación: Reformas Institucionales, Políticas Públicas de Trabajo y
Bienestar

Ciudad de México, febrero 2021

Esta Maestría fue realizada gracias a una beca otorgada por el Consejo Nacional de Ciencia
y Tecnología (CONACyT México)

Resumen.

Los cambios institucionales que implican la reforma de la Ley Federal del Trabajo ‘19, impactan el régimen político interno de los sindicatos, que ahora deben adaptar sus prácticas para ser más democráticos. El presente trabajo busca exponer, de manera sucinta y esquemática, algunas de esas prácticas y procesos de los sindicatos y compararlos con la ley.

Para ello, se exponen las circunstancias nacionales y extranjeras que llevaron a la reforma, así como ciertos puntos clave en los conflictos laborales bajo el modelo histórico laboral que ilustran la importancia de la nueva regulación y cómo se tomaron en cuenta esos conflictos. Para supervisar los procedimientos de adopción, se estudiaron los sindicatos de la industria automotriz mediante trabajo de campo y revisión documental. Los resultados sugieren que la propia ley no es capaz de permear la estructura de la desigualdad en la representación. Sobre esta base, se requiere un nuevo perfil de trabajador, capaz de aprovechar la ley.

Palabras clave: industria automotriz – sindicatos – conflictos laborales– modelo laboral – cambio institucional

Abstract.

Institutional changes that imply the amendment of the Act on Federal Labor ‘19, impact the internal political regime of trade unions, which are now required to adapt their practices to be more democratic. The present work seeks to expose, some of those practices and processes of trade unions and compare them to the law.

For this purpose, the local and foreign circumstances leading up to the amendment are exposed, as well as certain key points in labour disputes under the historical labour model that illustrate how important the new regulation is and how those disputes were taken into account there. To oversee adoption procedures, we studied automotive industry unions through fieldwork and documentary review. The results suggest that the law itself is not capable of permeating the structure of inequality

in representation. On this basis, a new worker profile with the capability to take advantage of the law is required.

Keywords: automotive industry – trade unions– labour disputes –labour model– institutional change

Agradecimientos.

Aunque yo soy la única responsable de su forma final, esta tesis fue una tarea en equipo. Mi directora de tesis, Graciela, con su incansable tenacidad logró llevar este trabajo a buen término. Mis lectores: Alejandro Covarrubias y Willebaldo Gómez, gracias a sus asesorías y revisiones puntuales, fuimos perfeccionando el tema de investigación.

A Enrique Soto, por el apoyo brindado para el trabajo de campo. Arnulfo Arteaga y Patricia Juan, por sus palabras y perspectiva crítica que permitieron darle el giro final a esta tesis.

A las revisiones, consejos y acompañamiento incondicional de mis amigas, que hicieron más llevadero mi paso por Flacso: Adriana, de quien admiro su solidaridad, Johana, quien derrocha empatía y claridad emocional, Marietha quien me brindó el refugio emocional que necesitaba ante la cuarentesis, y Valeria, quien siempre me apoyó con la resignificación de los seminarios.

Y a mi querido Josef, que con su infinito apoyo y confianza en mí, me anima constantemente a salir de mi zona de confort y a mirar hacia nuevos horizontes.



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 PRESIONES NACIONALES E INTERNACIONALES A LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	3
1.1.1. ACLAN	5
1.1.2. Reforma Constitucional 2017	8
1.1.3. Negociaciones para renovar el TLCAN	10
1.1.4 Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019.	12
2. EL SINDICALISMO EN MÉXICO Y LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	19
2.1 EL SINDICALISMO EN MÉXICO	19
2.2 EL SINDICALISMO EN LA IAM	23
3. PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y PROPUESTA METODOLÓGICA	29
3.1 MARCO TEÓRICO	29
3.1.1. DEMOCRACIA SINDICAL	31
3.1.2 REPRESENTACIÓN SINDICAL	38
3.1.3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	44
3.2 PROPUESTA METODOLÓGICA	47
3.2.1 ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN	47
3.2.2. EJES ANALÍTICOS	51
3.2.3 SUPUESTOS	52
3.2.4 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS	53
4. OBSTÁCULOS EN LA REPRESENTACIÓN LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA ..	55
4.1 INTRODUCCIÓN	55
4.2 MUESTRA DE CONFLICTOS LABORALES	55
CASOS SOMETIDOS A PROCESO DEL ACLAN	70
5.- ANÁLISIS DEL RÉGIMEN POLÍTICO INTERNO DE LOS SINDICATOS. VARIABLES SELECCIONADAS	77
5.1 HISTORIA Y CARACTERIZACIÓN DE LOS SINDICATOS	77
5.2. LOS PROCESOS DE LOS SINDICATOS Y LOS PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS DE LA RLFT	83
SITIAVW	83
SITNISSAN	86
SNTGTM	89



SITIMM	94
REFLEXIONES FINALES SOBRE EL PROCESO DE OBSERVACIÓN.....	100
A MODO DE CONCLUSIÓN: ALCANCES Y RETOS DE LA REFORMA LABORAL.....	104
REFERENCIAS	109
ANEXOS	118
ANEXO 1. CASOS DENUNCIADOS Y PROCESADOS EN OFICINAS DEL ACLAN.	118
ANEXO 2. DETALLE DE CARGOS SINDICALES DE LOS ENTREVISTADOS.....	123
ANEXO 3. PROCESO ELECTORAL EN VW - PUEBLA	125
ANEXO 4. PROCESO ELECTORAL NISSAN - CIVAC	128
ANEXO 5. PROCESO ELECTORAL DE SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE GENERAL TIRE – MEXICO.....	129
ANEXO 6. ELECCIONES DE REPRESENTANTES SINDICALES EN SITIMM	134
ANEXO 7. ADENDA PROPUESTA POR LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) PARA LA ADECUACIÓN DE LOS ESTATUTOS SINDICALES.....	135

Índice de Cuadros

Cuadro 1.	Plazos para adecuación de las diversas exigencias	14
Cuadro 2.	Síntesis de los aportes por autor	36
Cuadro 3.	Principales demandas y prácticas disuasivas y punitivas de casos denunciados y procesados en oficinas del ACLAN referentes a México	71
Cuadro 4.	Prácticas nocivas del modelo sindical y estrategias de la RLFT'19	74
Cuadro 5.	Dimensiones en las que se deben realizar modificaciones, por variable y por sindicato	102

Índice de Figuras

Figura 1.	Línea de tiempo de antecedentes a la RLFT'19	9
Figura 2.	Efectos y observables del cambio institucional	51

INTRODUCCIÓN

El modelo laboral que predominó por varias décadas, en donde el trabajador no era un ciudadano dentro de su sindicato y cuyas dirigencias se aliaban con los empresarios y la clase política en función de sus propios intereses, estaba enmarcado por una legislación y un entorno institucional que, en los hechos, colocaba al trabajador en una situación de indefensión. Actualmente el mundo del trabajo en México enfrenta un nuevo reto derivado del cambio institucional que apunta a redistribuir el poder hacia los trabajadores, lo que conlleva una transformación de las relaciones entre Estado, sindicatos y trabajadores.

La Reforma Laboral '19 promete cambiar las reglas del juego para lograr una mejor y más democrática representación y crear entornos institucionales más neutrales. Pero ¿qué obstáculos se presentan para hacer efectivas estas nuevas reglas de juego? ¿Esto es suficiente para conseguir un cambio real en el modelo de relaciones laborales? ¿La inercia del antiguo modelo es tan fuerte que no permitirá un cambio real? Particularmente enfocamos nuestra atención en la Reforma a la Ley Federal del Trabajo (RLFT) 2019, ya que en ella se establece de manera precisa cómo y cuándo los sindicatos tendrán que iniciar el proceso de transformación, siguiendo las pautas constitucionales y del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Estos cambios institucionales exigen a los sindicatos que adapten sus prácticas a parámetros democráticos, por lo que estos procesos de adaptación estarán en función de cómo se encuentren en el punto de partida. Son pasos que deberían alejar al nuevo modelo laboral mexicano del arraigado y extendido corporativismo estatal y la simulación sindical y que significan nuevas oportunidades de negociación para los trabajadores. Es por eso que planteamos la siguiente pregunta de investigación ¿De qué manera el cambio institucional impactará en el régimen político interno de los sindicatos? ¿Qué tan lejos se encuentran estos de lo requerido por la ley y cómo se van a adaptar a estas exigencias?

Para responder estas preguntas, esta investigación se centra en el análisis de estos procesos, que abren la perspectiva a un verdadero cambio en la vida sindical y en las relaciones entre el Estado, los sindicatos y los empleadores, sin por ello ignorar la posibilidad de que se generen nuevas formas de simulación para mantener las antiguas prácticas. A la

luz del análisis de prácticas, entrevistas y otras herramientas, pretendemos comparar (a través de variables seleccionadas) el punto de partida de algunos de estos sindicatos y los avances alcanzados en la implementación de la reforma 2019.

Los procesos de democracia sindical que vamos a observar son los de la industria automotriz en México, porque en ella estarán puestas todas las alarmas desde el país vecino, ya que debido a la marcada asimetría salarial, buscará asegurarse una implementación efectiva de las nuevas reglas, por lo que también las autoridades laborales mexicanas deberán hacer presión para que su transformación sea efectiva.

Además, esta industria tiene altas tasas de sindicalización (todas las ensambladoras están sindicalizadas), en donde la gran mayoría de los sindicatos son de corte corporativo (con prácticas antidemocráticas por décadas), por lo que la transición supondrá mayores retos, aunque no todos los sindicatos corporativos tienen el mismo diseño en sus estatutos o comparten las mismas prácticas. También esperamos encontrar entre los sindicatos independientes diferentes formas de conducción y organización, por lo que vale la pena estudiar si, y en tal caso, cómo los antecedentes de los sindicatos influyen en la mayor o menor capacidad de adaptación frente al cambio institucional, dando lugar a diferentes grados de avance desde el viejo modelo sindical al ideal que ahora propone el nuevo diseño institucional.

En suma, la implementación de las nuevas reglas del juego en el mundo laboral que, a diferencia de lo ocurrido en otros ámbitos, se verá impulsada por las presiones externas, abrirá la oportunidad para la redistribución de los recursos de poder, tradicionalmente concentrado en las cúpulas, y ahora redirigidos hacia las bases. Esto creará las condiciones necesarias (más no suficientes) para mejorar la calidad de la representación y crear un contexto menos asimétrico de negociación entre trabajo y capital (Bensusán, 2019).

Nuestra investigación está estructurada de la siguiente manera: el primer capítulo presenta el contexto nacional e internacional que sirvió de impulso a la Reforma Laboral, en donde principalmente planteamos las presiones internacionales, pero también otros intentos nacionales previos de reforma a la legislación. Señalamos los cambios en materia sindical y los plazos que estipula la ley. El segundo capítulo es un recorrido por los principales trabajos previos acerca de los sindicatos de la industria automotriz mexicana. El tercer capítulo se

compone tanto de nuestro marco teórico como de la estrategia metodológica que seguiremos para realizar la investigación. El capítulo cuatro es una recopilación de conflictos obrero-patronales de diversas industrias, así como de las quejas del Acuerdo Laboral de América del Norte (antecedente que justifica el gran interés de E.E.U.U. para impulsar la reforma laboral). El capítulo cinco es el referente a las unidades de observación que elegimos y la observación de sus procesos. Finalmente se presentan las conclusiones y una serie de anexos con alguna información ampliada que no se incluyó en el cuerpo de la investigación.

Está investigación se alimenta de revisión bibliográfica y documental, así como de entrevistas a informantes clave y observación de procesos in situ.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PRESIONES NACIONALES E INTERNACIONALES A LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Antes de abordar nuestro problema de investigación a partir de sus ejes teóricos, es fundamental analizar el contexto político y económico en el cual se enmarca, para así comprender la relevancia y actualidad del tema. En una afirmación superficial, se dice que esta reforma se debe a la presión de Donald Trump para firmar el T-MEC, en particular debido a sus promesas de campaña, y que por eso su aprobación estaba predicha desde un inicio. Si bien es uno de los momentos más recientes, esto también es resultado de otras discusiones y coyunturas que remontan a décadas atrás.

En particular, para entender este cambio institucional que sucede en México, es necesario poner a la vista la relación comercial que se tiene con los otros países de América del Norte, principalmente a través de los acuerdos del TLCAN¹ y del T-MEC, e incluso con otros países, con el acuerdo TPP, ya que al ser tratados comerciales involucran asuntos laborales entre los países.

¹ Tratado de Libre Comercio de América del Norte, en inglés *North America Free Trade Agreement* (NAFTA) y en francés *Accord de libre-échange nord-américain* (ALÉNA)

Esta reforma es el resultado de una serie de demandas, propuestas legislativas y presiones nacionales e internacionales. Es parte de un proceso más amplio que permite augurar esfuerzos reales para hacer efectiva su implementación. Estos factores son los siguientes (Jimenez, 2019; PwC, 2019; Giménez, 2019):

1. La reforma constitucional de 2017 resultó de las exigencias de Estados Unidos de América (E.E.U.U.) para que México cambie su modelo laboral en el marco de la negociación del Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP). Estas exigencias tenían fundamento en la experiencia laboral a partir del ACLAN. Las modificaciones constitucionales se realizan en el artículo 123, y el 107 buscando garantizar los siguientes principios (Altamirano, 2019):
 - i) Representatividad de las organizaciones sindicales.
 - ii) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.
 - iii) El voto personal, libre y secreto de los trabajadores, para la resolución de conflictos entre sindicatos con relación a la constancia de representatividad, la aprobación y revisión de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes.
 - iv) Transformación del sistema tripartito de justicia laboral, al suprimir las juntas de Conciliación y Arbitraje y trasladar sus funciones desde el Poder Ejecutivo al Poder Judicial.
2. La negociación del T-MEC, ya que Estados Unidos exige, en el texto mismo del acuerdo, que México implemente los cambios requeridos en materia laboral que se habían incluido en la reforma de 2017, como condición para la firma del tratado dentro del cual destaca:
 - i) El capítulo 23 referente a las leyes y regulaciones laborales que deben imperar en los tres países.
 - ii) El Anexo 23-A que se titula: *Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México*, con disposiciones exclusivas para México.

- iii) La adenda final al texto del TMEC acordada el 10 de diciembre de 2019, que incluye un protocolo modificadorio que impulsa un mecanismo de verificación y seguimiento a la implementación de la reforma.
3. La ratificación de México al Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que entre los principales derechos laborales (que debe acatar como miembro al ratificarlo), está precisamente vigilar y garantizar la libertad sindical y el de libertad de negociación colectiva, con lo que tendría que acabar la persecución y exclusión de trabajadores que buscan organizarse para defender sus derechos (Animal Político, 2019).

1.1.1. ACLAN²

Una de las circunstancias previas a la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo es el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, el cual se firmó paralelamente al TLCAN como condición para asegurar la firma del tratado.³ El objetivo principal para el que fue creado era vigilar el cumplimiento de ciertas normas del ámbito laboral que podrían afectar la libre competencia de las empresas, ya que reducir los costos a costa de derechos laborales, en términos económicos, es considerado como competencia desleal.

Debido a que afectaba los intereses de los grupos empresariales de E.E.UU. y de México, y a que, en un aspecto meramente formal, las condiciones de los trabajadores mexicanos eran mejores que las de E.E.U.U., se redujo a vigilar aspectos muy limitados, como:

- Seguridad e higiene en el trabajo
- Trabajo infantil
- Salarios mínimos

² En el capítulo 4 de esta investigación se hará un análisis de algunas de las quejas presentadas.

³ EE. UU. solicitó este acuerdo en vista de que los derechos laborales no se respetaban del lado mexicano, y que esto podría hacer perder empleos estadounidenses ante los trabajadores mexicanos.

Además de que estos tres rubros no eran suficientes para defender las condiciones de los trabajadores, la vigilancia terminó siendo inútil. Una empresa sólo podía ser sujeta a proceso administrativo si la conducta era persistente; y aun así, la estructura administrativa encargada de las quejas⁴ tuvo muy poco margen de acción al no tener la capacidad de coaccionar para que se cumplieran las demandas (De Buen, 2011). Para las cuestiones laborales, las OAN presentaban la denuncia ante los ministros o secretarios de trabajo del Estado involucrado, quienes emitían un informe sobre posibles soluciones o recomendaciones (Nolan, 2014). Después de varias etapas, el país, más no la empresa, podría hacerse acreedor a una multa; sin embargo, de todas las peticiones entregadas, ninguna derivó en sanción.

El Acuerdo buscaba dar condiciones de igualdad a las empresas para garantizar la seguridad de las inversiones, por lo que se esperaba que quienes establecieran las denuncias fueran otras empresas afectadas por las prácticas desleales de sus competidoras (De Buen, 2011). Sin embargo, aunque no se creó para defender los intereses de la clase trabajadora, como parte de un resultado inesperado, el movimiento obrero y el sindical encontraron ahí un foro internacional de denuncia, ya que principalmente eran los sindicatos de los otros países quienes hacían las denuncias, lo cual ayudó a tejer lazos de solidaridad y de colaboración entre ellos a través de las fronteras, fortaleciendo así sus relaciones.

Las quejas que se suscitaron por parte de las organizaciones sindicales⁵ se hacían en torno a la libertad de organización y afiliación sindical, lo que permitió visibilizar el gran atraso que había en todos los países en estos rubros; sin embargo, la nación más denunciada fue México (en la OAN de E.E.U.U.). (Bensusán, 1994; De Buen, 2011; Nolan, 2014).

Los organismos que se crearon para la vigilancia del ACLAN no tenían posibilidad de incidir en el cumplimiento de las recomendaciones, en gran medida porque cuando aún

⁴ El ACLAN creó un organismo trinacional, la Comisión para la Cooperación Laboral, compuesto por el Consejo Ministerial, que forman los tres secretarios o ministros del Trabajo, y por el Secretariado, que es su estructura administrativa (De Buen, 2011). En cada país se crearon Oficinas Administrativas Nacionales (OAN) para atender las demandas de las violaciones a los derechos laborales (Nolan, 2014), pero el mismo acuerdo, estipula que las quejas deben presentarse en un país distinto de donde ocurrió el agravio (Bensusán y Middlebrook, 2013).

⁵ La mayor parte de ellas fue contra México en la oficina de Estados Unidos, ya que se recibieron 36 denuncias. Y cuatro en la oficina de Canadá.

estaba en etapa de discusión, previo a su implementación, el ACLAN tenía sus detractores a ambos lados de la frontera. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) se mostraba reacia a que se vigilara en algún grado cualquier cuestión que pudiera afectar o poner en evidencia sus prácticas corporativas y estatistas;⁶ e incluso argumentaban que esto afectaría la autodeterminación y la soberanía nacional. Y desde el lado de E.E.U.U., una mayor protección a los trabajadores, afectaría su modelo liberal e individualista (Bensusán, 1994).

Además, el acuerdo también fue tema de discusión en las campañas electorales de E.E.U.U. La administración de Bush fue más cercana a los intereses empresariales, mientras Clinton buscaba ganar los votos de los demócratas, con aliados sindicales, por lo que negoció este acuerdo que ya había planteado él primero como un Memorándum de entendimiento (Bensusán y Middlebrook, 2013).

Es por esto que, más allá del discurso, proteger los derechos de los trabajadores nunca fue el objetivo real de este acuerdo. Pero al menos fue útil para visibilizar internacionalmente todos los vicios del sistema laboral mexicano (y estadounidense también), las violaciones a los derechos de los trabajadores y la ineficacia y complicidad de las autoridades mexicanas (De Buen, 2011:130). Además, quedó en evidencia el trato desigual de las juntas de conciliación y las dificultades de registrar un sindicato independiente, así como las prácticas de intimidación hacia los trabajadores (Nolan, 2014).

La creación de estos foros internacionales de discusión de las cuestiones laborales aportó a que México preparara el camino hacia institucionalizar los derechos laborales debido a la presión externa. Por ejemplo, fue a partir de aquí que la Secretaría del Trabajo se comprometió a hacer públicos, a través de sitios web, los registros de contratos colectivos y la información de los sindicatos que tenían el poder de negociación (Nolan, 2014:128). Esto se debió a la reforma 2012 y también a la presión interna.

Lo que Nolan (2014) en discusión con Risse, Ropp y Sikkink (1999) sostiene, es que aun cuando las normas estén formalizadas, todavía hay camino por recorrer hacia la implementación completa. Incluso después el cumplimiento de la norma no siempre se

⁶ Inclusive la CTM emitió un documento argumentando que de aceptar la supervisión “se propiciaría la división del movimiento obrero” (Bensusán, 1994:131).

vuelve una práctica habitual en todos los niveles del Estado. A su vez Bensusán (1994) apunta: las transgresiones a la legalidad suelen venir de las propias autoridades laborales.

La libertad sindical en México ha sido uno de los derechos más difíciles de alcanzar por los trabajadores, y en el contexto de la globalización la situación se agravó. Tanto la violación a la libertad de asociación como las denuncias contra los contratos de protección y contra la parcialidad de las autoridades laborales fueron las quejas más recurrentes presentadas a las instancias del ACLAN (Nolan, 2014). Aunque estas violaciones no pudieron ser sancionadas, al menos sirvieron para ponerlas en evidencia más allá de los círculos académicos, lo cual fue un gran paso para visibilizar esta realidad.

El ACLAN, a final de cuentas, no sirvió para instaurar medidas efectivas que tuvieran un alcance concreto en la eliminación del *dumping*, ni para implementar sanciones a los transgresores. Por parte de los trabajadores de E.E.U.U. y Canadá, el miedo de perder empleos ante México no desapareció y, por el contrario, se materializó sin siquiera transferir el beneficio a los trabajadores mexicanos, ya que las empresas transnacionales fueron las beneficiarias.

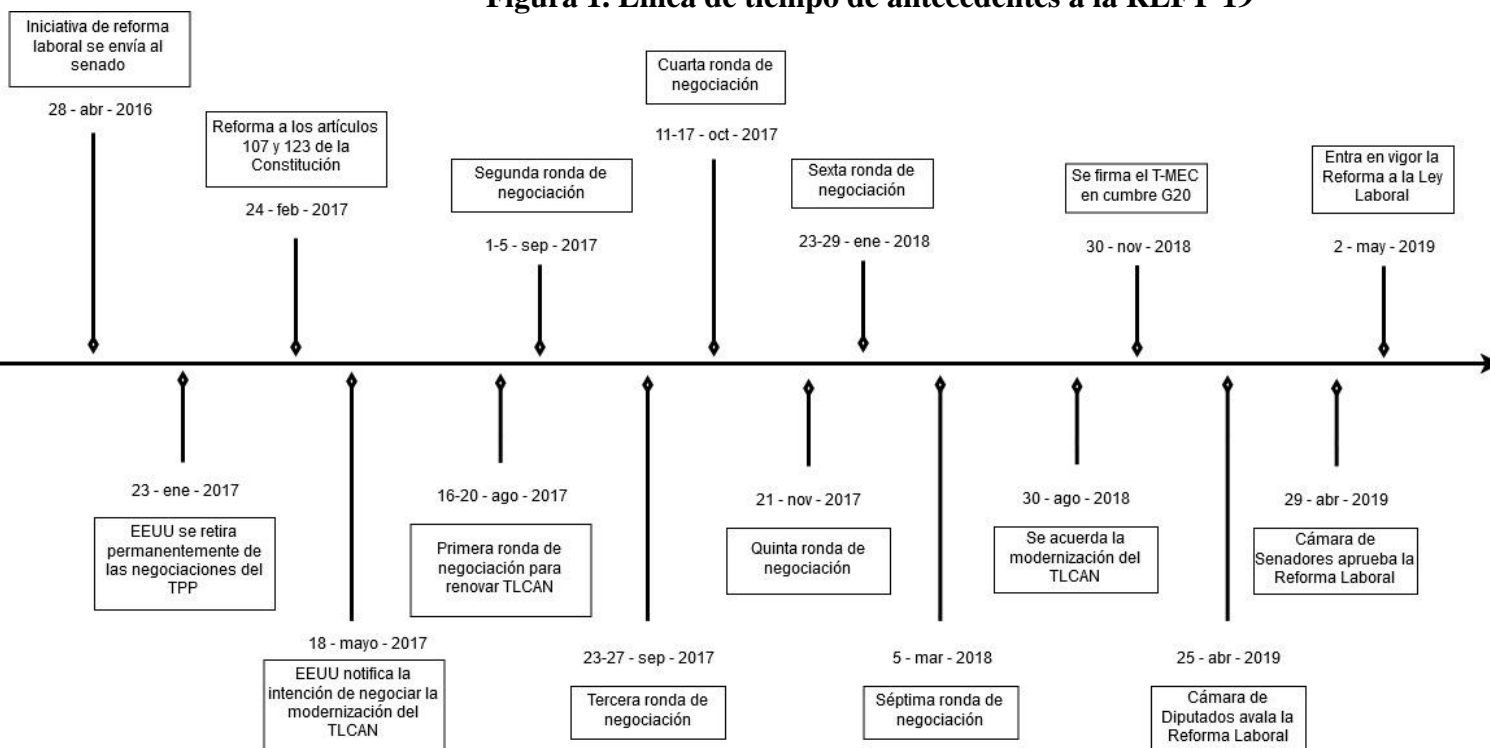
Es por esto que cuando se invita a México a participar en las negociaciones del TPP en 2015, Estados Unidos hace una serie de exigencias que tenían origen en la experiencia adquirida a partir del TLCAN y el ACLAN. Frente a estos requerimientos el gobierno de Enrique Peña Nieto abrió espacio para la Reforma Constitucional en materia laboral del año 2017. Como apuntan Bensusán y Middlebrook (2020) la gran interdependencia económica internacional con Estados Unidos, permitió a los funcionarios estadounidenses vigilar celosamente las negociaciones del TPP en asuntos de derechos laborales, logrando también la presión necesaria para exigir que México cumpliera con los estándares laborales, adoptando la reforma constitucional de 2017.

1.1.2. Reforma Constitucional 2017

Recapitulando, a raíz de las condiciones que E.E.U.U. exigió a México para su participación en el TPP en la recta final del sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018), se

hizo la Reforma Constitucional a los artículos 107 y 123. Entre los temas más sobresalientes para nuestra investigación destaca la creación de un órgano descentralizado a cargo de los registros de sindicatos y contratos colectivos federales y locales para la solución de conflictos laborales, y que la negociación colectiva entre trabajadores y patrones se debe hacer bajo los principios de la representatividad de las organizaciones sindicales, añadiendo la garantía de que el voto será libre, personal y secreto. Como puede verse en la siguiente línea de tiempo (Figura 1), es un proceso que formalmente inició a mediados de 2016, aunque las reformas fueron promulgadas hasta el 24 de febrero del 2017.

Figura 1. Línea de tiempo de antecedentes a la RLFT'19



Fuente: Elaboración propia a partir de seguimiento hemerográfico

1.1.3. Negociaciones para renovar el TLCAN

Al asumir Donald Trump el gobierno, los E.E.U.U. anunciaron que finalmente no participarían en el TPP,⁷ pero que, en cambio, estaban interesados en renovar⁸ el TLCAN (vigente desde 1994). Estas negociaciones son las que dieron lugar al T-MEC,⁹ en donde Estados Unidos y Canadá plantean a México que debe realizar una serie de modificaciones en materia laboral, jurídica, fiscal, de comercio exterior, y productiva. Estas solicitudes trajeron consigo desafíos para el marco institucional mexicano que debió adaptarse para lograr satisfacer los requerimientos de los países vecinos y así garantizar la firma del nuevo tratado comercial (24 Horas, 2020).

Una de las respuestas a estas exigencias en materia de regulación laboral es, precisamente, la Reforma Laboral, ya que Estados Unidos y Canadá argumentaron que estos cambios eran necesarios si se quería tener un entorno equitativo de condiciones laborales, para evitar el dumping social y favorecer el libre intercambio comercial. Todos los cambios necesarios quedaron planteados en el capítulo 23 del texto final del T-MEC, que es el referente a las leyes y regulaciones laborales, y el Anexo 23, con las obligaciones de México. Este capítulo, a su vez, se fundamenta en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo y su seguimiento (SICE, 2020; Romano, 2018) (Comercial Agreement USMCA).

De la declaración de la OIT se extraen los principales cuatro derechos laborales que dan forma al capítulo y que comprometen a los firmantes a que sus regulaciones y leyes nacionales propia, deben priorizar y garantizar con las medidas más pertinentes, dentro de las que pueden estar las regulaciones, las sanciones, los procesos, la investigación,

⁷ Este anuncio se dio el 23 de enero de 2017.

⁸ El 18 de mayo de 2017, el Gobierno de los Estados Unidos notificó al Congreso de su país la intención de iniciar negociaciones con Canadá y México para modernizar el TLCAN.

⁹ El T-MEC que por sus siglas significa: Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, en inglés es el United States-Mexico-Canada Agreement (USMCA), y en francés Accord Canada – États-Unis – Mexique (ACEUM). Es un acuerdo comercial trilateral que se firmó el pasado 30 de noviembre de 2018, en el marco de la cumbre del G-20, realizada en Buenos Aires, Argentina. Este acuerdo lo firmaron los jefes de los tres Estados: Justin Trudeau, Donald Trump y Enrique Peña.

concientización pública, etc. (Artículo 23.5 y 23.10). Estos cuatro derechos principales son (artículo 23.3):

- a) Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Acuerdo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Como parte del tratado, la implementación de los artículos debe tener un fuerte componente de cooperación internacional (Artículo 23.12) en cuanto a diálogos y consultas, así como solicitudes de información, en el que las partes pueden querer hablar de sus asuntos en cualquier momento y puedan solicitar reuniones e información para conocer el estatus de las cuestiones laborales (Artículo 23.13; 23.14; 23.15 y 23.17). Por ello, este capítulo también establece los plazos para solucionar las actividades de cooperación y los mecanismos para obtenerlas (Artículo 23.17 y 23.15) (La Jornada, 2020).

En este capítulo se incluye, además, todo un apartado referente a la representación de los trabajadores; el Anexo 23-A que se titula: *Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México*. Este anexo contiene disposiciones exclusivas para México.¹⁰ Entre los temas más importantes se encuentran los siguientes:

1. Las leyes laborales deben establecer el derecho a la libre afiliación a los sindicatos, y que los empleadores deben negociar con quien los trabajadores elijan de forma personal, libre y secreta para lo cual la legislación debe establecer un sistema efectivo.
2. Hay que crear una entidad independiente para la conciliación y el registro de contratos colectivos de trabajo, así como tribunales independientes para la solución de controversias laborales.

¹⁰ Cabe mencionar que en el documento de negociación del TMEC no hay un apartado para cuestiones exclusivas de Canadá ni de Estados Unidos.

3. Se debe verificar que los contratos colectivos realmente son apoyados por la mayoría de los trabajadores, que sean accesibles para ellos, y que sean revisados al menos una vez durante los siguientes cuatro años a partir de que la legislación entre en vigor.

1.1.4 Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019.

Como miembro de la OIT que reconoce los derechos fundamentales vistos en el inciso anterior, y como parte de los compromisos adquiridos con el acuerdo comercial, México debe realizar modificaciones para poder reconocer y vigilar los derechos de los trabajadores con sustento en su propio marco institucional, que es lo que finalmente incluye la Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Los principales cambios que incorpora esta reforma son:

- Derecho a la votación libre, directa y secreta de los líderes sindicales; y establecimiento de las condiciones necesarias para el procedimiento electoral de dirigencias (Artículo 358 inciso 2; Artículo 371).
- Libertad de negociación colectiva que garantice la bilateralidad y supere los mínimos legales en salarios y prestaciones.
- Sustitución de las juntas de Conciliación y arbitraje por centros de Conciliación federal, estatal y tribunales laborales (Capítulo IX Ter).
- Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) (Capítulo IX Bis).
- Cancelación del registro del sindicato si sus representantes incurren en actos de extorsión (Artículo 378).
- Sanción de los actos de injerencia patronal, por ejemplo, el apoyo de cualquier forma a un sindicato para tenerlo bajo su control (Artículo 133. XVII y Artículo 357 y Artículo 390 Ter).

- Se requiere constancia de representatividad que acredite que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores para negociar el contrato colectivo de trabajo o emplazamiento a huelga (Artículo 390 Bis).
- Obliga al patrón a entregar de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo a cada uno de los trabajadores, y a visibilizar la convocatoria a consulta del CCT (Artículo 132. XXX y XXXIII).
- Se actualizan las sanciones y multas en Unidades de Medida y Actualización vigente a los funcionarios públicos que reciban sobornos, retrasen sentencias, acuerdos o resoluciones, a los patrones que no cumplan las disposiciones.
- Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación (Título Trece Bis, Capítulo 1).

Esta ley entró en vigor el dos de mayo del año 2019. Sin embargo, todo el ajuste institucional tiene otros plazos para su implementación. Los plazos que contempló el diseño inicial de la reforma son los siguientes:

Los centros de conciliación y los tribunales federales tienen un plazo máximo de 4 años para su conformación; el plazo para los centros de conciliación y los tribunales de las entidades federativas es de 3 años. Durante estos períodos, los asuntos que surjan los seguirán atendiendo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) y las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA) (Artículos Transitorios 5°, 6° y 8°).

Los Contratos Colectivos de Trabajo deben revisarse al menos una vez antes de los primeros cuatro años de que entró en vigor la LFT, a efecto de garantizar su legitimidad (Artículo Transitorio 11°). Para que el sindicato pueda adecuar sus procesos y se lleve a cabo la firma de contrato colectivo de trabajo, el plazo máximo es de un año (Artículo Transitorio 22°). Para que los estatutos de los sindicatos se ajusten a las disposiciones el plazo es de 240 días. Anteriormente vencía el 8 de abril, pero luego se prorrogó por la pandemia de COVID-19 en función de los semáforos epidemiológicos que estableció la Secretaría de Salud (Artículo Transitorio 23°).

La Autoridad Registral, es decir, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de dos años (Artículo Transitorio 3°); sin embargo, las JCyA y la STyPS pueden seguir llevando a cabo estas funciones y enviar posteriormente los Expedientes de Registro (Artículo Transitorio 4°). Esto es así, tanto para trámites ya iniciados y que se encuentren en curso, como para trámites aún no iniciados (Artículos Transitorios 7° y 8°). En el cuadro 1 podemos ver la síntesis de lo anteriormente descrito.

Cuadro 1. Plazos para adecuación de las diversas exigencias

Aspecto	Plazo a partir de la entrada en vigor de la Ley
Centros de conciliación y tribunales federales	4 años *
Centros de conciliación y los tribunales de las entidades federativas	3 años*
Contratos Colectivos de Trabajo	Revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores **
Firma de contrato colectivo de trabajo por parte del Sindicato	Antes de 1 año
Procedimientos de consulta para CCT	17 días hábiles a partir de que se declare semáforo verde en su entidad
Procesos de votación sindical	45 días naturales a partir de que se declare semáforo verde en su entidad
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	2 años

* Por etapas, al momento de publicación de esta investigación ya está en marcha la segunda etapa. ¹¹

** Al momento de terminación de esta investigación van 465 contratos legitimados (casi el 90% a nivel federal y 10 % a nivel local).

Fuente: Elaboración propia

Al momento de la publicación de esta investigación, la STyPS lleva 383 sindicatos registrados y 557 contratos colectivos legitimados en la implementación. En cuanto a las

¹¹ Incluye a Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala, Veracruz, e Hidalgo. La primera etapa inició con Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo (STYPS, 2020),

armadoras de la industria automotriz, sólo cuatro empresas (en diversas plantas) han cumplido con el requisito: cinco de Ford, una de Kia, una de Toyota y una de Honda.

Como podemos ver, las reformas realizadas son consistentes con lo requerido en el T-MEC. Sin embargo, hay que reconocer que la mera promulgación y la entrada en vigor no son suficientes para que una ley opere en la realidad. Como ha sucedido históricamente, las prácticas pueden no ser congruentes con el marco normativo, por lo que Estados Unidos y Canadá insisten en que además de este marco, deben existir mecanismos que aseguren la implementación adecuada de la ley y su cumplimiento irrestricto.

Canadá y sobre todo, E.E.U.U., se encuentran preocupados acerca de la desigualdad en las condiciones laborales entre los países. Al haber una sustancial diferencia en cuanto a nivel salarial y regulación laboral, resulta más barato para las empresas establecerse en México y existe un riesgo real de que, si éste fuera el único criterio de decisión, abandonen sus países ocasionando una pérdida de inversiones, de empleo y de capital –como D. Trump hizo visible desde que inició su campaña al gobierno de E.E.U.U. Sin embargo, la firma de los tratados comerciales descansa en los supuestos fundamentales de las ventajas comparativas que se fundamentan en la teoría económica clásica ricardiana, en la que los países se especializan en función de sus diferenciales de factores.¹² Además, no se debe perder de vista que existen otros costos de los otros factores de la producción, y que también juegan otras consideraciones en cuanto al equilibrio general, como son las economías de escala, la integración interindustrial y el papel de la demanda de productos diversificados y más baratos (Krugman, 1999). Aun así, se exige a México que haga lo propio para reducir paulatinamente la brecha en materia laboral, para colocarse en una posición menos distante respecto a sus socios comerciales.

Esta es una de las razones por la cual el Anexo 23-A se hizo exclusivamente con miras a vigilar y controlar aquellos rubros. Con la intención de replantear un acuerdo

¹² Alejándonos de la discusión a nivel moral y ético en la que esto se hace por el bien de los trabajadores y es lo correcto, la fuerza de trabajo es uno de los factores de la producción de cualquier economía y, si en un tratado de libre comercio se busca condicionar a un país cuya principal ventaja es la mano de obra abundante y barata, a través de la cual se posiciona en la división internacional de trabajo, se le está limitando a que aproveche su ventaja competitiva y comparativa; indudablemente es un tratado comercial, pero se pierde el supuesto del libre comercio. Acertadamente, se retiraron estas palabras del nombre.

comercial que, en esta ocasión, sí asegure evitar el *dumping* social, los puntos que plantea como prioritarios en cuanto a vigilancia son:

- La libre afiliación
- La negociación colectiva
- La representatividad
- La transparencia sindical
- El cese a los contratos de protección patronal
- Salarios en planta para poder circular sin gravámenes
- Reglas de origen

Inclusive, se realizó una negociación adicional contenida en el Protocolo Modificadorio ¹³ al T-MEC, en donde se diseñó un mecanismo de respuesta rápida contemplando que, a diferencia del ACLAN, en esta ocasión se implementarían sanciones arancelarias y de importación de bienes de la planta que está violando los derechos laborales. Esto quiere decir que un país puede decidir dejar de importar el producto (o servicio) de una planta que tenga activa una queja por violación de derechos, bajo ciertas circunstancias (Nolan, 2020). Para hacer más efectivas las sanciones, este protocolo incluye crear organismos de monitoreo a nivel de planta. Este punto causó mucha controversia ya que se argumenta que pueden ser una intromisión de inspectores en las plantas, y de informantes en las embajadas en la forma de agregados laborales.

De nuevo, la mayor atención se pone en México, ya que el procedimiento rápido no está planteado de manera trinacional sino bilateral, E.E.U.U.-México y Canadá-México (Nolan, 2020). Estas medidas, se suman al capítulo 23 del T-MEC, así como al Anexo 23-A del tratado (que ya era de cláusulas laborales) exclusivamente para México y con énfasis en asegurar que se legisle y apliquen los principios constitucionales en torno a evitar la competencia desleal a través de salarios y condiciones a la baja. Es por esto que este protocolo modificadorio pone énfasis en los empleadores, quienes serían los principales afectados en caso de alguna controversia laboral, ya que perderían los beneficios del tratado comercial en

¹³ Agregado el 11 de diciembre de 2019

caso de ser sancionados por alguna queja laboral. Por lo tanto, se espera que para evitarlo busquen cumplir la ley (Nolan, 2020).

Es injusto para la historia sindical y política de nuestro país decir que no se había intentado hacer una reforma laboral nunca, y que solamente se hizo porque las presiones venían del exterior, por lo que exponemos aquí un mínimo punteo del cual no vamos a explicar más por no ser relevante a nuestro tema de investigación, pero podemos observar que distintos frentes (con distintos intereses) han intentado hacer reformas a las leyes que rigen las relaciones laborales:

INTENTOS PREVIOS DE REFORMA LABORAL. POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS (Bensusán, 2013; IILSEN, 2002):

1. Intento de 1989 y de 1993. Impulsadas por la Confederación Patronal de la República Mexicana y enfocadas en legalizar prácticas de flexibilización laboral.
2. Iniciativa 1995, impulsada por el PAN y la COPARMEX
3. Iniciativa 2001, impulsada por el secretario de Trabajo y Previsión Social: Carlos Abascal. Buscaba conservar los beneficios del sindicalismo corporativo y legalizar prácticas de flexibilización laboral.
4. Iniciativa 2010. Impulsada en el Congreso por el PAN y el PRI, para legalizar flexibilización. Es antecedente de la Reforma de 2012.
5. En 2012 sí se consolidó una Reforma Laboral propuesta desde el mando ejecutivo (Felipe Calderón), con intereses empresariales entre los cuales destacaba la limitación de salarios y prestaciones y facilitaba la subcontratación.

PROPUESTAS DE REFORMA POR UNT-PRD (Bensusán, 2013; Bensusán y Middlebrook, 2013)

1. 1998. Pedía un salario mínimo nacional, simplificación del proceso de registro sindical, un centro autónomo de registro de sindicatos y de contratos, voto libre y secreto y

medidas para prevenir la discriminación en el centro de trabajo. Además de que fue la base para las iniciativas siguientes (2002 y 2010)

2. 2002. La supresión de la CNSM¹⁴, la eliminación de la cláusula de exclusión, la creación de tribunales con jueces federales laborales, y retomaba las propuestas de 1998 y los principios de trabajo decente de la OIT.
3. 2010. Fortalecimiento de inspecciones laborales, eliminación de cláusulas de exclusión, eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y medidas para el combate al sindicalismo de protección, y retomaba propuestas anteriores.

¹⁴ Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Órgano cuya principal función es llevar a cabo la fijación de los salarios mínimos legales. La controversia recae en que, por años, los salarios no han sido suficientes para salir de la pobreza.

2. EL SINDICALISMO EN MÉXICO Y LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

Los estudios sobre sindicalismo en México son muchos y desde enfoques muy variados. De acuerdo con Ilan Bizberg (1990) es a lo largo del siglo XX cuando el movimiento obrero cobró presencia en la vida política articulando alianzas con los gobiernos nacionalistas después de la revolución de 1910. Sin embargo, estos estudios enfocaban su análisis en la relación de los líderes sindicales y su vinculación con el Estado. Es por ello, que un rasgo sobresaliente del sindicalismo en México es la herencia autoritaria en su forma de gestión, derivado de que fue uno de los pilares del régimen autoritario posrevolucionario, el cual prevaleció desde la década de 1920 hasta finales de siglo (Bensusán - Middlebrook, 2013). De esta manera la relación Estado - Sindicatos tuvo como consecuencia la adopción de leyes laborales progresistas, la creación de estructuras para regular la relación obrero-patronal, así como controlar aspectos importantes de la participación obrera con la finalidad de centralizar el poder político.

2.1 EL SINDICALISMO EN MÉXICO

Para Bensusán y Middlebrook (2013) la adopción del artículo 123 representa la visibilización del movimiento obrero, así como las bases jurídicas sobre las que se moverán las relaciones Estado - Sindicatos, normas que se puntualizan en la Ley Federal del Trabajo (LFT) promulgada en 1931. A partir de la LFT los sindicatos obtuvieron una serie de disposiciones favorables como el requisito de que las empresas firmarán Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) cuando lo solicite un sindicato reconocido oficialmente; las disposiciones para la negociación colectiva en sectores industriales completos (los contratos ley); la garantía del derecho a huelga de manera indefinida (no hay arbitraje obligatorio); la prohibición de contratar trabajadores sustitutos mientras está en marcha una huelga legalmente reconocida; la estipulación de que los patrones deduzcan automáticamente las cuotas sindicales de los salarios y las entreguen a las autoridades sindicales; y la inclusión de representantes sindicales en las juntas tripartitas de conciliación y arbitraje. Todos estos elementos fortalecieron al sindicalismo como garante de la paz laboral y actor fundamental de la regulación del mercado y condiciones de trabajo de la industria (Bensusán y Middlebrook, 2013).

A pesar de la creciente influencia de las organizaciones obreras, debido a la débil presencia de los asalariados en el mercado de trabajo nacional y las limitadas capacidades de negociación de muchas organizaciones laborales, el movimiento sindical no fue lo suficientemente fuerte como para expandirse por sí mismo, por lo que necesitó del Estado para mantenerse fuerte. De esta forma, el Estado mexicano generó mecanismos de control del sector obrero ya sea por medio de la imposición de dirigentes (con lo cual anuló la democracia dentro de las organizaciones), el reconocimiento legal de los sindicatos y de las tácticas de acción colectiva (principalmente la huelga). En contraparte, el Estado premiaba a los líderes que acataban los lineamientos establecidos, ya sea con puestos en el gobierno o en espacios de representación del Partido de Estado (Partido Revolucionario Institucional), a la par que no exigía rendición de cuentas, ni transparencia en el uso de los recursos y patrimonio de los sindicatos. De igual forma, se incluían las cláusulas de exclusión en los contratos, que volvían obligatoria la afiliación a un sindicato (contraviniendo la libertad sindical garantizada por el artículo 123), lo cual le daba al sindicato un control absoluto del mercado de trabajo interno (Bensusán y Middlebrook, 2013:37).

De esta forma como sostienen Bensusán y Middlebrook (2013: 39) “Con el tiempo, los términos contradictorios de la relación entre el movimiento obrero “oficial” y la élite gobernante convirtieron a los sindicatos aliados con el gobierno en importantes mecanismos de control político. Los esfuerzos sindicales por obstaculizar las movilizaciones de la clase trabajadora, restringir el pluralismo organizacional en el sector obrero y limitar las demandas laborales, sumados a las disposiciones jurídicas restrictivas y las prácticas administrativas del gobierno, constituyeron algunos de los elementos centrales del autoritarismo político en México”

De esta manera, como sostiene Willebaldo Gómez (2015) el proceso que fortaleció al corporativismo sindical se dio mediante las alianzas realizadas entre las centrales sindicales más importantes (CROM, CTM y CROC) con el partido de Estado (PNR, PRM y PRI), las cuales brindaron estabilidad al régimen, a la vez que posicionó a los dirigentes sindicales como una parte fundamental del gobierno, asegurando la represión y eliminación de los rivales sindicales. Posteriormente, con la creación del Congreso del Trabajo (CT) en 1966, se logró aglutinar a las diversas centrales en una organización nacional, con la finalidad

principal de facilitar las relaciones del Estado con el sector laboral, dando coherencia a un movimiento sindical heterogéneo, a través de la creación de un canal de comunicación con el régimen, y facilitando un mecanismo adicional para que el Estado controlara a los trabajadores.

A finales de la década de los setenta, diversas movilizaciones sociales dieron como resultado la existencia de sindicatos que se colocaban al margen del control corporativo de la CTM y el CT. Frente al corporativismo oficial, directamente vinculado con el gobierno, se le opuso lo que se denominó “sindicalismo independiente”, conformado por organizaciones que no forman parte del Congreso del Trabajo, algunas de ellas provenientes del mismo o de la iniciativa organizativa de la militancia de izquierda en los años 70 y 80. De esta forma el sindicalismo independiente que surgió en México al inicio de los años setentas se enfrentó al control de la burocracia sindical y se opuso a toda relación corporativa y paternalista. Precisamente a raíz de ese hecho es que se denominó independiente, es decir, con una autonomía relativa frente al Estado Mexicano. En el sector industrial, durante los años de 1971 a 1974, apareció la tendencia independiente más importante y de mayor fuerza (Alafita, 1979).

A pesar de la aparición del sindicalismo independiente y de haber protagonizado importantes luchas en la sociedad mexicana, este tuvo un carácter marginal en el panorama laboral mexicano, siendo dominado por las organizaciones corporativas vinculadas al Congreso del Trabajo y el PRI. Sin embargo, a fines del siglo XX, el proceso de reestructuración económica derivado del cambio de modelo económico afectó fuertemente los mercados de trabajo y las condiciones laborales en México. El neoliberalismo implementado en la década de los ochenta en México generó un mecanismo de inserción al mercado mundial con ventajas comparativas de salarios bajos, amplios recursos naturales disponibles y un gran mercado (Guillén Romo, 1997), lo cual propició un cambio en la relación Capital - Estado, Capital - Trabajo y Estado - Sindicatos.

La economía mexicana atravesó durante la década de los ochenta por una severa crisis y las políticas neoliberales se presentaron como la única alternativa para superarla, lo cual afectó seriamente la economía de los trabajadores; de acuerdo con Bensusán y Middlebrook (2013) el valor real del salario mínimo diario en la capital del país cayó 49.7% entre 1982 y

1988, mientras que el desempleo en ciertos sectores y regiones siguió siendo elevado durante toda la década de 1980 debido al repliegue económico en el sector privado y a la decisión del gobierno de cerrar las empresas públicas poco rentables. De esta forma la proporción salarial del ingreso nacional disminuyó de 43.2% en 1982 a 34.6% en 1987.

Aunado a esto, la necesidad de Inversión Extranjera Directa para propiciar el crecimiento y la orientación de la economía hacia el mercado mundial, implicó la modificación sustancial de las regulaciones laborales y una pérdida de poder de los sindicatos en la estructura económica, política y productiva que algunos autores calificaron como crisis del sindicalismo (Zapata, 1994). Sin embargo, ante los escasos avances en términos jurídicos (la LFT no se modificó entre 1980 a 2012), lo que ocurrió fue un proceso de simulación (Bensusán y Subiñas, 2014) en el cumplimiento de la ley que dio lugar a una representación invertida (Bensusán y Ruiz, 1999), en donde los sindicatos no defienden los intereses de los trabajadores sino de los empleadores e incluso del gobierno. Aunque esta forma de “representación invertida” sea legal en la dimensión formal, constituye un fraude en la dimensión sustancial (Bensusán y Subiñas, 2017). Por otra parte, el corporativismo se va a caracterizar por funcionar como una intermediación funcional, en donde los trabajadores están formalmente representados pero insertos en una estructura piramidal que no es sensible a las demandas de los trabajadores ni transparente. Los ejemplos de este tipo de intermediación corporativa (y representación invertida) son la CTM, la CROM y la CROC que poseen la casi totalidad de los contratos colectivos en diversos sectores de la economía, incluyendo la industria automotriz (Bensusán y Subiñas, 2017).

El cambio de partido en el gobierno en el año 2000 presentó una singularidad en México, pues a diferencia de lo ocurrido en otras experiencias de transición a la democracia, el sindicalismo mexicano tuvo un papel muy limitado en este proceso y, en todo caso, fue más un obstáculo que un factor coadyuvante del cambio. Es decir, las organizaciones que formalmente ostentan la representación de la mayoría de los trabajadores sindicalizados constituyen uno de los pilares del viejo sistema, el llamado "nuevo sindicalismo" apenas se sumó de manera organizada a este proceso en la segunda mitad de los años noventa, cuando después de la crisis política y económica de 1994-1995 se empezó a conformar un polo alternativo al Congreso del Trabajo (CT) ((Bensusán y Middlebrook, 2013). Sin embargo, el

viejo corporativismo encontró acomodo en la nueva arquitectura del gobierno de Vicente Fox que significaba una alternancia en el Poder Ejecutivo (2000), por lo que los anhelos de una representación auténtica y de calidad para los trabajadores mexicanos se esfumó junto a las ilusiones de recuperar el poder adquisitivo que se había perdido en las décadas anteriores.

2.2 EL SINDICALISMO EN LA IAM

Los estudios sobre el sindicalismo en la Industria Automotriz son muy variados en sus enfoques, influencias teóricas y objetivos de investigación. Las últimas dos décadas del siglo XX vieron florecer los trabajos sobre el sindicalismo automotriz. Para Gómez Zuppa (2016) el proceso de reestructuración que vivió la IAM aunado a la imposición del neoliberalismo son factores que explican el nuevo rol que asumen los sindicatos y los vuelve objeto de estudio.

Gran parte de los trabajos ahondó en el estudio de los sindicatos de un corporativo automotriz en particular (Arteaga, 1990; Bensusán-Von Bulow, 1997; Carrillo, 1993; y Covarrubias, 1997), con la finalidad de explicar los cambios que sucedían en el entorno laboral. Sin demeritar la gran cantidad de trabajos publicados en esa época, nosotros partimos desde el texto de Cristina Bayón de 1997 “El sindicalismo automotriz mexicano frente a un nuevo escenario: una perspectiva desde los liderazgos”, ya que consideramos sintetiza las principales problemáticas que presentan los sindicatos de la IAM en el momento posterior a los procesos de reestructuración ocurridos entre las décadas de los ochentas y noventas. Para Bayón, los sindicatos de la IAM se pueden dividir en la forma tradicional y alternativo. Estas dos grandes divisiones están en función del papel que juega el sindicato:

1. El tipo tradicional se caracteriza por que los sindicatos se limitan a demanda externas a la producción, es decir, cuestiones relacionadas a salarios y empleo, y no a la situación de los trabajadores en la planta relacionados con las formas de producción de la fábrica ni a las formas de organización del trabajo, lo que indicaba un desgaste en cuanto a la representación de los trabajadores. Ante los cambios económicos, laborales e industriales, no tenían capacidad ni preparación para influir en decisiones empresariales.
 - a. Sindicatos marginados y absorbidos por la gerencia y la política
 - b. Conservadores y pasivos.

2. El tipo alternativo lo describe como aquellos que sí logran fungir como intermediarios entre el capital, el estado y los trabajadores representando correctamente sus intereses.

A decir de la autora, los sindicatos son actores estratégicos en la transición hacia un sistema en que los trabajadores y el capital cooperen para mejores condiciones. Para lo cual deben formar parte activa en el espacio de la producción y articular entre los diversos niveles de negociación (de planta, de empresa, sectorial y nacional). La autora concluye que es necesaria la construcción de sindicatos democráticos, sin embargo, para nosotros, esta definición es muy ambigua ya que hay espacios en los que puede entenderse que un sindicato es democrático porque somete a elecciones la dirección, lo cual no garantiza la representación de intereses de los trabajadores ni que no sea un sindicato corporativo.

La autora reconoce la importancia de los procesos de reestructuración productiva en los cambios de las relaciones y organización laborales y a través de entrevistas con los dirigentes buscó identificar las diferentes respuestas de los sindicatos ante estos cambios. El trabajo que ella realiza es con base en testimonios de dirigentes sindicales a partir de los cambios en la industria en los procesos de reestructuración productiva de los años 80, que tuvieron un impacto considerable en las formas de organización del trabajo al interior de las plantas. Un hecho sobresaliente es que en 1988 se intentó (sin éxito) una alianza sindical de la industria automotriz de carácter defensivo ante los cambios de la industria en la que participaron VW, Nissan – CIVAC, y GM del DF, intentando articular una respuesta sindical para enfrentar tales cambios. Sin embargo, las centrales sindicales a las que pertenecían los sindicatos mantenían rasgos autoritarios y corporativos, además de que en ocasiones también cumplían una agenda política en relación con el Estado, la mayoría de las veces dejando de lado los intereses de los trabajadores, dando como resultado que el balance de los procesos de reestructuración productiva fuera de pérdidas y derrotas en materia de las cuestiones laborales.

Por otra parte, hacia la primera década del siglo XXI y derivado del gran impulso que tuvo la IAM existieron nuevos estudios que dieron cobertura a los cambios ocurridos en la arena sindical del sector automotriz, nuevos trabajos como los de Arteaga, (2005); Contreras, (2005); y Covarrubias, (2008) en Ford Hermosillo; Bensusán & Martínez, (2010); Espinal, (2015); y Bensusán & Gómez, (2014) sobre Volkswagen; así como Gómez (2016) en Ford

Cuautitlán dejaban observar que existían transformaciones importantes en las relaciones del sindicato con las empresas y los propios trabajadores, los cuales estaban mediados por la tendencia de las gerencias a imponer o negociar con la contraparte laboral.

Por su parte, Arteaga, Ramos y Reyes (2014) plantean que los sindicatos pueden ejercer un papel estratégico en la conducción de la industria, sin embargo, esto no sucede. Para estos autores el gran dinamismo que presenta la industria automotriz nacional, si bien es una conjunción de factores económicos y políticos, (como ventajas salariales y facilidad de acceso a mercados, entre otros), no sería posible sin la participación de un actor central, los sindicatos. Para estos autores, la fuerza de trabajo del sector automotriz, opera como ventaja competitiva por su calificación, capacitación y capacidad de asimilar nuevas tecnologías y, como ventaja comparativa, caracterizada por su alta disponibilidad, y bajo costo laboral debido al control del sindicalismo. La IAM, a pesar de que se caracteriza por una alta tasa de sindicalización, predomina el tipo de sindicalismo corporativo y hay una enorme fragmentación organizativa, la cual, se convierte en una herramienta funcional para las empresas en dos sentidos: abaratar la fuerza de trabajo y aplicar sistemas de alto desempeño que le permiten ser altamente competitivas en las plataformas de exportación y aumentar sus márgenes de ganancia.

Bajo esta interpretación, el corporativismo y la fragmentación de la representación en el sector automotriz, lejos de ser una cuestión incidental, es parte de una estrategia de las empresas transnacionales (ETNs) que, apoyada por el Estado, apunta a servir de ventaja comparativa y competitiva en la lógica de la globalización (Arteaga, Marcial y Ramos, 2018). En la dinamización de la industria automotriz, el papel del Estado ha sido preponderante, en las etapas iniciales de la ISI como orquestador de la industrialización, pero en etapas recientes (1982 - 2016) como facilitador del espacio económico, abandonando su carácter social y adoptando una figura de Estado Nacional de Competencia¹⁵ en el contexto de la globalización, gracias al cual las empresas transnacionales eligen a México como destino de inversión (Arteaga, Marcial y Ramos, 2018:253). El resultado es la consolidación de un

¹⁵ En el sentido de articular políticas orientadas a mejorar las ventajas competitivas del capital (tanto nacional como extranjero).

Patrón Exportador de Reproducción del Capital Secundario en el que se articulan las políticas de Estado y el capital extranjero de las ETNs esencialmente en:

- a) incentivos y concesiones para la creación de ventajas competitivas y la canalización o atracción de inversiones, estos incentivos y concesiones pueden adquirir diversas formas y van desde la creación de infraestructura, la exención de impuestos, o el apoyo monetario como estímulo a la innovación.
- b) una legislación laboral que asegure la paz laboral; a través de las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, además de la STPS que, en los hechos, son instancias que representan los intereses de las empresas infringiendo sistemáticamente el derecho de libre asociación de los trabajadores y el derecho de huelga.
- c) una estructura de sindicatos corporativos (CTM, CROC, CROM y CTC), que en complicidad con empresas y autoridades laborales mantiene el control de la fuerza laboral y sus protestas, y la inseguridad laboral con la firma de contratos de protección.

Este modelo de relaciones laborales constituye una especie de subsidio social hacia las ETNs al permitir tener costos laborales más bajos y aumentar su competitividad en esta área, lo que ha exacerbado la desigualdad y la polarización económica, política y social. (Arteaga, Marcial y Ramos, 2018)

En un análisis de las instalaciones productivas más recientes de la Industria automotriz que se han instalado en Guanajuato, las distintas empresas (Honda, Mazda, VW, Toyota y Ford) comparten la peculiaridad de que los contratos colectivos son detentados por la central más grande del país, la CTM. Sin embargo, estos contratos son muy distintos unos de otros, atomizando la capacidad de defensa de los trabajadores y la mejora de su condiciones laborales ya que la firma de los contratos colectivos se lleva a cabo sin una negociación real, e implica estándares cada vez más bajos de condiciones en relación con otras plantas o empresas, con una mínima o nula capacidad de negociación de estas condiciones una vez que la planta comienza sus operaciones, además de que el control de las dirigencias impuestas que se encuentran asociadas a la estructura del PRI para asegurar el

enriquecimiento y fortalecimiento político de los líderes e impedir la participación de las bases. (Arteaga, Marcial y Ramos, 2018).

Por otra parte, al analizar las políticas sindicales en la IAM los autores Covarrubias y Bouzas (2016) plantean que a pesar de que la industria automotriz es la más dinámica, con productividad laboral creciente y es el sector que genera más empleos en el país, los beneficios no llegan a los trabajadores, ya que los salarios no tienen un comportamiento igual al crecimiento de la productividad, presentando un estancamiento o incluso retroceso en términos reales. Lo anterior, se debe al sistema de relaciones laborales de la industria automotriz, la cual presenta la capacidad de gestionar arreglos tripartitos, en donde se coluden gobiernos, empresarios y sindicatos para provecho propio, dejando fuera de la repartición de los beneficios a los trabajadores. Para lograrlo, tal sistema requiere de la orquestación de diversos factores, como el vínculo Estado - sindicatos, pero de un modo que se encuentra cooptado por grupos de poder que pervierten las estructuras, dentro de un entorno político y un marco institucional propicios para violar los estándares laborales y subvertir la representación de intereses de los trabajadores.

En el caso de la IAM el Estado inicia como buscador y captor de la inversión, ofrece ubicación, prestaciones y facilidades. La empresa indica el tipo de inversión que están buscando. Gobierno y empresa acuerdan la localización, escogen el sindicato con el que negociarán en función de sus intereses y beneficios (no de los trabajadores), y entre los tres definen los límites y alcance del CCT, aún sin haber instalado las plantas ni tener trabajadores contratados. Igualmente se define la política salarial y otras políticas económicas y fiscales, dejando a los lugares de trabajo el marco definido dentro del cual puede moverse la negociación de la relación laboral, no más allá de los límites trazados previamente; terminan siendo asuntos secundarios, de reglamentación interna y algunos servicios, todo lo cual se maneja de forma diferente de planta a planta. "Las estructuras y liderazgos sindicales son creados e instituidos desde el Estado para controlar e influenciar el movimiento obrero, utilizadas en turno para apoyar fines políticos y económicos de los grupos en el poder" (Covarrubias & Bouzas, 2016: 9). Esto quiere decir que el corporativismo en México es una conjunción de factores que permiten reprimir, controlar y usar el movimiento obrero a través de estructuras verticales creadas a modo, una institucionalización del movimiento y estímulos

y restricciones de los liderazgos según sea el caso, todo para asegurar el control y dominación del movimiento por el partido dominante al servicio del sistema político.

Como resultado de estos procesos, se erosionó el poder sindical, disminuyendo la membresía y la influencia política, así como la capacidad de negociación salarial. Siendo estos aspectos los que la Reforma a la LFT pretende modificar distribuyendo el poder hacia las bases, obligando a los sindicatos a legitimar su representación con el voto democrático y personal de los agremiados e incorporar prácticas democráticas que no eran parte de sus hábitos organizacionales.

La RLFT pretende modificar esta historia de sujeción corporativa cambiando el entorno institucional para volver más libre la vida sindical, transitar a la democracia e incidir efectivamente en la calidad de la representación. En el siguiente apartado encontraremos de qué manera se pasa de la teoría a la práctica ya que hacemos un análisis teórico de tales ideales y los concretamos en variables observables en los sindicatos.

3. PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y PROPUESTA METODOLÓGICA

3.1 MARCO TEÓRICO

Para observar los procesos sindicales elegimos 3 variables fundamentales a observar en la democracia sindical, los cuales se construyeron a partir de una discusión teórica de diversos autores que han escrito al respecto. El planteamiento de estas 3 variables (democracia sindical, representación sindical y negociación colectiva) nos permitirán dar paso a la propuesta metodológica que se abre en la segunda parte de este mismo apartado, con la intención de identificar de qué manera se ubican los sindicatos de la industria automotriz.

Los sindicatos en las sociedades contemporáneas se presentan como un contrapeso respecto al poder de las empresas y pueden servir de protección ante las acciones de los patrones, como son, despidos injustificados o renuencia a otorgar prestaciones o pensiones; u otro tipo de situaciones como la duración de la jornada laboral, el ritmo de la línea de producción, las medidas de seguridad del piso de fábrica, etc. Desde la teoría económica ortodoxa, se ha señalado por muchos años a los sindicatos como actores monopólicos, ya que, al controlar el precio de la fuerza de trabajo, impiden que el mercado se autorregule ocasionando una pérdida de eficiencia; sin embargo existen otras corrientes teóricas que reconocen que el sindicato puede ser una fuente de poder para los trabajadores y un instrumento que ayude a cumplir los acuerdos laborales y las leyes (Freeman y Medoff, 1987:19). Además, hay que reconocer que en un modelo económico que no se preocupa por la calidad de vida del trabajador, "el Sindicato es necesario a fin de garantizar un nivel decente de vida para evitar las víctimas y las explotaciones" (Laski, 1950:162). Los sindicatos reducen la desigualdad de los salarios y aumentan la productividad industrial (Freeman y Medoff, 1987:10).

En teoría económica, bajo el sistema capitalista los empresarios intentarán siempre maximizar sus ganancias y minimizar sus costos (ya sean monetarios o no), para lo cual implementan diversas acciones encaminadas a este fin. En las empresas de la industria automotriz, que son de tipo multinacional, quizá la principal estrategia o recurso que pueden hacer valer es la deslocalización de los procesos hacia lugares (naciones) donde los factores

de la producción sean menos costosos y así asegurar su rentabilidad. Esta facilidad de mundializar sus procesos impone, a su vez, nuevos modelos productivos a los países sede y huéspedes que buscan mantener dentro de sus fronteras la inversión, concretando condiciones económicas y políticas favorables, entre las cuales podemos nombrar rápidamente: paraísos fiscales, desregulación ambiental y laboral, y garantía de infraestructura, todo para facilitar las condiciones e influir a que la empresa decida establecerse o mantenerse ahí (Xelhuantzi, 2002).

Así queda claro que el sistema económico y sus modelos productivos, traen consigo contradicciones, desigualdades y asimetrías en el bienestar social y en las relaciones laborales (Hernández y Xelhuantzi, 1993:15-17). Estas relaciones son el resultado del sistema de propiedad que es protegido por esa autoridad suprema que llamamos el poder del Estado (Laski, 1950:161).

Si consideramos estos aspectos de la manera en la que se desempeñan, los sindicatos pueden ser vistos como una institución del ámbito económico, al influir en los precios del factor trabajo, pero también como una institución socio-política al reconocerles otras funciones como son representar a los trabajadores ante el Estado y el patrón, tejer alianzas con los partidos políticos, formar parte de otros movimientos sociales. (Bensusán y Ruiz, 1999)

Pero para que esto pueda suceder es de suma importancia que los sindicatos se construyan de manera democrática, transparente y plural, ya que estas condiciones, a su vez, los dotarían de mayor capacidad de adaptación y búsqueda de soluciones favorables a los trabajadores. Esto debido a que, cuando la representación formal de los trabajadores recae en organizaciones cuyas dirigencias no son realmente electas por las bases, no rinden cuenta ante ellas y no permiten su participación en los procesos de negociación con los empleadores, los intereses de los trabajadores no pueden hacerse efectivos. En estos casos, como sucede en México, se dice que el circuito de la representación se encuentra bloqueado porque los sindicatos, aunque formalmente tienen el monopolio de la representación de los trabajadores, no los representan a ellos, sino que representan otros intereses, ya sea de los líderes, los gobiernos, o los empleadores (Bensusán y Subiñas, 2017). La democracia sindical puede ser un antídoto contra la inversión del sentido de la representación, como lo ha mostrado el

clásico estudio de Lipset sobre el sindicato de tipógrafos a mediados del siglo pasado (Bensusán, 1999).

Sin embargo, aunque en México exista un entorno político democrático, la democracia no llega automáticamente a las organizaciones, ya que los cambios institucionales que sostienen las prácticas corporativas trascendieron los cambios en el gobierno, por lo que es necesaria la creación de un entorno institucional que permita romper el bloqueo del circuito de representación (Bensusán, 1999: 93).

Como se verá a continuación, los sindicatos se insertan en sus propios contextos históricos y socio-culturales, lo cual es crucial para entenderlos. La mayoría de los sindicatos en México, y más aún en la Industria Automotriz, se pueden identificar a partir de lo que Philippe Schmitter (1992) describe como aquellas instancias de representación de los trabajadores que están controladas e intervenidas por la autoridad y la empresa. Pactan con el Estado en una situación que surge a partir de la necesidad de asegurar la estabilidad política, la implementación de un marco general de política económica, y la viabilidad de los procesos productivos. Nos referimos al fenómeno que identifica como corporativismo.

3.1.1. DEMOCRACIA SINDICAL

Este apartado incluye los diversos enfoques desde los que puede analizarse la democracia en los sindicatos. La manera en la que presentamos a los autores parte de las primeras definiciones teóricas en torno a la democracia en los sindicatos y en la industria. Posteriormente notamos que la democracia se entiende de manera distinta y atendiendo a distintas dimensiones, por lo que decidimos recapitularlas a partir de lo abstracto hacia lo concreto, de las categorías con menos hacia más variables observables. Esto nos permite ver que no hay consenso en cómo se usa, entiende, explica y teoriza la democracia. Al final, tomamos en cuenta a todos los autores para elegir nuestras variables que integran la democracia sindical.

La mayor parte de los estudios recientes sobre los sindicatos señalan la relevancia de la democracia en las prácticas sindicales como un factor preponderante para asegurar la representatividad y legitimidad y superar la desafección de los miembros (Lévesque, Murray

y Le Queux, 2001), como fuente de poder y revitalización de los sindicatos (Murray y Lévesque, 2005; Ibsen y Tapia, 2017; Murray et al. 2012) o para mejorar y construir su autonomía ante el gobierno (Bensusán, 2019). Aunque coincidimos en la importancia vital que tiene el tema de la democracia al interior de los sindicatos por las razones ya enumeradas, encontramos que hay una deficiencia explicativa acerca de cómo se compone esta, es decir cuáles son las variables que la construyen y cómo se observan estas variables en la cotidianidad para poder decir que existe o no democracia.

En un intento por ubicar posturas y acercamientos, hemos encontrado que existen diversos enfoques respecto a lo que este concepto significa.

Existe consenso en que las primeras discusiones y análisis sobre la democracia en los sindicatos surgieron a finales del siglo XIX, y se deben a los esposos Sidney y Beatrice Webb (1897), quienes introducen un concepto que supera lo entendido comúnmente por democracia (participación y asambleas en el lugar de trabajo) al incorporar las nociones de que los sindicatos eran “el gobierno de la gente para la gente” que conllevaba eficiencia administrativa y control popular, además de incorporar la cuestión de la negociación colectiva. Por décadas esta definición es la que se ha tomado como punto de partida por diversos autores que se han planteado la cuestión de la democracia sindical, pero como veremos, esta se ha afinado y diversificado cada vez más. Seymour Lipset (1953), por su parte, ve a la democracia como un mecanismo para tomar decisiones, que solamente funcionará si todos comparten los mismos valores, es decir, debe haber una idea más o menos extendida de lo que es aceptable o deseable.

Por su parte, Carole Pateman (1970), respecto a la categoría de democracia en la industria, condiciona su existencia a la participación de los empleados en la toma de decisiones, pero es necesario que esa participación sea realmente vinculante, es decir que sí tenga efectos reales. Para ello, es fundamental que los individuos tengan la oportunidad de elegir a sus representantes lo que les dará la sensación de que realmente tienen control del entorno o de la situación. Para la autora, el recurso de la negociación colectiva permite a los trabajadores participar en algunas de las decisiones de la empresa. El alcance de estas negociaciones se limita por la postura del empleador, quien tiene la última palabra al tener la capacidad de cerrar la empresa e impedir los alcances de tal negociación. Finalmente, lo que

la autora deja muy claro es que participación y democracia no son sinónimos. Sin embargo, la participación es condición de la democracia ya que la democracia “industrial” requiere un alto nivel de participación, en el que el cuerpo completo de empleados pueda tomar decisiones. Pateman dice que es un error común confundir la democracia industrial con un *ambiente* democrático en la empresa ya que la primera se refiere a un tipo de estructura de autoridad, mientras que lo segundo se usa para describir situaciones de *pseudo* participación o para indicar que existe un ambiente amigable (Pateman, 1970:71).

Para el propósito de nuestro trabajo, consideramos de gran utilidad retomar en este punto, como Richard Hyman (1975) sugiere, la pregunta sobre cuál es la finalidad del sindicato, es decir, para qué existe y hacia dónde dirige sus operaciones. Aunque la respuesta pareciera obvia, no todos los sindicatos tienen el propósito de facilitar a los trabajadores el control sobre sus condiciones de empleo. Los sindicatos están enmarcados en un contexto institucional, político, y social, además de estar influidos por otros determinantes estructurales como la cuestión económica. Esto hace que los sindicatos adquieran diversas configuraciones y prácticas, y que pasen de ser un instrumento de representación y defensa de los trabajadores, a convertirse en un medio de opresión y control de trabajadores en beneficio empresarial y estatal.

Las prácticas al interior de los sindicatos pueden variar en función de cómo son percibidos los dirigentes y las bases, ya que si se considera a las bases como “carentes de la cualificación, el conocimiento, la experiencia y el interés para ejercer control sobre los asuntos del sindicato” (Hyman, 1975: 48), no sería necesaria ni pertinente su participación en ninguno de los asuntos ni procesos sindicales ya que inclusive, ante tal inutilidad podría resultar contraproducente, aun cuando actuaran de buena fe. Esto nos permite intuir que más allá de encasillar si un sindicato tiene o no prácticas democráticas, quizá sería pertinente ver cuáles de estas prácticas aportan a la finalidad última del sindicato (cualquiera que sea).

En un sentido similar, hay autores que señalan que no basta con abordar la democracia en los sindicatos de forma teórica y formal, ya que el concepto de la democracia casi nunca ajusta a las prácticas sindicales (De la Garza, 2001). Señala que hay que tener cuidado con querer desmenuzar el concepto de democracia en variables o en categorías verificables, por ejemplo, la presencia de asambleas, ya que puede haber asambleas, pero estar manipuladas,

lo mismo votaciones o consultas. Entonces, aunque formalmente se cumplen, no son prácticas democráticas. Esto sucede sobre todo en el sindicalismo oficial, o de centrales obreras, de federaciones, en donde pueden existir los rituales democráticos, y al mismo tiempo estar controlados.

Al dar por hecho supuestos acerca de lo que son los sindicatos podemos tener otras definiciones de la democracia. Por ejemplo, existe el supuesto de que los dirigentes son servidores de los afiliados y deben actuar siempre en beneficio de ellos. Para abordar este punto recordemos la idea de representación contenida en la controversia mandato - independencia de Hannah Pitkin (1985) (que se verá más detalladamente en el siguiente apartado) y que dice que, en cuanto a los cargos de representación política, los titulares deberían actuar en función de los electores, sobre todo considerando el hecho de que cuando fueron parte del proceso electoral, las campañas se hacen con adherencia a una agenda política que los diferencia de los otros contendientes y es en función a ello que los votantes los eligieron. Así podríamos decir que la democracia sindical en función de la representación radica en la facilidad o los mecanismos para que los afiliados elijan al representante que mejor atienda sus intereses y que este representante en verdad lleve a cabo el mandato.

Así nos vamos acercando a una visión menos abstracta y más práctica de lo que significa la democracia sindical. Este mecanismo de toma de decisiones debe incluir elecciones competitivas para elegir a los dirigentes; en las elecciones debe haber opciones, es decir, la oposición debe existir siempre, de forma libre y organizada: deben ser claros los métodos de elecciones y estar estipulados en las leyes, (o en nuestro caso, en los estatutos y en la LFT) y estos respetarse siempre. Otra garantía de la democracia es que el poder o la dirigencia se alterne, esto con la finalidad de que no sean siempre los mismos agentes quienes la tienen cautiva.

La investigación de Graciela Bensusán y Martha Ruiz (1999), caracteriza a la democracia como un conjunto de categorías, que puede presentarse en diversos grados al interior de los sindicatos. Estas categorías son:

(...) la existencia de distintas corrientes internas en disputa por el poder, la elección transparente de los dirigentes por voto secreto, universal y directo, la participación de las bases en la toma de decisiones

fundamentales (como la negociación colectiva o los compromisos en torno a la productividad y la capacitación), la tolerancia a la pluralidad política, la disposición de mecanismos eficaces de rendición de cuentas por parte de las dirigencias, la apertura hacia medios intelectuales, académicos y sectores más amplios de la sociedad. (p.15)

Por su parte, Arturo Alcalde (2006) considera a los sindicatos democráticos como aquéllos en donde “los trabajadores influyen en su destino participando en sus procesos electorales o en la toma de las grandes decisiones” (Alcalde, 2006:162), para lo cual deben conjuntarse ciertas prácticas como son el voto secreto, la transparencia en los sistemas de registro y la rendición de cuentas, el otorgamiento libre de registros sindicales, libertad de acción y agremiación de los sindicatos, y que no exista intromisión patronal ni estatal en la organización. Las prácticas no democráticas se expresan en: “los contratos colectivos de protección patronal, emplazamientos a huelga sin tener trabajadores, y demandas de titularidad contractual ficticias” (Alcalde, 2006:162). Además, señala que la democracia sindical está constreñida debido a que el patrón escoge al sindicato con el que va a firmar el contrato colectivo y los trabajadores para acceder al empleo deben formar parte automáticamente del sindicato que hizo el trato. De esta manera, la posibilidad de la democracia queda cancelada porque los empresarios promueven la existencia de sindicatos sometidos a ellos y los líderes sindicales se comprometen a mantener esta relación subordinada, dándose un proceso incompatible con el respeto de la voluntad de los trabajadores.

Entre el grupo de autores que construyen indicadores sobre la democracia sindical, podemos situar a María Cristina Bayón (1997), quien evalúa el nivel de democratización de un sindicato a través de una serie de componentes que refieren más a las prácticas cotidianas de un sindicato. Estos son, en sus palabras, “la presencia de diversas corrientes sindicales, la frecuencia de asambleas, la existencia de una relación de tipo más directo entre dirigentes y bases, y el papel de los delegados en la resolución de conflictos cotidianos” (Bayón, 1997:75).

Por su parte, José Alfonso Bouzas (2000), considera a la democracia desde dos ángulos. El primero refiere a la consideración de que es un término abstracto y termina construyéndose como un hecho social que puede transformarse según el contexto, y que,

como otros aspectos de lo social, se encuentran limitados por las necesidades de acumulación del capital. Entonces la democracia sindical se encuentra limitada por los requerimientos del capital. El segundo, con la identificación de variables relativamente observables (dimensión procedimental), entre las que se encuentran: el conocimiento de los trabajadores de la organización social que los representa; el conocimiento de los contratos colectivos que los rigen; la presentación de rendición de cuentas a los trabajadores por parte de las direcciones sindicales (tanto del patrimonio como de la gestión de cuotas); una constante participación de los trabajadores en los recuentos de los procesos que determinan los intereses colectivos y que se den sin fraudes, sin violencia, ni represión; en el libre derecho de asociación y la superación de los obstáculos formales y de hechos para el registro sindical; y por supuesto, en la elección de las direcciones y el ejercicio de la representación de los trabajadores (que sea real).

Cuadro 2. Síntesis de los aportes por autor	
AUTOR / AÑO	PRINCIPAL APORTE PARA NUESTRA INVESTIGACIÓN
Pateman. 1970	Participación vinculante y mecanismos de elección de representantes.
Lipset. 1953	Ideas compartidas en la sociedad. Es contextual por lo que es fundamental la importancia de las regulaciones externas.
Hyman 1975	Las prácticas democráticas o ausencia de estas, estarán en función de la finalidad del sindicato, y de qué papel juegan las bases.
De la Garza. 2001	Los conceptos son construcciones sociales. Las prácticas sindicales pueden diferir de lo establecido en la formalidad.
Pitkin. 1985	Democracia descansa en los mecanismos para elegir a los representantes.
Bensusán y Ruiz 1999	Elecciones limpias, participación de bases, competencia interna, rendición de cuentas, y apertura del sindicato.
Alcalde. 2006	Libertad de sindicalización y de registro. Rendición de cuentas. Mecanismos electorales. Libertad en Negociación y contratos colectivos.
Bayón. 1997	Competencia interna, canal de comunicación bases – cúpulas, asambleas frecuentes.
Bouzas. 2000	Democracia limitada por el capital. Conocimiento de los trabajadores de su sindicato, conocimiento de los contratos, rendición de cuentas, elecciones, participación y libertad de registro.

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 2, mostramos a los autores recién revisados sintetizando lo expuesto del enfoque de cada uno.

Encontramos que la forma y el contenido de la democracia van a cambiar en cada contexto en el que se realice el análisis. Esto significa que, desafortunadamente no hay recetas o parámetros infalibles con los cuales estipular si hay democracia o no pero sí hay criterios mínimos a los cuales referirnos para evitar que la discusión de la democracia quede en un plano abstracto. También es importante observar no solo lo que se estipula formalmente, sino su efectivo cumplimiento, para no caer en prácticas de simulación. Por estas razones, es fundamental que estos criterios deben estar contenidos en la reglamentación vigente. Los sindicatos deben incluir las reglas en sus estatutos, para así utilizarse en los hechos a efecto de tomar decisiones respaldadas por el mandato de sus bases.

Para finalizar, partiendo de los autores revisados, presentamos lo que consideramos criterios mínimos de democracia sindical bajo los cuáles analizaremos, en un siguiente apartado, las nuevas reglas provenientes de la reforma constitucional y legal en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva:

1. Elecciones limpias, competitivas y periódicas de los dirigentes y representantes, para lo cual se debe garantizar la participación por voto universal, directo, libre y secreto de los miembros.
2. Interlocución entre la base con los dirigentes, así como la consideración de los intereses de las minorías, siendo ideal, además de los canales directos de comunicación, que las asambleas no sean sectarias, ni manipuladas y se haga partícipe a la base trabajadora.
3. Gestión adecuada y transparente de los recursos por parte de los dirigentes, destinados a representar los intereses de los agremiados, para lo cual es crucial la rendición periódica de cuentas de la administración, y abrir la posibilidad de que existan mecanismos de resarcimiento de las pérdidas y castigo a la mala gestión, en caso de fallar.
4. Las negociaciones de las condiciones de trabajo, los salarios, los derechos y las responsabilidades en las relaciones laborales, que lleve a cabo el sindicato con el empleador, deben estar sujetas previamente a consulta, discusión y votación de las bases.

El sistema de instituciones laborales y las prácticas informales, en un contexto de fragilidad del Estado de Derecho y un sistema político autoritario y corporativo, había situado en una posición desventajosa a los trabajadores para defenderse de los efectos de las crisis económicas y del nuevo modelo exportador. Ello se debió a los limitados instrumentos que poseían para influir en decisiones relevantes en sus sindicatos y las empresas. En cambio, habían privilegiado y protegido a las élites empresariales quienes junto a los diferentes gobiernos tomaban las decisiones en función de sus propios intereses (Bensusán y Subiñas, 2017). En este sentido, sostendremos en el siguiente capítulo que la RLFT dio un paso en la dirección correcta, al distribuir el poder hacia la base y hacer más claras y precisas las reglas a las que se deben someter los sindicatos para tener mejores prácticas.

Lo anterior se debe a que la reforma tomó en cuenta lo que la literatura nacional y la experiencia de los trabajadores a lo largo de sus luchas había estado mostrando en torno a los déficits institucionales para alcanzar la democracia sindical. La ley laboral reformada establece los requisitos que deben observarse para que se cumpla con estos criterios, como veremos más adelante al analizar la reforma). Sin embargo, el cambio que supone la RLFT '19, implica un gran salto en la historia de los sindicatos mexicanos ya que exige adoptar normas democráticas al interior (en cuanto a reglas y pautas de conducta) y al exterior (en cuanto a validación y demostración de representatividad) lo que, en los hechos, llevaría a devolver el poder a las bases. Aunque la ley impone este reacomodo de poderes no todas las dirigencias podrán o estarán dispuestas a adaptarse a las mismas, por lo que el futuro de la democracia sindical todavía está atrapado en una zona de gran incertidumbre.

3.1.2 REPRESENTACIÓN SINDICAL

Este apartado discute la idea de representación sindical. Para poder identificar las variables de las que se compone, vamos a utilizar la propuesta de Bensusán y Subiñas (2014), quienes, a su vez, retoman y reconstruyen la categoría de representación a partir de la formulación que Hannah Pitkin (1985) hiciera referida al ámbito político. A continuación, explicamos por qué el modelo laboral mexicano y el sindicalismo en la industria automotriz no cumplen con las dimensiones de la representación identificadas por Pitkin y trasladadas por Bensusán y Subiñas al ámbito sindical.

Para Hannah Pitkin (1985) la representación política se desenvuelve en lo que ella llama la controversia mandato – independencia. Según su enfoque, “la obligación del representante es para con el interés de quien lo eligió, los deseos del elector son relevantes y el representante tiene la obligación de ser sensible ante esos deseos y, si no es posible obedecerlos, al menos tenerlos en consideración”. Es así que en cuanto a cargos de representación los titulares deberían actuar en función de quienes eligieron. “El representante debe actuar de tal modo que, a pesar de ser independiente y sus votantes tener capacidad de acción y de juicio, no se plantee ningún conflicto entre ellos [Pitkin, 1985:178]”.

A partir de la conceptualización de Hannah Pitkin sobre representación política, Bensusán y Subiñas (2014), identifican cinco dimensiones que componen la representación sindical:

1. La autorización que se otorga para actuar en nombre de alguien. En el ámbito del trabajo, los líderes sindicales serían los representantes que cuentan con la autorización formal para representar a los trabajadores ante el Estado y los empleadores.

2. La responsabilidad, que se refiere a que el representante debe responder por las acciones que realiza y rendir cuentas eventualmente.

3. La dimensión descriptiva supone que los representantes deben ser un reflejo de la comunidad a la que se representa.

4. La dimensión simbólica, que se refiere a las convenciones sociales de la representación, que dependen de las creencias y actitudes de la comunidad política.

5. La dimensión sustancial, que es la actividad misma de representar, supone perseguir los intereses de los representados. En el caso de los sindicatos, esta dimensión supone conseguir ventajas para sus agremiados, y aunque a veces no sucede, los sindicatos pueden seguir ejerciendo la representación gracias a las dimensiones formal, identitaria y/o simbólica. Es decir, puede haber algún tipo de compensación para cubrir los déficits en ciertas dimensiones de la representación.

Entonces, retomando el ideal de la representación de Pitkin, podemos decir que es aquel que cumple con todas las dimensiones, es decir, surge a partir de la elección

democrática, rinde cuentas, tiene semejanzas con los representados y actúa en función de sus intereses (Bensusán y Subiñas 2014:6). Es importante poner atención a este último componente, “actuar en función de los intereses de los representados”, ya que de acuerdo al corporativismo de Schmitter, los sindicatos pueden estar completamente influenciados por el empleador y/o el gobierno. Y, en tanto no actúan en función de los intereses de los representados, puede ser que terminen como meros intermediarios, y en el peor de los casos, que terminen actuando en función de su propio interés y el de otros actores (empleadores y/o gobierno) (Bensusán y Subiñas, 2014).

Vale la pena aclarar a qué nos referimos con corporativismo. El concepto de Schmitter (1979) pero posteriormente trabajado por él mismo y sometido a varias discusiones teóricas (Schmitter, 1986 en Ocampo, 1992), desató gran controversia entre diversos autores debido a que Schmitter fue el primero en plantear que cierto tipo de relaciones entre el Estado y organizaciones o corporaciones, implicaban una toma de decisiones distinta de la idea de democracia, asimismo marcaba una configuración particular del Estado y su relación con la sociedad. Y que además, estas organizaciones tomaban papeles distintos en cuanto a la legitimación de ese Estado (Ocampo, 1992; Bensusán y Subiñas, 2014).

El corporativismo es la manera en la que se pacta entre Estado y organizaciones o corporaciones para mantener cierto control.

La definición del corporativismo de Schmitter (1992) refiere a “*un sistema de representación de intereses en que las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, y a las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos. Por tanto, el corporativismo implica una toma de decisiones gubernamentales distinta al parlamentario que implica una nueva forma de legitimidad del Estado que depende de los acuerdos entre las corporaciones y el Estado.*” (Schmitter, 1992 en Bensusán y Subiñas, 2014)

Schmitter plantea dos tipos de corporativismo, la diferencia radica en el origen de las corporaciones: en el tipo social, las organizaciones surgen desde la sociedad organizada, y en el tipo estatal, es el Estado quien las crea y las reconoce (Bensusán y Subiñas, 2014). En ambos casos se trata de la vinculación de la base trabajadora con la manera en la que sus dirigentes actúan para representar los intereses (y son un sistema de dominación). Sin embargo, se basan en distintas fuentes de legitimidad.

Los dos tipos de corporativismo que plantea Schmitter son los siguientes (Bizberg, 1990):

- El corporativismo social surge de manera autónoma al Estado. Las organizaciones surgen en función de las necesidades y el impulso de los intereses locales; son el resultado de una institucionalización por vía democrática. Sin embargo, el corporativismo se desarrolla debido a que las organizaciones sociales mismas se ven en la necesidad de limitar sus conflictos, de llegar a un acuerdo por el bien común, mediante una especie de contrato social.
- El corporativismo estatal, la génesis es radicalmente distinta. El Estado mismo es quien impulsa la creación de corporaciones, las institucionaliza, y las incorpora a un sistema político que controla por medio de un partido dominante. En oposición al corporativismo social, la institucionalización proviene desde arriba, en una sociedad que no está integrada.

El concepto de corporativismo, no solamente no es estático, sino que su definición y metodología siguió enriqueciéndose en discusiones posteriores, y el mismo Schmitter llamó neocorporativismo a las nuevas relaciones de representación que surgían a partir de la conjunción del capitalismo en su fase de neoliberalismo y el ya conocido corporativismo (Ocampo, 1992).

En México, los empresarios nacionales han sido protegidos e impulsados por el Estado como agente de desarrollo, movilizándolo recursos y legalizando sus decisiones. El control de las élites sobre la clase trabajadora se basó en el poder del Estado. El sistema político se entendía más como espacio de coerción que como de resolución de conflictos. Sin embargo, fueron surgiendo diversos matices que se caracterizaron como

neocorporativismo. Los sindicatos, por un lado, comenzaron a hacer más sutiles las relaciones con el PRI (aunque sin desaparecer), y por el otro los sindicatos entran a negociar con las empresas asuntos relacionados con la productividad. Inclusive después de la derrota del PRI, la participación de los trabajadores siguió ampliamente controlada jurídica y administrativamente con elementos que permanecen vigentes (Gómez, 2012).

Hacer énfasis en el sujeto representado nos permite ver una configuración distinta del papel de los sindicatos, ya que, dependiendo de los contextos económicos y políticos, pueden ser vistos como un activo para el movimiento laboral, con posibilidad de negociación con las empresas para llegar a acuerdos benéficos para ambas partes. Se explicará mejor en el siguiente apartado que la realidad es que en México no sirven de contrapeso ante amenazas a las condiciones laborales (Bensusán y Covarrubias, 2019). De esta perspectiva podemos sostener que los sindicatos tienen distintas funciones de acuerdo a su posición, por lo que los conceptos como democracia, representatividad y legitimidad se les puede definir de forma más fluida según el sindicato, pero también el momento y entorno político el cual es de suma relevancia (Bensusán y Middlebrook, 2013; y Bensusán, 2019).

Frente a esta discusión surge una pregunta ¿Por qué hay sindicatos que representan a sus agremiados y otros no? De acuerdo con Bensusán y Middlebrook (2013) lo que hace la diferencia, entre otros factores, es el papel del gobierno y/o el diseño institucional de las relaciones laborales, ya que es lo que determina cómo interactúan los actores en el conflicto redistributivo. Aquí en México, aunque formalmente los sindicatos tienen mayores recursos de poder que en otros países (como el derecho a huelga indefinida, facilidades para negociar colectivamente y bases amplias por la sindicalización forzosa, además del reconocimiento legal), el proceso organizativo estuvo siempre controlado por el Estado a través de las centrales corporativas y de los empleadores.

El papel que los sindicatos de cada país desempeñan frente a estos procesos es otra de las características que deben señalarse en este trabajo: en el caso mexicano los sindicatos se encuentran aliados y sometidos al gobierno y las empresas a partir de la derrota sindical de los años ochenta (Bensusán y Middlebrook, 2013). Primero, por su participación subordinada en los pactos económicos que buscaban la estabilidad macroeconómica y después en los acuerdos celebrados para aumentar la productividad y así superar la crisis

económica. En ese contexto, los sindicatos perdieron poder, representatividad y capacidad de negociación. El sindicalismo mexicano se caracterizó (y aún hoy) por una subordinación a los proyectos del Estado, así como una alta docilidad ante las estrategias empresariales, por lo que los trabajadores se encuentran a merced de la evolución de la industria y los alcances políticos del gobierno en turno. El proceso de reestructuración productiva en la transición al neoliberalismo se tradujo en una pérdida de más del 70% del poder adquisitivo, mientras que paralelamente las dirigencias sindicales se veían enriquecidas de una forma grotesca, la contención salarial permitió a los empresarios obtener altas tasas de ganancia (Guillén Romo, 1997), así como en un paulatino debilitamiento de los sindicatos locales. (Bensusán y Middlebrook, 2013).

En nuestro caso de estudio, la industria automotriz, la amenaza de la destrucción de puestos de trabajo siempre se encuentra latente, debido a la inherente y constante innovación tecnológica, así como a la respuesta de las empresas ante las crisis económicas. Pero los sindicatos, en lugar de representar los intereses de sus trabajadores, respaldaron las políticas de reestructuración de las empresas, la flexibilización de los CCT y la desvinculación entre el salario y la productividad. De esta forma, las dirigencias de las sindicales corporativas nunca consultaron a las bases qué posición querían asumir frente a pactos y acuerdos que afectarían sus salarios y condiciones laborales, al contrario de tener una posición proactiva su papel se redijo a ser garante legal de la representación de los trabajadores. La dimensión sustantiva de la representación se volvió prácticamente inexistente. Los sindicatos (de industria y confederaciones) dejaron de negociar condiciones para convertirse exclusivamente en organizaciones de control y disciplina de los trabajadores (Bensusán y Ruiz, 1999). Es evidente que Schmitter (1992) sostuvo con certeza que la intermediación no implica necesariamente a la representación; la representación implicaría la transmisión de las demandas y preferencias, en cambio, cuando tal función se encuentra anulada y las dimensiones de la representación se ausentan, simplemente se mantienen en el plano de la articulación de intereses, combinándose generalmente con prácticas clientelares (Bensusán y Subiñas, 2014).

Recapitulando, tenemos que la representación es una categoría imprescindible si queremos hablar de sindicatos, sin embargo, no podemos dejar de lado que se compone de

varias dimensiones, que cuando alguna de ellas se encuentra ausente en la práctica, es más fácil caer en algo más cercano a la intermediación o inclusive en desvirtuar el sentido original de la representación, alterando y revirtiendo el orden supuesto de esa relación.

La democracia sindical es un recurso fundamental para que los trabajadores sean participes en la elección de sus representantes, y que esta elección sea en función de sus intereses y así incidir en la regulación de las relaciones laborales, por lo que ésta se debe ponderar y analizar a la luz de las posibilidades de bilateralidad que se abren en los procesos de negociación colectiva. En este sentido, el diseño institucional es fundamental para abrir los canales a la democratización de la elección de las representaciones.

3.1.3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La capacidad de los trabajadores de negociar sus condiciones con bilateralidad a través de un sindicato con autonomía y representatividad auténtica es fundamental en un régimen democrático, con garantías a la libertad sindical. En este apartado se presenta la propuesta de diversos autores respecto a la negociación colectiva y su principal perversión: los contratos de protección.

Como hemos presentado a lo largo del capítulo, idealmente los sindicatos deberían representar los intereses de los trabajadores y, a través de la negociación, buscar mejorar sus condiciones y defenderlos en el conflicto capital-trabajo. Los sindicatos representan "la voz" de los trabajadores ante el patrón, ya que son el medio para negociar por mejores condiciones de trabajo, además de que crean la protección de la colectividad, porque la negociación individual colocaría en una posición vulnerable al trabajador que intente pedir a su patrón mejores condiciones o salarios. La negociación colectiva a través de los sindicatos es el medio que los trabajadores tienen para hacer llegar sus peticiones y condiciones al patrón (Baylos, 2019). Los sindicatos consideran, al momento de la negociación a todos los trabajadores (y sus demandas), en cuanto a las condiciones que deberían mejorarse para conseguir mayor bienestar para todos los trabajadores, e incluso para la empresa y su productividad. (Freeman, y Medoff, 1987).

Uno de los fundamentos de la libertad sindical reside en la autonomía de las organizaciones para mejorar y defender sus condiciones laborales. Retomando a Hyman (1975), la percepción de las dirigencias respecto a la capacidad de las bases en la toma de decisiones puede determinar la apertura a la participación, si los dirigentes consideran que no serían capaces de tomar decisiones, se impide la participación. Por lo tanto, no podemos dar por hecho que solamente por ser independientes son las bases las que toman las decisiones, porque de nada servirá que las bases sin formación tomen decisiones erróneas. Esta lógica, entre otros factores, puede dar lugar a cúpulas intelectuales que siempre sean quienes tomen las decisiones.

También vale la pena mencionar la dimensión económica de la negociación colectiva. Los autores Trajtemberg y Borroni (2013) dividieron la negociación colectiva en cuatro dimensiones observables (densidad, tasa de cobertura, grado de centralización y coordinación), a partir de las cuales se puede ver la relación entre la estructura de la negociación colectiva y el efecto en el desempeño de la economía. También la OCDE (2004) realizó un análisis con las mismas dimensiones, sólo que las últimas dos (centralización y coordinación) las conjuntó en un solo indicador. Sin embargo, esto vale la pena observarlo en un mercado de trabajo en el que las condiciones salariales se determinen a partir de la negociación colectiva.

En cambio, en el modelo corporativo, en donde generalmente se sostiene que el nivel salarial y el empleo se relacionan inversamente (Trajtemberg y Borroni, 2013) esto es que a mayores salarios el empleo disminuye. En este sentido podemos plantear una diferencia en el rumbo que adquieren las negociaciones colectivas según el tipo de sindicato o de instituciones laborales en las cuales se desarrollen. De acuerdo con lo anterior, resulta conveniente recordar la propuesta de Richard Freeman (2008), que sostiene que los acuerdos logrados en la negociación colectiva no afectan la eficiencia de la economía, ya que ningún sindicato o empresa firmarían un acuerdo que hiciera a la empresa cerrar, lo que descarta la postura de las grandes centrales y el gobierno, que argumentan que tienen que pactar con las empresas por el bien de la economía, aún a costa de sacrificar las mejoras en las condiciones laborales.

Añadido a esto, como ya se mencionó, el modelo laboral mexicano, ha requerido que se firmaran pactos de estabilidad económica, en los que las condiciones laborales se adecuaban a los requerimientos del sistema con ayuda de las organizaciones sindicales de los trabajadores. Los sindicatos no eran más que una organización registrada y reconocida formalmente (Santos, 1999:119). En México, los contratos de protección se suscriben con acuerdo de patrones y líderes para protegerse mutuamente, abaratar la producción, mermar los derechos de los trabajadores, evitar las huelgas, e impedir a los sindicatos independientes. Estos contratos son firmados incluso antes de la contratación de los trabajadores y de cualquier negociación colectiva. Esto vulnera la libertad sindical. (Moheno, 1999:156-158).

Tomaremos como definición de un contrato de protección la propuesta por Graciela Bensusán (2007:13),

“los contratos de protección son los instrumentos acordados entre el secretario general de un sindicato sin vida real pero con registro ante la autoridad y el empleador, con el propósito de permitirle a éste eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo”.

El régimen sindical construido en el país a partir de los años ochenta, paulatinamente se fue tornando en un régimen de simulación, en el que se beneficiaron varios actores: los gobiernos, al mantener los salarios bajos y la flexibilidad laboral y así atraer mayor inversión; los abogados patronales, quienes suelen recibir una parte de los beneficios; y los líderes y los empleadores, quienes pactan las condiciones laborales con amplios márgenes de unilateralidad y flexibilidad evitando huelgas y demandas de los trabajadores (Bensusán, 2007).

En las últimas décadas, bajo el modelo exportador, se ha generalizado cada vez más la paz corporativa, y los contratos de protección han servido para colocar a México en la división internacional del trabajo con la ventaja competitiva de mano de obra barata y condiciones laborales mínimas. Recordemos que a partir del ACLAN se hicieron públicas a nivel internacional las quejas laborales resultando que “casi la totalidad de las quejas promovidas por violaciones a los derechos laborales en México incluyen este tipo de denuncias” (Bensusán, 2007:24). Sin embargo, este modelo deja trabajadores sin tener

posibilidad de representación y defensa de sus intereses con un sindicalismo auténtico (Bouzas y Mendoza, 1999); a su vez deslegitimando ante las nuevas generaciones la organización y negociación colectiva, sumándose a otras fuentes de debilitamiento sindical como es el caso de los factores exógenos propios de la globalización (Bensusán, 2007).

Tales circunstancias muestran un sindicalismo en el cual la representación en su dimensión sustantiva se encuentra completamente impedida, en donde no se ha podido (ni se ha querido) negociar efectivamente salarios o condiciones laborales, y en cambio se prefiere subordinarse a las exigencias unilaterales del Estado o de la empresa. Empezando por los salarios, asuntos fundamentales en la industria tales como innovación tecnológica y organizativa, incrementos a la productividad o necesidad de capacitación, quedan decididas de manera unilateral, en detrimento de la calidad de los empleos y de vida de los trabajadores.

3.2 PROPUESTA METODOLÓGICA

3.2.1 ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN

La investigación se centra en la identificación, la operacionalización y el análisis de los procesos de adaptación de los sindicatos en la industria automotriz en México ante las exigencias de la reforma laboral de 2017-2019, las cuales están orientadas a democratizar la vida sindical. Dadas las diferentes trayectorias y características de los sindicatos en la industria, se busca comparar cómo responden a estas exigencias según su naturaleza y de acuerdo con las prácticas previas (por lo que se refiere a la relación de las dirigencias con las bases, las autoridades y los empleadores, entre otras). Estos procesos serán nuestra unidad de análisis. Es un estudio comparado del régimen político interno entre sindicatos, los sindicatos son nuestras unidades de observación, y para su selección utilizamos una tipología que comprende estas prácticas previas.

Diversos autores han construido su propia terminología para caracterizar la naturaleza y la actuación de los sindicatos en México: blancos, fantasma, charros, para referirse a los sindicatos de protección patronal, o a los que identificamos como corporativos; en contraparte, los sindicatos que intentan ser más representativos de los trabajadores y

construidos desde las bases, son conocidos como independientes, democráticos, alternativos, auténticos o *reales*. Como se ha visto con otros autores (Bayón, 1997)¹⁶, (Almaraz, 1998)¹⁷, (Bensusán y Subiñas, 2014)¹⁸, toda tipología sólo tiene un valor como herramienta analítica y metodológica, ya que en algunos sindicatos se pueden encontrar diversas características del *otro tipo* al que no pertenecen, es decir no hay tipos puros en la realidad. Con fines pragmáticos para facilitar su clasificación, al igual que la literatura especializada, los separamos en dos tipos, corporativos e independientes.

Sindicato Corporativo

- SITIMM

Titularidad de contrato en las siguientes empresas:

- a. Honda – Guanajuato
- b. Toyota – Guanajuato
- c. Arela – CONDUMEX
- d. Flex-N-Gate – Guanajuato

Sindicatos Independientes

- Nissan – CIVAC
- Volkswagen – Puebla
- General Tire - SLP

¹⁶ El trabajo de Bayón (1997), separa a los sindicatos en tradicionales y alternativos, en los que incorpora otras dimensiones que por los límites de nuestra investigación no alcanzamos a estudiar (espacios de acción de la producción, niveles de negociación, confrontación o cooperación en el conflicto capital-trabajo, articulación de la acción sindical, capacitación de los dirigentes, y la que se asemeja más a nuestra investigación: características de las organizaciones sindicales.

¹⁷ En su texto, Almaraz (1998) hace una tipología mucho más desagregada, con 4 tipos de sindicatos. Tipo 1: los sindicatos fantasmas. Cercanos en la relación con el patrón y el gobierno y alejados de la base trabajadora. Son sindicatos de protección a los intereses patronales, manejados como negocio familiar, en complicidad con autoridades laborales. los trabajadores desconocen su existencia y afiliación. Algunos incluyen afiliación política (incluso de manera explícita en los estatutos). Tipo 2: los sindicatos oficiales, charros o burocráticos. Los trabajadores conocen su existencia. Los líderes están estrechamente relacionados con el gobierno y mantienen control político de la sociedad. Tipo 3. los sindicatos blancos o autónomos. La vida sindical es casi nula. Son una concesión de la empresa, dirigidos desde RRHH. Tipo 4: sindicatos democráticos o independientes. Escaparon del sindicalismo oficial y control corporativo. La diferencia con nuestra investigación es que cualquier sindicato de tipo 1, 2, o 3, estará contenido en nuestro primer tipo

¹⁸ Las autoras elaboraron 4 tipos de sindicatos partiendo de Hanna Pitkin y las dimensiones de las cuales se compone la Representación. Estos 4 tipos son: 1) cumplen con el ideal de la representación, 2) cumplen con la dimensión formal y la dimensión sustantiva de la representación, 3) se caracterizan por mala o nula representación, 4) la representación está invertida. En el texto, las autoras hacen referencia a un quinto nivel de la representación, sin embargo, al caracterizarse por no cumplir con la dimensión formal, ningún sindicato se encuentra en esta categoría sino que queda limitado a las ONG. Los sindicatos de nuestra investigación corresponden al tipo 1 y 3 de los que las autoras desarrollan.

Estos sindicatos se distinguen por el tipo de vinculación con el Estado y por sus prácticas. Esperamos encontrar diferencias, aunque de menor relevancia, incluso entre sindicatos de un mismo tipo, por lo que resulta pertinente elegir más de un sindicato del mismo tipo. Inicialmente suponemos que los sindicatos del segundo tipo tendrán que hacer menos transformaciones en función de lo que les marca la ley, o quizá ninguna, por lo que servirán también como casos de control.

Elegimos este sindicato corporativo porque, es un sindicato de industria que se encuentra presente en diversas empresas del sector automotriz (como las que se enlistan) y, aunque comparten estatutos, vale la pena observar su comportamiento en más de una empresa porque hay relativa autonomía entre cada sección sindical y encontramos variación. A su vez, se encuentra alineado ideológicamente a la central sindical CTM, que se caracteriza por una estructura vertical, con cúpulas fuertes, prácticas antidemocráticas y que históricamente han apoyado políticas salariales restrictivas. Por su parte, los sindicatos independientes destacan por sus prácticas democráticas, así como la incidencia en la regulación de las relaciones laborales por medio de una bilateralidad amplia.

Teniendo en cuenta la limitante temporal que impone cualquier proyecto de investigación, pero principalmente la dificultad de acceder a la información que se busca sobre la vida interna de los sindicatos- debido a que los dirigentes de los sindicatos no están dispuestos a admitir sus prácticas antidemocráticas, no permiten el acceso a la información, los procesos electorales no son abiertos a personas ajenas al sindicato, o se realizan en momentos que no coinciden con los tiempos límites de esta investigación, etc.-, este proceso de investigación se ha complementado con tres formas de recolección de datos:

1. En un primer momento se realizó la revisión de estatutos sindicales, con la intención de precisar los puntos de partida de los sindicatos antes de adaptarse a lo que la reforma les exigía. Sin embargo, encontramos que este análisis no es suficiente para reflejar las condiciones reales en las que los sindicatos se encuentran;
2. Se procedió a completar a partir de la observación las prácticas al interior de los sindicatos (tuvimos acceso a tres procesos electorales en: Volkswagen, Puebla; en Nissan, Morelos; y en General Tire, SLP),

3. Se realizaron entrevistas semiestructuradas en distintos momentos, para así contrastar e indagar otra información que no se obtuvo a través de la observación.

Adicionalmente, este estudio incluyó el análisis de documentos como los contratos colectivos de trabajo, informes, grabaciones, fotografías relacionadas con el desempeño de la actividad sindical, los cuales han sido conseguidos o elaborados por personas que observaron procesos semejantes antes que nosotros.

Además de esto, se realizó la comparación de los estatutos de diversos sindicatos de la Industria Automotriz, y en relación a las exigencias que impone la LFT '19 permitió establecer si lo estipulado por la ley que regía anteriormente referente a la representación sindical restringía la participación de los trabajadores, empoderando a las dirigencias, así como visibilizar las modificaciones que exige la reforma y las coincidencias o distancias frente a las prácticas llevadas al interior de los sindicatos en cuanto a los procesos electorales.

Para conocer las prácticas sindicales se utilizaron los siguientes recursos:

- Entrevistas semiestructuradas: Las entrevistas se realizaron a dirigentes sindicales en activo: se entrevistó al secretario general del sindicato de cada empresa y además a un ex-secretario en el caso de NISSAN. En el anexo 1 se encuentra la información detallada de cada una de las entrevistas.
- Observación participante: en actividades sindicales para tener más familiaridad con el desempeño del sindicato. En el anexo 2, 3, 4 y 6 se encuentran fotografías obtenidas de los procesos electorales

De esta manera, podremos verificar cómo los procesos están regulados en los estatutos, al mismo tiempo que contrastarlo con las prácticas sindicales. Esperamos encontrar variación en, al menos, los siguientes aspectos, que estarán en función del tipo de sindicato en el que se observen, es decir, del tipo corporativo o del tipo independiente:

- a) elección de dirigentes,
- b) negociación colectiva,
- c) rendición de cuentas.

3.2.2. EJES ANALÍTICOS

Nuestro tema lo abordamos a partir de articular los siguientes ejes analíticos para problematizar el estado de la cuestión y explicar cómo el cambio institucional impacta en los sindicatos, en cuanto a su democracia y la calidad de representación.

- **Democracia sindical.** Al interior de los sindicatos, las prácticas democráticas son la excepción, esto derivado del legado autoritario y el corporativismo característicos del modelo laboral mexicano, lo que ha afectado enormemente la calidad de la representación de los trabajadores. La diferencia de prácticas es visible entre sindicatos independientes y corporativos, por ejemplo, en variables como la elección de representantes y dirigentes, la negociación colectiva, patrimonio sindical y decisiones sobre el sindicato.
- **Calidad en la representación.** Debido a la caracterización histórica de los sindicatos mexicanos, encontramos que no defienden los intereses de los trabajadores sino de los empleadores e incluso del gobierno, lo cual adquiere una forma de “representación invertida” que, aunque sea legal en la dimensión formal, son un fraude en la dimensión sustancial (Bensusán y Subiñas, 2014). El corporativismo opera como una intermediación funcional, en donde los trabajadores están formalmente representados, dentro de una estructura vertical que no es sensible a sus necesidades.

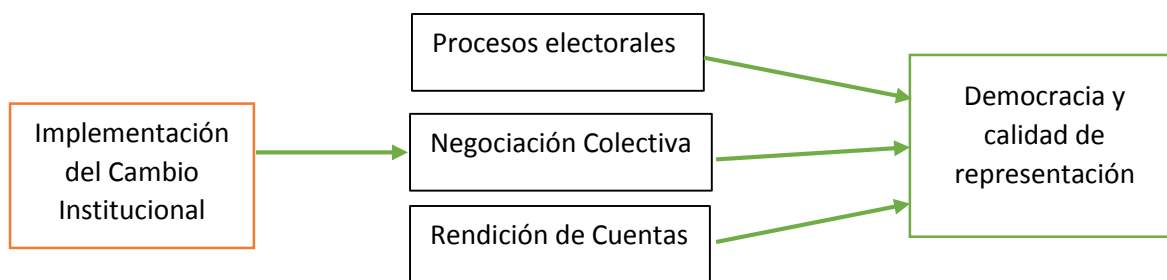


FIGURA 2. Efectos y observables del cambio institucional.

Fuente: Elaboración propia

3.2.3 SUPUESTOS

Es bajo este panorama que partimos de los siguientes supuestos, los cuales construimos a partir de la revisión bibliográfica (teórica y empírica) que se realizó:

1. A partir del concepto de corporativismo de Schmitter y el proceso de formación de las estructuras jerárquicas, sabemos que existe una relación de afinidad entre contexto - prácticas políticas de una nación con las prácticas al interior de los sindicatos, lo que incide en sus capacidades y recursos de poder para cumplir su papel como representantes de los intereses de los trabajadores. Si esto lo tenemos en mente al trasladar nuestra perspectiva de análisis a México, los sindicatos se han utilizado como instrumento de Estado para hacer presión política, ya sea para impulsar un cambio, o también para impedir un cambio que altere el status quo, en demérito de su función como representantes de los trabajadores (Bensusán, 2017). De acuerdo con Bensusán, quien retoma el concepto amplio de democracia de Carole Pateman (1970), suponemos que el respeto al voto y la alternancia política en el 2000 no dio lugar a la completa democratización del régimen político. Sin embargo, no puede haber democracia plena si esta no abarca todos los ámbitos de la sociedad (Bensusán, 2019).

2. Suponemos que los sindicatos no son un actor homogéneo con características iguales en toda la industria, sino que distinguimos entre tipos de sindicatos según su conformación, grado o nivel de representación, procedencia y legitimación ante las bases. La mayoría de los sindicatos del sector manufacturero, pero específicamente del sector automotriz, son del tipo corporativo mientras los sindicatos independientes son excepciones a la norma. Sin embargo, también encontramos que tanto en sindicatos independientes como en corporativos hay diferencias en estructura y en prácticas, por lo que suponemos que habrá variación en los procesos adaptativos que realizan para enfrentar y asimilar el cambio en la ley. Aunque los independientes tienen más probabilidades que los corporativos de tener normas y prácticas democráticas.

3. Este cambio institucional implica la exigencia de redistribución del poder sindical hacia las bases y garantías de autonomía frente al gobierno y los empleadores, lo que se espera que provoque una redefinición completa del viejo arreglo corporativo estatista. Sin embargo, también suponemos que se observarán prácticas adaptativas o simulatorias, que buscarán limitar o postergar la redistribución del poder desde las cúpulas a las bases ya que quienes lo detentan no tienen incentivos para cumplir esas exigencias. Por ese motivo, el resultado dependerá de qué tanta vigilancia y exigencia se observe por parte de actores internos.

3.2.4 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS

De acuerdo a la problemática señalada anteriormente, nuestra pregunta de investigación se plantea así: ¿De qué manera el cambio institucional impactará en el régimen político interno de los sindicatos? ¿Qué tan lejos se encuentran estos de lo requerido por la ley y cómo se van a adaptar a estas exigencias? En este contexto entendemos por régimen político interno las prácticas y comportamientos relacionados con la elección de dirigentes, la rendición de cuentas, así como la negociación colectiva. Asimismo, comprendemos la toma de decisiones relacionadas con los contenidos de la negociación colectiva, en cuanto a las demandas de salarios y de condiciones de trabajo.

Desde nuestra perspectiva, la trayectoria histórica de las organizaciones importa por lo que nos preguntamos ¿en qué medida las diferencias en sus trayectorias previas y sus tradiciones influyen en la respuesta que estos den a las exigencias externas para avanzar en la implementación de las nuevas reglas del juego?

Bajo esta perspectiva, intentamos responder cómo se realizarán estas modificaciones, por lo que consideramos pertinente abrir las siguientes interrogantes:

- ¿Estas modificaciones se harán bajo pautas democráticas que incidirán en la calidad de la representación de los trabajadores? ¿O se quedarán en un plano meramente formal para cumplir con la norma modificando las prácticas sin transitar a la democracia?

En este sentido, **nuestra hipótesis es que a partir del cambio institucional que representa la RLFT'19, a los sindicatos de tipo corporativo les costará mucho más trabajo adaptarse y hacer una transición realmente democrática en comparación con sus pares independientes que ya tienen trayectorias y prácticas democráticas incorporadas, por lo que tendrán menos obstáculos para adaptarse.** Sin embargo, dada la interrogante que colocamos anteriormente, es pertinente plantear una hipótesis alternativa, **en donde los sindicatos corporativos acostumbrados a simular, a pesar de que no adoptarían prácticas democráticas en seguimiento a la reforma, cumplirían más rápido y sin contratiempos con los nuevos requerimientos; ya sea a través de herramientas y recursos que este tipo de organizaciones tienen, así como con el apoyo de las empresas que reconocen la conveniencia de mantener esa inercia, esto considerando la ausencia de actores que exijan y/o propicien cambios; mientras que los sindicatos democráticos e independientes en ausencia de estas inercias y en cambio con actores sociales que participan activamente en la discusión del rumbo de sus organizaciones, presentarían una dificultad más genuina para la adecuación de la reforma.**

Frente a este contexto, la propuesta de investigar las formas en que los sindicatos de la IAM se adaptan a los cambios institucionales, puede llevarse a cabo a través de analizar cómo se transforman los diseños estatutarios y las prácticas internas vinculadas en, al menos, los procesos electorales de las directivas y así hacer un seguimiento de los procesos de cambio que tienen que hacer para cumplir con las nuevas normas laborales.

El seguimiento es viable gracias al hecho de que los tiempos determinados por la propia ley en los que se llevan a cabo estos cambios, nos permiten dar un seguimiento en “tiempo real” de algunos de los procesos de cambio adoptados por los sindicatos que se estudien.

4. OBSTÁCULOS EN LA REPRESENTACIÓN LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1 INTRODUCCIÓN

De acuerdo con nuestro apartado teórico-conceptual, podemos decir que la democracia sindical es esencial para una adecuada representación; asimismo, no se puede hablar de los sindicatos como un actor homogéneo, sino que, en una mezcla de contextos y factores propios, dado como resultado una variedad de combinaciones en cuanto a la calidad de la democracia y la representación.

Este capítulo incluye en primer lugar, la revisión de un conjunto de conflictos intersindicales y/o obrero-patronales en donde el circuito de la representación se encontraba bloqueado – es decir, ocupado por representaciones gremiales que no cumplían su función en la representación de los intereses de los trabajadores- y los obstáculos que los trabajadores enfrentaron al tratar de conseguir una representación legítima. Como parte de este apartado, presentamos una recopilación de quejas que se sometieron a revisión en las oficinas laborales del ACLAN, en donde podemos ver que las principales denuncias y peticiones ejemplifican los obstáculos de los trabajadores en la búsqueda de una representación adecuada, pero también la importancia de un marco institucional que garantice la neutralidad de los trámites y la organización auténtica de los trabajadores. De igual forma estos procesos evidencian los rasgos positivos de la participación de instancias internacionales como apoyo de esas demandas y principios democráticos.

4.2 MUESTRA DE CONFLICTOS LABORALES

De acuerdo con los conflictos laborales que analizamos, presentamos los que a nuestro juicio son los aspectos más sobresalientes, y que evitan una representación auténtica de los trabajadores, los cuales son:

- a. En el viejo modelo laboral, los conflictos por la redistribución entre trabajo y capital se encontraban bloqueados por la presencia del sindicalismo corporativo;
- b. La ausencia de prácticas democráticas representan la regla que rige en el entorno laboral mexicano y las prácticas democráticas representan una excepción.
- c. En la mayor parte de los conflictos existe una operación coordinada entre empresarios, sindicatos corporativos e instituciones para disuadir, obstaculizar y someter las aspiraciones democratizadoras de los trabajadores.
- d. Cuando los trabajadores lucharon por conseguir una representación real y eficaz de sus intereses, se enfrentaron a diversos tipos de obstáculos que tenían un propósito disuasivo e incluso punitivo (Bensusán, 2000).

Al dar cuenta de estos obstáculos, se busca poner de manifiesto la manera en que la reforma ha procurado sortearlos, para así garantizar justicia laboral en materia de libertad sindical y negociación colectiva, creando las condiciones para que los trabajadores ejerzan libremente sus derechos colectivos y hagan avanzar sus demandas a favor de mejores condiciones de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, los conflictos laborales fueron seleccionados en función de su trascendencia tanto en la rama económica, como en el entorno de los movimientos sociales. Para ello, consideramos los motivos que los originaron, las demandas del movimiento, las instituciones involucradas, el tiempo de duración, así como el balance final en términos de lo que se obtuvo como resultado (en los casos ya finalizados) y los costos para los trabajadores.

La información de los conflictos proviene del seguimiento hemerográfico de los mismos, apoyada en investigaciones de otros autores. Se decidió incluir casos de diferentes industrias y no solamente de la automotriz (a donde pertenecen los sindicatos seleccionados en esta investigación), con la intención de mostrar que el origen de los conflictos y la manera en la que generalmente se desarrollaron son semejantes y afectan al sistema de representación en su conjunto.

Una constante que aparece en la mayor parte de los conflictos que presentamos es que estos resultan de un conjunto de reglas y prácticas que tenían la finalidad de sostener una estructura corporativa de representación afín a los intereses de gobierno y empleadores. Los primeros casos corresponden a la industria automotriz, por ser nuestro tema de investigación, pero incluimos después conflictos en la industria textil, el sector agrícola, y la industria extractiva (minería). Los casos considerados comparten semejanzas, pero se caracterizan por algunos aspectos: el conflicto de la industria textil, por su larga duración (26 años); el de la minería, por los altos costos que los trabajadores pagaron al mantener las demandas (llegando a costar la vida de algunos dirigentes) y el de los jornaleros agrícolas, por la unión de trabajadores de diversas empresas y sindicatos en un mismo movimiento (al igual que la oleada de paros en Tamaulipas).

Cabe resaltar que no pretendemos hacer una reseña exhaustiva de los conflictos. Para ello indicamos las fuentes que proporcionan una información más completa ya que nuestro objetivo está centrado en presentar cómo los conflictos se dan por la ausencia de prácticas democráticas y el bloqueo en el circuito de representación.

Los primeros dos casos seleccionados ocurrieron en distintas plantas de la empresa automotriz Ford Motors.

1. **Ford Cuautitlán - 1987.** El conflicto ocurrido en Ford Cuautitlán fue uno de los más emblemáticos originados por la falta de representatividad de las direcciones sindicales y la imposibilidad de elegir libremente a sus representantes. El conflicto tiene su origen a finales de la década de los ochenta, momento en el cual la IAM atravesaba por un proceso de reestructuración con la finalidad de integrarse regionalmente con Estados Unidos y Canadá (Arteaga, 1990 y Gómez Zuppa, 2016). Como parte del proceso de reestructuración productiva la empresa, junto con el secretario general del SINTRAFORD: Lorenzo Vega Osorno, liquidaron el Contrato Colectivo vigente desde 1987, lo cual causó la inconformidad de los trabajadores, quienes se manifestaron en la planta exigiendo la destitución del secretario general y la restitución del contrato colectivo. Frente a la protesta, Fidel Velázquez quien era dirigente de la CTM desconoció al secretario general y designó a uno nuevo, que sería Héctor Uriarte.

Como podemos observar aquí se trata de un conflicto en donde interviene la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que esta instancia es la que validó la modificación del CCT, así como la remoción e imposición del dirigente sindical. Además, es importante señalar la intervención directa de la Confederación de Trabajadores de México en la vida del sindicato y la gestión de las relaciones laborales.

Según diferentes autores (Becerril, 1990 y Gómez Zuppa, 2016) el conflicto puede dividirse en cuatro etapas:

La primera que detona el conflicto con la modificación del CCT y una relativa solución al destituir a Vega Osorno como dirigente sindical;

La segunda etapa del conflicto que podríamos ubicar como de confrontación se abre cuando la nueva dirigencia, junto a la empresa, aprueban un descuento considerable en el pago de aguinaldo correspondiente a 1989, por “reajuste de impuestos”; y un anuncio de que el reparto de utilidades sería menor que el año anterior. Esta situación llevó a los trabajadores a imponer un paro de actividades y bloquear la autopista México – Querétaro el 22 de diciembre de 1989 (Becerril, 1990), realizando diversos mítines exigiendo la salida de Uriarte y el nombramiento de otro comité ejecutivo en asamblea dentro de las instalaciones. En este punto podemos observar que existe una demanda democrática para gestionar las relaciones laborales dentro del centro de trabajo. Por su parte, la CTM desconoció la protesta de los trabajadores y manifestó apoyo a la dirigencia de Uriarte, lanzando una feroz represión en contra de las cabezas visibles del movimiento, quienes fueron detenidos por la policía del Estado de México. Este hecho pone de manifiesto la estructura vertical y autoritaria del sindicalismo mexicano quien al ver un cuestionamiento mínimo a sus decisiones reacciona de forma represiva, apoyada por las fuerzas del Estado, en este caso la policía del Estado de México. Frente a este hecho los trabajadores paran actividades.

La tercera etapa que ubicamos como de represión, se da tres días después de la paralización de actividades. Un grupo de golpeadores entró a la planta lesionando a decenas de trabajadores y asesinando de un disparo a un trabajador. Frente a la represión la empresa decidió suspender las operaciones y el sindicato nombró a otro dirigente. Los trabajadores anunciaron la intención de dejar la CTM y adherirse a la Confederación Obrera

Revolucionaria (COR). Como respuesta, la empresa, la CTM y la Secretaría del Trabajo suscribieron el primero de marzo, un acuerdo de “buena fe”, en donde se comprometían a recontractar a todos los trabajadores sin represalias. Esto no sucedió, incluso desobedeciendo dictámenes federales la empresa despidió a una parte considerable de la plantilla laboral, mientras que paralelamente se sustituyó a parte del personal con nuevas contrataciones.

La cuarta etapa la ubicamos como la de disolución del conflicto y se da en enero de 1991, que es cuando los trabajadores pidieron a la CNDH que interviniera en su favor, por considerar que su caso dio lugar a una violación constitucional. El 17 de mayo, luego de un requerimiento del Poder Judicial Federal, la JFCyA fijó el 3 de junio como la fecha para un recuento. El día de las votaciones se realizó un operativo de intimidación por distintos niveles de la policía. Oficialmente, los resultados del recuento fueron: 1,325 votos para la CTM y 1,112 para la COR. Fidel Velázquez ordenó que “se aplique la ley, el contrato colectivo y los estatutos sindicales para despedir a los trabajadores que votaron por la COR. “No permitiremos que hagan la vida imposible a la Ford” (Becerril, 1990). En esta etapa se pone de manifiesto la articulación de las autoridades laborales, las instituciones de impartición de justicia, la empresa y el sindicato que de forma coordinada actuaron para acabar con un movimiento que demandaba la democratización de su representación laboral: la dilatación de procesos, las sentencias incumplidas, la persecución política y represión a los trabajadores disidentes dan cuenta de ello, poniendo de manifiesto que a pesar del evidente descontento con sus representantes formales, el costo de cuestionarlos era de tal magnitud que las derrotas resultaban prácticamente inevitables. Los resultados para los trabajadores fueron desastrosos pues se perdieron cientos de empleos, a la par que se boletínó a los trabajadores que participaron en el movimiento para que no fueran contratados en las empresas de la región, y se estigmatizó a los trabajadores de la planta como problemáticos, lo que de acuerdo con Gómez Zuppa (2016) fue uno de los antecedentes para la desestructuración de la planta en 2008. Paralelamente se desencadenó un proceso de reestructuración, que llevó al sindicato a perder peso en la gestión de las relaciones laborales, afectando la regulación del trabajo, prestaciones e incluso disminuciones salariales.

2. Ford Hermosillo - 2007. Este conflicto tuvo lugar en la empresa Ford, en la planta de Hermosillo del Estado fronterizo de Sonora. Su origen se dio el 27 de julio de 2007 al

realizarse un paro de actividades derivado de una disputa por el control del Comité Ejecutivo Nacional del SINTRAFORD. Quienes participaron fueron el dirigente de los trabajadores de la planta Ricardo Martínez Herrera y el secretario general nacional Juan José Sosa Arreola, quien llevaba 17 años al frente del sindicato y acababa de obtener una nueva toma de nota por parte de la STyPS. Este caso es singular debido a que diferentes facciones de la misma central corporativa (CTM) se disputaban el control de un sindicato. Las autoridades que intervinieron son el gobierno del Estado de Sonora y la STyPS en el ámbito federal.

El conflicto inicia cuando en el Comité Ejecutivo Nacional del SINTRAFORD lanza una convocatoria para un Congreso Nacional a realizarse en la Ciudad de México, en el cual reeligen a Sosa por un periodo más. Esta elección contó con el aval de la STyPS. Por su parte, la sección sindical de Ford Hermosillo reclamaba que el congreso no era representativo de los trabajadores de la empresa Ford, ya que de acuerdo con el número de trabajadores contratados en las tres plantas (Chihuahua, Cuautitlán y Hermosillo), la sección de Hermosillo representaba más de la mitad de los trabajadores sindicalizados de la empresa y esto no se veía reflejado en la elección de delegados al congreso para elegir dirigente, por lo que las plantas de Cuautitlán y Chihuahua estaban sobrerrepresentados (al ser menos trabajadores), lo que beneficiaba a Juan José Sosa. Bajo este argumento realizó una convocatoria para un Congreso Nacional a desarrollarse en las mismas fechas que el Congreso de la Ciudad de México, pero este tendría lugar en Hermosillo en el cual se eligió a Martínez como el secretario general del sindicato, sin embargo, este proceso fue desconocido por las autoridades federales, al no reconocer como válida la convocatoria.

El conflicto significó un rompimiento en la cúpula del sindicalismo corporativo, ya que los dirigentes de la CTM Sonora, así como el Gobernador Eduardo Bours e incluso el gerente de la planta Ford Hermosillo, consideraron justa la demanda de los trabajadores (Dossier político, 2007) y los apoyaron durante el paro de 6 horas que realizaron como medida de protesta.

Esta disputa concluyó en octubre de 2007 con la creación de una nueva organización sindical, el Sindicato Nacional Progresista de Trabajadores de Ford Motor Company y de la Industria Automotriz, la cual obtuvo la toma de nota y posteriormente la titularidad del Contrato Colectivo de los trabajadores de Ford Hermosillo.

Este conflicto ilustra cómo a pesar de que la demanda por una representación auténtica existía desde años anteriores, esta sólo se pudo realizar cuando fue funcional a los intereses de la gerencia, ya que este conflicto que culmina con el cambio de dirigencia y una representación laboral más cercana a los trabajadores, surgió de un proceso que contó con el apoyo de las autoridades estatales y las dirigencias del sindicalismo corporativo. (Covarrubias, 1997 y Gómez Zuppa, 2016). Los resultados para los trabajadores se pueden considerar como positivos ya que tuvieron la oportunidad de crear un sindicato de acuerdo con sus intereses y elegir a sus representantes.

3. **Honda, Jalisco - 2010.** Este conflicto se desarrolla en la planta armadora de la empresa japonesa Honda localizada en el municipio de El Salto, Jalisco, en la cual se producía la SUV CR-V. Es un caso reciente que ilustra cómo a pesar del escalamiento tecnológico y el desarrollo que caracteriza a la IAM en el siglo XXI, las prácticas antidemocráticas, autoritarias y represivas del sindicalismo corporativo en México se mantenían sin cambios. (Gómez Zuppa, 2016). La singularidad de este caso estriba en que la lucha que los trabajadores emprendieron por tener una representación auténtica los enfrentó no sólo con la empresa, sino también con los sindicatos de protección, las centrales sindicales corporativas, las autoridades estatales, así como autoridades laborales locales y federales, las cuales de forma coordinada maniobraron para evitar una representación laboral auténtica.

Esta lucha inició a fines de 2008 y podríamos decir que tuvo tres etapas. La primera inicia con una demanda recurrente en los conflictos gremiales que es la búsqueda de mejores salarios, reparto justo de utilidades y respeto a los derechos laborales. Ante ello la empresa dio una respuesta negativa, por lo que un grupo de trabajadores se dio a la tarea de organizarse para conformarse como sindicato y tener un CCT que garantizara sus demandas. Después de dos años de organización clandestina, en 2010 con 44 trabajadores conformaron el Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda de México (STUHM). Sin embargo, las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social les negaron la toma de nota en agosto de 2010, ya que exigían el acta constitutiva de la empresa para poder otorgarla -un requisito que sólo se solicita en México para reconocer a un sindicato-. Sin embargo, después de esta negativa a la semana siguiente todos los trabajadores que formaban parte del sindicato fueron despedidos por la empresa. La identidad de los trabajadores fue revelada porque Víctor

Manuel Calleja Montes de Oca fungía como coordinador de asesores del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a la vez era el representante legal del Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura Armadura Motriz e Industrial (SETEAMI), mismo que detentaba el CCT de la planta Honda, Jalisco, el cual fue firmado sin el conocimiento ni consentimiento de los trabajadores. En esta primera etapa observamos la omisión de los derechos laborales consagrados en la constitución y legislación laboral mexicana, así como los obstáculos de diversa índole para la libre sindicalización favorecidos por la falta de independencia y la integración tripartita en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los obstáculos para el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores de Honda surgieron de diferentes fuentes: autoridades laborales (ya que obstaculizaron el registro de la nueva representación); la empresa en colusión con el sindicato (ejercieron represalias, despidieron y amenazaron); las autoridades judiciales (fincaron delitos a los dirigentes y los privaron de la libertad). Finalmente, la empresa llegó a un acuerdo con el SETEAMI, para repartir un bono que compensara la demanda de utilidades. Pero el conflicto por la representación seguía latente.

La segunda etapa que ubicamos como la del inicio de la lucha, comienza con la demanda del STUHM por la reinstalación de los despedidos y la interposición del amparo para que les fuera otorgada la toma de nota, batalla que se ganó en agosto de 2011, haciendo campañas de afiliación para disputar el CCT llegando a tener cerca del 50% de la plantilla laboral. El activismo sindical se vio acelerado en marzo de 2013 cuando por negligencia de los gerentes de la empresa, así como la falta de seguridad en las instalaciones, terminaron con la vida de un trabajador que contaba con 14 años de antigüedad.

La tercera etapa fue de acumulación de fuerzas del sindicalismo independiente. Presenta a un STUHM fortalecido y que busca la demanda por la titularidad del CCT. Sin embargo, ésta se vio nuevamente obstaculizada cuando en junio de 2013 se emite una resolución por parte la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFyCA) retirando el registro al Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda de México (STUHM) bajo la falsa excusa de que éste no cumplía con el número de afiliados que marca la ley. Paralelamente la empresa inició un proceso de persecución política y laboral en contra de los líderes más visibles del

STUHM y sus simpatizantes. Los despidos se daban semana a semana atemorizando a todos aquellos que se habían afiliado al sindicato independiente, llegando incluso a encarcelar por acusación de robo al dirigente del STUHM José Luis Solorio.

La cuarta etapa, de confrontación abierta, se inicia en agosto de 2015, cuando por fin después de sortear muchos obstáculos el STUHM logra que se atienda la demanda por la titularidad del CCT. El proceso para elegir al sindicato titular del CCT se llevó a cabo en octubre de 2015. Sin embargo, el clima estuvo lejos de ser un proceso democrático y libre. El recuento estuvo lleno de irregularidades, tal como la presencia de la policía estatal y federal en el interior de la planta, lo cual surtió un efecto muy importante de intimidación hacia los trabajadores. Además estaban los golpeadores de la CTM, quienes llegaron en camiones al interior de la planta, mostrando la complicidad de la patronal japonesa, la CTM y el gobierno. Asimismo, los votos que no tenían folio fueron contabilizados, dando como resultado la aparición de decenas de votos que rebasaban el padrón presentado por la Junta Federal. Con todos estos vicios e irregularidades el recuento arrojó una diferencia de 117 votos a favor del SETEAMI.

La quinta etapa es la de la extinción del conflicto, pues después del recuento la empresa continuó con los despidos e intimidaciones, que llevó a un proceso de desmoralización y la posterior extinción del STUHM. A principios de 2019 la empresa anunció el fin de la producción de la SUV modelo CR-V en la planta de El Salto Jalisco, para trasladar esa producción hacia la otra planta en Celaya, Guanajuato, con lo que prácticamente sepultó el anhelo de los trabajadores por tener una representación laboral auténtica.

La empresa y el SETEAMI usaron todos los recursos (legales e ilegales) a su alcance para desestimar la exigencia de los trabajadores disidentes del sindicato cetemista y no perder la relación corporativa que les ha permitido imponer sus condiciones. Para ello se valieron de las alianzas con las autoridades laborales tanto en el plano local como en el federal, así como las instancias de impartición de justicia y el gobierno estatal. El saldo para los trabajadores fue muy negativo, no solo para los dirigentes que perdieron su empleo, pasando a formar parte de las listas negras laborales por lo cual les niegan trabajo en cualquier empresa de la región, sino también para los trabajadores en activo los cuales vieron el año pasado extinguir su fuente de empleo dentro de la industria automotriz. Por otro lado, en la región

quedó una experiencia negativa en cuanto a la búsqueda de representaciones laborales auténticas, las cuales se vislumbran como imposibles de conseguir.

4. IVP, San Luis Potosí 2006. La Industria Vidriera del Potosí está localizada en el estado de San Luis Potosí. Era una empresa propiedad del grupo Modelo la cual producía botellas de vidrio para el envasado de la cerveza Corona. Este conflicto tiene trascendencia porque refleja la operación del entramado institucional y las distintas organizaciones del sindicalismo corporativo y antidemocrático para evitar una representación auténtica de los trabajadores, la realización de prácticas democráticas en los entornos laborales, y el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores; aspiraciones que la RLFT'19 procura proteger y garantizar. Los principales actores institucionales son en el ámbito federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la STyPS, mientras que en el ámbito local son el gobierno del Estado y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Este conflicto tuvo una duración de aproximadamente tres años e inició por la necesidad de una representación efectiva que desembocó en la solicitud de registro de un sindicato independiente. El conflicto podemos analizarlo en tres etapas, la primera que podemos caracterizar como la etapa de organización y lucha de los trabajadores por tener una representación auténtica inicia en 2006, cuando la representación sindical de la vidriera estaba bajo el control de la CTM, la cual no representaba los intereses de los trabajadores ni los defendía frente a la gerencia. En medio de una disputa por la dirigencia de la CTM local en 2006, los trabajadores realizaron una asamblea para renovar su dirigencia, la cual consideraban poco representativa e identificada con los patrones. Frente a este hecho la empresa respondió despidiendo a cinco de los trabajadores que habían promovido la realización de la nueva elección en su sindicato (Luévano, 2012). Unos meses después, los trabajadores de la Vidriera decidieron renovar su dirigencia sindical de nueva cuenta, por lo que los trabajadores que antes prepararon el terreno para la renovación sindical aprovecharon la asamblea general para realizar el cambio definitivo dentro del sindicato buscando no sólo renovar la dirigencia, sino salir de la CTM.

La segunda etapa que es la de confrontación con la empresa y las autoridades se inicia con el hecho de que la empresa despidió a los líderes más visibles del movimiento, además

de enfrentarse con los obstáculos para el registro de una nueva organización por parte de las autoridades laborales ya que, en noviembre de 2006, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del gobierno federal negó el registro sindical al comité encabezado por Valentín Marín. El argumento fue que el padrón que presentaron tenía dos años de antigüedad y no estaba vigente. Ese documento había sido proporcionado por la propia empresa, por lo que los trabajadores culparon a la empresa por obstaculizar el reconocimiento de su libertad sindical. Como medida de protesta cerca de setecientos trabajadores decidieron instalarse en paro afuera de la fábrica; gracias a esta protesta en enero de 2007 se reconoció al sindicato la titularidad del contrato colectivo y la nueva dirigencia negoció un incremento salarial el cual tuvo como logro ser el más grande de la industria manufacturera en México durante ese año.

La tercera etapa que caracterizamos como de la represión se da a inicios de 2008 cuando la empresa realizó unilateralmente cerca de 200 despidos, entre los cuales estaba la mayor parte del comité ejecutivo del sindicato. El sindicato inició la defensa de los despedidos entablando demandas por reinstalación; sin embargo, en mayo de 2008, tras meses de protesta, un sindicato de la CROC cuyo titular es Salim Kalkach demandó un recuento para buscar la titularidad del contrato colectivo. De forma expedita la STyPS aprobó para el 9 de mayo de ese año el recuento para la titularidad del CCT, en el cual el sindicato de la CROC resultó ganador. Sin embargo, este proceso estuvo lleno de vicios, ya que no se cumplió con las formas y plazos de la ley, no se realizó en lugar neutral (sino en las instalaciones de la empresa), hubo presión e intimidación por parte de la seguridad privada y pública, hubo vigilancia por parte de personal gerencial y coerción verbal bajo la amenaza de que se perderían los empleos si votaban por el sindicato independiente y no el de la CROC. Los representantes de la JFCyA conminaba a los trabajadores a votar por el sindicato de la CROC, además de que el voto no era secreto y debía hacerse frente a los representantes de esta organización, de la empresa y las autoridades (SUTEIVP, 2012).

Posterior al recuento y al reconocimiento de la titularidad del CCT a la CROC, continuaron los despidos en una especie de depuración de trabajadores. Estos continuaron con los juicios de despido injustificado hasta el año de 2015, es decir, ocho años después de

que iniciara el conflicto, fecha en que el último grupo de despedidos aceptó la liquidación hecha por la patronal ante la imposibilidad de recuperar su sindicato.

Otra de las constantes, como revela este caso, es que las autoridades laborales, ya sean de la Secretaría del Trabajo o de las juntas de conciliación, mantienen complicidad con empresas y sindicatos corporativos para impedir los intentos de organización de los trabajadores que tienen la intención de reemplazar a los sindicatos heredados del viejo régimen. Desde negativas y obstáculos en los trámites vinculados al registro de los sindicatos, hasta tomar posturas abiertamente a favor del sindicato corporativo.

El saldo para los trabajadores fue negativo ya que no sólo se despidieron a cientos de trabajadores y activistas, sino prácticamente se eliminó un sindicato independiente nacido por la necesidad de encontrar una representación auténtica, a la par que las condiciones laborales en la planta se precarizaron y se sentó un precedente negativo para aquellos trabajadores de la localidad que pretendían democratizar sus representaciones laborales enfrentando a los sindicatos corporativos

5. CIVSA, Veracruz, 1991. Este caso, en CIVSA Compañía Industrial Veracruzana SA se ubica en la industria textil algodonera en el estado de Veracruz. El conflicto ilustra la duración máxima de que se tenga registro para un conflicto laboral vinculado a la búsqueda de una representación efectiva de los intereses de los trabajadores. Este conflicto lo ubicamos en tres etapas. La etapa inicial del conflicto se desató debido al despido injustificado de 56 trabajadores en agosto de 1991, por lo cual, los trabajadores iniciaron una lucha por la reinstalación y al no conseguirlo cerca de 300 trabajadores iniciaron un paro laboral que, lejos de servir para que se cumplan sus demandas, provocó la represión por parte del empleador, quien hizo uso de la fuerza pública para desalojar el plantón que los trabajadores mantenían. Mientras tanto, la empresa en complicidad con la CROM, formó un nuevo sindicato “blanco” con toma de nota avalada de forma inusual por la STyPS en menos de tres días, firmando un CCT que prácticamente dejaba desprotegidos a los trabajadores despedidos. Este hecho es el que detona la segunda etapa que llamamos de lucha por una representación auténtica, ya que los trabajadores buscan el reconocimiento de una representación laboral que los defienda ante los despidos injustificados. La complicidad de las autoridades laborales se hace evidente cuando en 26 años no se logró resolver las

demandas por despido injustificado ni por la representación laboral. Este conflicto tiene como desenlace el año de 2018 cuando la empresa se declara en quiebra y termina finalmente con la adjudicación y venta de la fábrica, cuyo dinero se usaría para pagar a los trabajadores que seguían con vida, ya que en esos años de conflicto fallecieron 52 de ellos (López-Mena, 2015; Santos, 2009).

6. Jornaleros, San Quintín - 2015. Este conflicto ocurre en el sector agrícola y se desarrolla en San Quintín, Baja California. Este caso destaca por la unión de trabajadores jornaleros de varias empresas y el cuestionamiento simultáneo a diferentes sindicatos en un único movimiento. Sus demandas en un primer momento eran esencialmente cuestiones referentes a la retribución, es decir, solicitaban elevar salarios y el pago de prestaciones que por ley corresponden. Después también se añadió el cese al acoso sexual que sufrían las jornaleras. En total, el conflicto duró casi un año, aunque la mayor intensidad se registró entre el mes de marzo y abril de 2015. Los hechos iniciaron con un paro de labores generalizado (el 17 de marzo de 2015), sumado al bloqueo de la principal carretera de la región, afectando así tanto la circulación de mercancías y suministros, como la recolección de las cosechas. El uso de estos recursos extralegales permitió la exposición mediática de sus demandas (incluso a nivel internacional) (Bensusán y Jaloma. 2019; Animal Político. 2015; Rodríguez-Santos, 2015).

Los jornaleros estaban afiliados a sindicatos de protección patronal por lo que no tenían canales efectivos de representación de sus demandas. Esta situación los impulsó a buscar una representación efectiva de sus intereses. Aunque lograron formar y registrar dos sindicatos independientes, antes tuvieron que enfrentar la represión por parte de los cuerpos del Estado, despidos masivos a los participantes del movimiento y ser boletinados en las empresas de la región, lo que les impidió obtener nuevos empleos. Uno de los logros más significativos fue visibilizar las condiciones laborales a la que estaban sometidos, a la par que consiguieron la implementación de mesas tripartitas de negociación, en donde obtuvieron el aumento de salarios y prestaciones (como seguridad social). Sin embargo, la jornada de lucha se intensificó ya que se les exigía mayor cantidad de producto cosechado y, en los hechos, la explotación laboral seguía siendo una constante en estos empleos (Sin Embargo, 2015).

En todos estos conflictos se puede observar la represión de la movilización o de los intentos de presión por parte de los trabajadores. Las autoridades judiciales y ejecutivas de la localidad entraron en complicidad con los empleadores para impedir el surgimiento y reconocimiento de una auténtica representación de los trabajadores.

7. Mineros, Cocula 2017. La mina Media Luna en Guerrero, se encuentra ubicada en una de las vetas más importantes del país conocida como El cinturón de oro del río Balsas. Es propiedad de la minera canadiense Torex Gold Resources Inc. que también está acusada de verter tóxicos hasta un 200% por encima de lo permitido. Este caso es importante porque hace evidente la problemática en un sector como el extractivo para que los trabajadores tengan un sindicato al margen del corporativismo y que vigile por sus intereses. En esta mina cerca de 600 trabajadores iniciaron una huelga de hecho demandando el reconocimiento de un sindicato independiente y la titularidad de contrato colectivo (sustentado por un sindicato de la CTM), el paro laboral se extendió por cinco meses en el cual 200 personas hicieron un bloqueo carretero para impedir el ingreso de maquinaria y automóviles a la minera (González, 2018). Además, los mineros retuvieron a ocho empleados gerenciales que se empeñaron en ingresar a la mina mientras se llevaba a cabo el paro. La respuesta de la empresa y las autoridades fue una elaborada estrategia de represión por parte de policía de varios niveles para levantar el plantón que se tenía en la mina y para asumir el control de las instalaciones, así como las vías de acceso. En los meses de duración del conflicto tres líderes del movimiento fueron asesinados en las poblaciones vecinas, y uno más quedó en calidad de desaparecido. Finalmente, el sindicato independiente desistió de la lucha por la titularidad y lo mantuvo el sindicato de la CTM.

8. Industria maquiladoras, Tamaulipas 2019. Consideramos como un sólo caso la oleada de paros que se dieron a inicios del año 2019 en Matamoros, Tamaulipas. Esto debido a que todos los paros surgieron en empresas maquiladoras, con pocas horas de diferencia y todos con la misma demanda en torno a un aumento salarial y a un bono (a raíz de un decreto presidencial de aumentar el salario mínimo). Estas demandas se articularon en el movimiento 20/32, debido a que buscaban obtener un 20 por ciento de aumento salarial y un bono de 32 mil pesos para cada obrero (Tovar, 2020). Sin embargo, los resultados fueron diversos: en un buen número de centros de trabajo se obtuvieron resultados favorables (48 de casi 80

fábricas) y consiguieron el aumento y el bono, por lo que el conflicto terminó. En otros centros de trabajo, algunas huelgas fueron declaradas inexistentes y reprimidas con violencia. Al momento de los paros, fueron involucrados, aproximadamente 25 mil trabajadores, de los cuales, fueron despedidos unos 4 mil 700, y seis empresas prefirieron cerrar sus operaciones. También se dieron los casos, como el de Spring Windows, de Ballinger, de Mexican Ensambling y de Fischer, en que los trabajadores aprovecharon para luchar por una nueva representación y presentar la renuncia al sindicato o bien, destituir a su líder sindical (Carrión,2019) . Es importante mencionar que el movimiento contó con la presencia de una abogada laboral que asesoraba la lucha obrera, Susana Prieto. Meses después de terminar el conflicto, la abogada fue vinculada a delitos de motín, amenazas, coacción, amenazas que derivaron en su aprehensión por agentes de la Fiscalía General de Tamaulipas (Ramírez, 2020). Aún hoy hay opiniones divididas respecto a los verdaderos intereses que seguía la abogada, ya que se rumora (sobre todo por parte de dirigentes, empresarios y políticos) que no es la primera vez que esta abogada usa los movimientos laborales como negocio, organizando marchas, paros, plantones y huelgas para extorsionar empresarios y amenazar trabajadores, para finalmente pactar a espaldas de los trabajadores a cambio de dinero.

A partir de este movimiento surge el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y Servicios (SNITIS), que se estima que ahora cuenta con más de 100 mil trabajadores agremiados de, al menos, unas 60 empresas (Carrión, 2019; Ramírez, 2020), todos ellos, trabajadores que renunciaron o bien al Sindicato de Trabajadores en Plantas Maquiladoras y Ensambladoras de Matamoros (SITPME), o al Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora (SJOIIM), ambos afiliados a la CTM y acusados de ejercer una mala representación.

De los conflictos desatados en las maquiladoras podemos ubicar como constantes los siguientes aspectos:

1. Las dirigencias sindicales se encuentran en alianza con los empleadores y con las autoridades laborales, lo que impide que los trabajadores encuentren canales efectivos para la negociación de sus condiciones laborales y de sus demandas.

2. Los trabajadores no elegían a sus dirigentes, ni decidían a qué sindicato afiliarse y si renunciaban al sindicato perdían el empleo.

3. No eran consultados sobre quién debía negociar por ellos ni mucho menos se los consultaba respecto a si estaban de acuerdo con lo que negociaban los líderes. En consecuencia, el paro laboral fue el recurso más utilizado por los trabajadores para, al menos, obtener atención; sin embargo, con frecuencia los empleadores recurren a la represión, ya sea, a través de las fuerzas del orden público y/o con algún otro grupo de choque

4. El patrón recurre a los líderes sindicales y a las autoridades laborales y judiciales para disuadir a los trabajadores de sus demandas y sostener la representación sindical afín a sus intereses, lo que le garantiza la total unilateralidad en la fijación de las condiciones de trabajo.

5. Los trabajadores tienen que aceptar la falta de prestaciones, malas condiciones laborales, bajos salarios, hostigamiento, acoso, despidos, costos económicos de los trámites legales, ser boletinados en la industria, imputación de delitos falsos y, en casos extremos, secuestro, tortura y asesinatos.

6. Cuando la ley falla a favor del trabajador, los empleadores se amparan o simplemente, lo ignoran. Cuando llega a haber recuentos para disputar la titularidad, los padrones no son los reales, las boletas y urnas son alterados y, hay amenazas y presión a los votantes.

Como enunciamos en el contexto de nuestro problema de investigación, en el siguiente apartado veremos lo que sucedió con los casos presentados a las oficinas del ACLAN en el marco del TLCAN.

CASOS SOMETIDOS A PROCESO DEL ACLAN

En el Cuadro No. 3 sintetizamos las principales denuncias de los casos referentes a México y que fueron aceptados en el proceso de revisión por los comités trinacionales de arbitraje laboral. Se presentaron más casos que no fueron revisados, y algunos otros casos

fueron retirados del proceso por los propios denunciantes. En las oficinas del ACLAN se llevaron a denuncia prácticas que contravenían los objetivos y principios ideales de relaciones y cuestiones laborales que debían regir en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), y que en el último de los casos, buscaba reducir la disparidad de condiciones de los tres países para que no afectara demasiado la competencia económica. Cabe señalar que la mayoría de los casos presentados fueron casos mexicanos, lo cual explica el interés de construir un apartado laboral (y uno de los impulsos a la Reforma Laboral misma) por parte de EEUU.

Además de los casos analizados aquí, también se presentaron a las OAN otros cuya demanda principal era en torno a temas migratorios, de discriminación o de presencia de trabajo infantil. Sin embargo, decidimos omitirlos por no guardar relación con nuestro tema de estudio

En el Anexo 1 incluimos una pormenorización detallada de las empresas y sindicatos involucrados, el año de proceso de la queja, la demanda que presentaban y las prácticas punitivas y disuasivas observadas en cada caso. En el cuadro 3 presentamos una síntesis de ello.

Cuadro 3. PRINCIPALES DEMANDAS Y PRÁCTICAS DISUASIVAS Y PUNITIVAS DE CASOS DENUNCIADOS Y PROCESADOS EN OFICINAS DEL ACLAN REFERENTES A MÉXICO	
13 casos analizados de 1994 a 2010	<p>Giros de Empresas involucradas:</p> <p>De componentes electrónicos, fabricación y maquila de textiles, fabricación de motores, aerolínea, empresas paraestatales, fabricación de autopartes, un almacén.</p>
<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libre asociación, • Estándares mínimos de empleo • Medidas de Sanidad y Seguridad en el centro de trabajo. • Imparcialidad de las Juntas Laborales • Discriminación en el centro de trabajo • Reconocimiento a la autonomía del Sindicato Independiente 	

Prácticas observadas:

- Vigilancia, amenazas y despidos a trabajadores organizados y disidentes.
- Sindicato, negociación y firma de contrato desconocidos a los trabajadores.
- Uso de la fuerza y violencia física a trabajadores.
- Intimidación, fraude y represalias en los procesos electorales.
- Represión de huelgas y paros por la policía o el ejército.
- Impago de salarios, salarios incompletos, falta de liquidación y de utilidades.
- Negativas de registro a los sindicatos independientes y dilación de procesos.

Elaboración propia con información de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB)¹⁹.

Si podemos concluir algo del análisis de los casos, sin duda es que la falta de libertad de asociación se repite como la principal queja en los casos aceptados por las NAO. Es uno de los asuntos principales que las oficinas en los tres países buscaron defender y garantizar con ayuda de los gobiernos locales, o al menos esa era la intención; desafortunadamente el gobierno no solo no defendió la libertad sindical, sino que el entorno institucional era parte del problema: en todos los casos se encuentran a las autoridades laborales y a los aparatos de represión como actores que intervienen con la intención de impedir a los trabajadores una representación real ya que contraviene sus intereses y pone en peligro esa disparidad de poder

Los contratos de protección han sido otra constante en los casos sometidos a proceso, lo cual se presenta debido a la simultaneidad de diversas características; las dificultades en trámites y registro para sindicatos independientes, el sesgo de participantes en las juntas tripartitas, la falta de transparencia en los requerimientos, la escasa necesidad de demostrar la representatividad, y el marco legal que permite todo lo anterior. Nos llama especialmente la atención el caso de Maxi Switch (una empresa de componentes electrónicos en Sonora) ya que uno de los funcionarios de la Junta laboral tenía además un puesto en la CTM (con quien estaba firmado el contrato de protección a espaldas de los trabajadores).

Aunado a esto, se detallan las prácticas ilegales, pero comunes para perseguir y castigar a los trabajadores que buscaban una organización independiente, prácticas que

¹⁹ Los informes originales se pueden consultar en inglés aquí: [Casos ACLAN](#)

lograron disuadirlos o al menos obligar a recapacitar y arrepentirse de las intenciones de organizarse. Todos los casos revisados presentan intimidación, amenazas y diversos tipos de violencia a los trabajadores ya sea en la organización, en los procesos electorales, y/o en los paros y huelgas. En un caso de una fábrica de ropa en Puebla, los trabajadores fueron privados de su libertad adentro de la fábrica. Los trabajadores se encontraban en los hechos imposibilitados a denunciar tales acciones.

La presencia de procesos electorales siempre fue incómoda tanto para la empresa como para los sindicatos titulares de corte corporativo (como eran los de todos los casos analizados) ya que significaba un cuestionamiento a las prácticas de ambos. Estos procesos eran evitados a toda costa, y si se llegaban a permitir estaban enmarcados por vigilancia, amenazas, fraude, represalias y despidos; particularmente el caso de la autopartista ITAPSA del Estado de México en 1997, nos sirve como ejemplo para ilustrar estas prácticas: la empresa y el sindicato buscaron impedir el proceso electoral con vigilancia y acoso a los trabajadores que se organizaran, los amenazaron con golpadores, y cuando las elecciones fueron inminentes optaron por alterar el padrón electoral e incluir agentes externos para votar; el voto no fue secreto ni libre ya que los trabajadores que votaron por el sindicato independiente fueron evidenciados y despedidos, y la junta laboral se negó a intervenir en favor de los trabajadores.

Aunque por parte de las OAN se logró la firma de compromisos, en la realidad no se presentaron cambios sustanciales en las prácticas, y como vimos en el contexto del problema, tampoco se presentaron penalizaciones económicas; en algunos casos, las empresas han preferido cambiar de localidad o renovar la plantilla laboral.

Este recorrido por los conflictos laborales, tanto los casos del ACLAN, como los conflictos enlistados más arriba, nos revela los diversos obstáculos que los trabajadores debían enfrentar, de manera sistemática, para conseguir una representación real y eficaz de sus intereses bajo el viejo modelo laboral. No siendo suficientes las dificultades laborales (discriminación, abusos, bajos salarios, condiciones por debajo de lo legal, incumplimiento de la ley), además los trabajadores enfrentaron prácticas disuasivas y punitivas por parte de las empresas, las autoridades laborales y los sindicatos del sistema corporativista, cuando intentaron organizarse para defender sus intereses.

Con estos antecedentes podemos evidenciar la ausencia de libertad sindical y de negociación colectiva y su sostenimiento a lo largo de un siglo a través de una legislación laboral que dejaba el poder en manos de las cúpulas sindicales aliadas al gobierno y las empresas.

Los costos los han tenido que asumir los trabajadores que luchan por conseguir una mejor representación, (despidos, acoso, amenazas, delitos imputados, represión, listas negras).

A modo de destacar lo más relevante de lo expuesto en este apartado, presentamos el Cuadro 4 con la síntesis de las prácticas punitivas y disuasivas que hemos ilustrado con el análisis de los conflictos laborales y posteriormente con los casos del ACLAN. Enlistamos las prácticas más recurrentes y en la siguiente columna las principales estrategias de la Reforma encaminadas a evitar estas prácticas.

Cuadro 4. Prácticas nocivas del modelo sindical y estrategias de la RLFT'19	
Prácticas disuasivas y punitivas por parte de los empleadores	Estrategias que introduce la reforma
<ol style="list-style-type: none"> 1. Despido de dirigentes 2. Imputación falsa de delitos 3. Uso de golpeadores antes y durante los recuentos 4. Amenazas de cierre de empresas 5. Prohibir el acceso a centros de trabajo de disidentes 6. Cambios arbitrarios de turnos a los trabajadores disidentes 7. Usos de listas negras de quienes participen en acciones contra los sindicatos aliados a la empresa 8. Entrega de recursos al sindicato o dirigencias aliadas. 9. Obstrucción para evitar que el sindicato ganador en un conflicto por la titularidad asuma la representación de los trabajadores 	<p>Libertad de negociación colectiva que garantice la bilateralidad y supere los mínimos legales en salarios y prestaciones.</p> <p>Sanción de los actos de injerencia patronal, por ejemplo, el apoyo de cualquier forma a un sindicato para tenerlo bajo su control.</p> <p>Obliga al patrón a entregar de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo a cada uno de los trabajadores, y a visibilizar la convocatoria a consulta del CCT</p>



Prácticas disuasivas y punitivas por parte de las autoridades laborales y penales	Estrategias que introduce la reforma
<ol style="list-style-type: none">1. Dilación de trámites en recuentos2. Desinterés en hacer cumplir sentencias (o laudos)3. Ausencia de garantías durante los recuentos4. Imputación falsa de delitos y detención arbitraria de disidentes5. Desalojos de paros y declaración de inexistencia de huelgas motivadas por conflictos intersindicales6. Negativas de registro a sindicatos independientes7. Negativas de tomas de notas a dirigencias no aliadas8. Inacción frente a prácticas antidemocráticas de los sindicatos en recuentos o elecciones de directivas9. Represión en manifestaciones asociadas a denuncias por violaciones a la libertad sindical, democracia y negociación colectiva.10. Secuestro, tortura o desaparición forzada	<p>Sustitución de las juntas de Conciliación y arbitraje por centros de Conciliación federal, estatal y tribunales laborales.</p> <p>Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p> <p>Modifica el procedimiento de conciliación ante un conflicto.</p> <p>Establece plazos máximos de los trámites y principalmente de la resolución de conflictos</p>
Prácticas disuasivas y manipulación de procesos por los sindicatos	Estrategias que introduce la reforma
<ol style="list-style-type: none">1. Ocultamiento de estatutos y contratos colectivos2. Compra de votos y acoso a disidentes3. Utilización de grupos de choque y golpeadores4. Recibir recursos ilegítimos de los empleadores5. Acoso a disidentes6. Pedir a la empresa que se despida a los disidentes7. Obtener el apoyo de la empresa para disuadir a los disidentes8. Obstáculos para que las planillas disidentes se comuniquen con los trabajadores	<p>Derecho a la votación libre, directa y secreta de los líderes sindicales; y establecimiento de las condiciones necesarias para el procedimiento electoral de dirigencias</p> <p>Vuelve obligatoria la aprobación vía voto secreto, directo, universal y libre CCT</p> <p>Cancelación del registro del sindicato si sus representantes incurren en actos de extorsión</p> <p>Se requiere constancia de representatividad que acredite que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores para negociar el contrato colectivo de trabajo o emplazamiento a huelga.</p> <p>Estipulan el tiempo y forma de la rendición de cuentas de los recursos y del patrimonio sindical.</p>



9. Utilizar prácticas antidemocráticas para reelegirse en connivencia con los empleadores	
Fuente: Elaboración propia a partir de seguimiento hemerográfico y documental especializado	

En esta historia repetida de prácticas nocivas, se vuelven más que necesarios los cambios que traen las reformas tanto al artículo 123 constitucional (2017) como a la Ley Federal del Trabajo (2019) ya que introducen nuevas exigencias que buscan asegurar una efectiva representación de los intereses de los trabajadores frente a sus empleadores. La intención de esta medida es que el sindicato titular sea una entidad que realmente represente a los trabajadores en las negociaciones o en cualquier conflicto, lo que sería validado a través del apoyo de estos. Además de que busca superar las tan arraigadas prácticas de intimidación y manipulación de procesos electorales. Al mismo tiempo, se busca que el trabajador forme parte activa de las condiciones de la negociación y de la elección del representante de sus intereses. En suma, son reglas que intentan eliminar estos obstáculos que bloquean la representación de los intereses obreros y la negociación auténtica con empleadores, lo que favorece la legitimación y democratización del sindicalismo y una mejora en la calidad de representación de los trabajadores.

5.- ANÁLISIS DEL RÉGIMEN POLÍTICO INTERNO DE LOS SINDICATOS.

VARIABLES SELECCIONADAS

En este apartado, presentamos una revisión de nuestras unidades de observación (Sindicatos de la Industria Automotriz). Primero se incluye una caracterización del perfil que tienen y después analizamos con “ayuda” de tres formas de recolección de datos (entrevistas²⁰, observación de procesos y revisión de estatutos) a los sindicatos en función de tres variables fundamentales de la democracia sindical (rendición de cuentas, proceso electoral, negociación colectiva). Finalmente establecemos qué tan alejados se encuentran de la ley estos sindicatos y qué tantos cambios tendrán que realizar para cumplir con las exigencias de la RLFT.

5.1 HISTORIA Y CARACTERIZACIÓN DE LOS SINDICATOS

Este apartado tiene la finalidad de realizar la caracterización de los sindicatos seleccionados, al mismo tiempo que una breve exposición de la naturaleza de cada empresa a la que pertenecen. También es pertinente mostrar la especificidad de la relación sindicato - empresa, debido a que esto puede influir en el avance de procesos como la negociación colectiva, o en las facilidades u obstáculos para el cumplimiento de alguna normativa.

Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, Volkswagen de México (SITIAVW).

Como la mayoría de los sindicatos de la industria mexicana, en el momento de su conformación (1954) se encontraba afiliado a la CTM, es decir, era un sindicato corporativo, cuyo principal recurso de poder era su afiliación al Partido Revolucionario Institucional (PRI). (Espinal, 2015)

En 1971 deciden separarse de la CTM (Roxborough, 1983:64), cambiando los ejes de interés, de pasar de fungir como un instrumento para disciplinar a los trabajadores a ejercer

²⁰ La presentación de los informantes entrevistados se realiza en el Anexo 2

una verdadera representación que busca el incremento de salarios, prestaciones y mayor control del mercado interno de trabajo (Espinal, 2015).

No es objeto de esta investigación relatar todas las etapas de la relación entre el sindicato y la empresa. Sin embargo, aún después de que tomaron distancia de la central corporativa más importante de México (CTM), al igual que en la mayor parte del mundo sindical han existido momentos en que el sindicato ha tenido que someterse al cambio de la organización del trabajo y la flexibilización de las condiciones laborales en la planta (Espinal, 2015; Juárez, 2005). El año de 1992 fue un punto álgido en las relaciones laborales, ya que se dio un conflicto que resultó muy costoso para los trabajadores al modificar la contratación colectiva. A partir de ahí, y hasta la fecha, el sindicato y la empresa encontraron formas de cooperar para asegurar la dinámica laboral; VWM reconoce al sindicato independiente como interlocutor y negociador de las condiciones de trabajo (Bensusán & Gómez, 2017; Ramos, 2019).

Por su parte, la empresa, Volkswagen de México, es una empresa multinacional de origen alemán que rige sus relaciones laborales por los Acuerdos Marco Globales, gestionados por la Federación Internacional de trabajadores y trabajadoras del sector minero, energético e Industrial (IndustriALL), que permiten mantener estándares adecuados internacionalmente, lo que implica normas fundamentales del trabajo dispuestas por la OIT.

Esto nos permite decir que se trata de un sindicato independiente y democrático en conjunción con una empresa que colabora con éste en beneficio mutuo, con estándares internacionales. En el SITIAVW los trabajadores eligen a sus dirigentes por medio de elecciones abiertas, se forman planillas, se hacen campañas y se realizan los comicios, con una periodicidad de cuatro años y con la posibilidad de reelegirse una sola vez.

Nissan - CIVAC

El Sindicato Independiente de Trabajadores de Nissan Mexicana, está constituido desde 1968, pero en 1972 inicia el proceso de separarse de la CTM y constituir un sindicato independiente (Roxborough, 1983:64). Formalmente, la condición de independientes la consiguieron un año después, hasta 1973.

En Nissan se realizan elecciones abiertas y democráticas, de acuerdo al trabajo de campo no hay candidatos impuestos o impulsados por la gerencia, por otra parte, nunca ha salido reelegido el secretario general de forma consecutiva, sin embargo, en la historia del sindicato dos dirigentes han sido electos secretarios generales en dos oportunidades, pero dejando pasar uno o más periodos. Las elecciones en Nissan son las más frecuentes entre los sindicatos seleccionados (y entre la industria automotriz también), ya que se realizan cada dos años.

Respecto a la empresa Nissan, Planta CIVAC (Ciudad Industrial del Valle de Cuernavaca), se encuentra en el estado de Morelos. Este fue el primer complejo de manufactura de la compañía construido fuera de Japón, que se puso en marcha desde el año 1966. Aunque no es el único en el país, ya que actualmente, la compañía cuenta con dos plantas más en Aguascalientes (las inversiones iniciaron desde 2009, pero la última se inauguró en 2013). Los vehículos que actualmente se producen en la planta de CIVAC, se destinan a los mercados de Estados Unidos, Canadá, México, Irak y Emiratos Árabes Unidos. Cuando la planta fue inaugurada, lo hizo con 740 trabajadores, llegando a un máximo de empleados de casi 5000. En el último año, la planta ha tenido que cerrar un turno completo debido a la dinámica recesiva en la industria automotriz y la baja demanda de los vehículos producidos, por lo que es probable que en el marco de la pandemia por COVID-19, se pierdan aún más empleos.

A decir de los miembros del sindicato, la empresa no siempre colabora con ellos, ya que, en entrevista, el Secretario General Leobardo Herrera comenta que, en años anteriores, la actitud de la empresa hacia el sindicato era de confrontación en lugar de cooperación, es hasta años recientes que la gerencia comienza a *darse cuenta* que la colaboración es más conveniente para todos. Y a pesar de eso, este sindicato presume ser el que tiene los mejores salarios en su contrato colectivo de toda la industria automotriz terminal mexicana. Tenemos un sindicato independiente, democrático, con una empresa multinacional que no ha tenido una trayectoria colaborativa con el sindicato.

SNTGM

El Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire, opera en la empresa llantera Continental de capital alemán. Este sindicato es independiente de una central sindical y es autónomo de la empresa, tiene prácticas de transparencia y democracia y apertura a la oposición.

Su lucha por la independencia con organización de los trabajadores desde el año 2000, buscando separarse de la CTM al no sentirse representados por esta central. En el proceso se enfrentaron a despidos injustificados a trabajadores disidentes, amenazas e intimidación, que pudieron sobrellevar con la solidaridad de los trabajadores en activo. La lucha culminó en la toma de nota el 2003, que consiguieron gracias a que fingieron estar bajo el control de la CTM, que obtuvieron muy rápido debido a que aparentaban estar aliados. Fue hasta entonces que se separaron de la central. Fue en este momento que buscaron asesoría de abogados que no fueran pro-empresariales, por lo que decidieron desplazarse a la CDMX y así fue que llegaron al despacho de Arturo Alcalde, quien los asesoró para reformar sus estatutos y prácticas.

(...) cuando ganamos todos estábamos adheridos por la CTM y me tocó ir a fingir que estaba con ellos y darles el abrazo, para que saliera luego luego la toma de nota. Esto fue el último domingo de noviembre de 2003, y para el 15 de diciembre ya teníamos la toma de nota, antes no salían tan rápido, pero con tal de tenernos de su lado, lo apresuraron. Ya cuando la tuvimos, les fuimos a decir que nada con ellos. (sic) [Sergio González, comunicación personal. Noviembre 2020]

La empresa no se mostró conforme con este hecho, por lo que desarrolló una estrategia para arrebatar la titularidad del CCT. La estrategia más visible fue en 2010 cuando recurrieron a la contratación de un despacho que ofrecía sindicalizaciones “a modo” de corte corporativo, la empresa los apoyó para contender por la titularidad, les permitió ingresar armados y uniformados para amedrentar a los trabajadores, implementó vigilancia con golpeadores disfrazados de puestos de intendencia, y amenazó a los votantes antes de emitir

el voto. Sin embargo, tales intenciones no tuvieron éxito y el SNTGTM mantuvo la titularidad.

Para mostrar su postura ante la empresa y buscar el diálogo, el sindicato tuvo que ir a las oficinas del corporativo en CDMX, y a juntas de accionistas en Alemania, el apoyo prestado por otros sindicatos y asociaciones fue vital en ejercer presión a las oficinas centrales alemanas. A pesar de que la empresa no ha tenido una trayectoria colaborativa con el sindicato e incluso han estado enfrentados, en la actualidad la relación entre empresa y sindicato es de colaboración y respeto mutuo.

Actualmente el SNTGTM forma parte activa de la solidaridad con otros sindicatos de la región y a nivel nacional, formando parte también de la Federación de Sindicatos Independientes de la Industria Automotriz, Autopartes, Aeronáutica y del Neumático (FESIIAAAN) a nivel nacional y a nivel internacional del Sindicato Internacional “IndustriAll Global Union”.

SITIMM

El SITIMM. “Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana”, se constituye en 1971, en la ciudad de Irapuato, Guanajuato, como un sindicato regional de la industria manufacturera y de productos metálicos, bajo el nombre Sindicato Regional de Trabajadores de la Industria Manufacturera de Productos Metálicos y Conexos del Estado de Guanajuato. En 1980 adopta el nombre que tiene en la actualidad.

Actualmente está posicionado principalmente en el centro del país, ubicado en la zona del Bajío (Jalisco, Guanajuato, Querétaro y San Luis Potosí). Al ser un sindicato de industria, tiene contrato con 150 centros de trabajo y cuenta con más de 55000 trabajadores afiliados provenientes de estos.

En este amplio número de empresas, dos armadoras de automóviles se encuentran afiliadas al SITIMM: Honda de México y Toyota Motors, además de un gran número de empresas de autopartes

Llama la atención una situación contradictoria en cuanto a la ideología de este sindicato, y es que, el SITIMM, se autodenomina como “un organismo social y apartidista que participa activamente en todos los aspectos de la vida municipal, estatal y nacional” (boletín interno No. 16). Igualmente se declara adherente de toda organización que promueva los derechos laborales, la democracia sindical y la negociación colectiva. En cada Congreso se ratifica como filial ideológica y de práctica política a la CTM (Confederación de Trabajadores de México), al igual que en la página primera de los estatutos destaca la convicción que tiene con los principios cetemistas. La contradicción estriba en que a pesar de estos principios expresados por el sindicato, la CTM, desde su constitución en 1936, ha funcionado como la fuente más importante de apoyo sindical para el régimen posrevolucionario y al partido “oficial” (Bensusán y Middlebrook, 2013:37) y que ha sido una central de trabajadores que prácticamente ha monopolizado la representación sindical y ha convertido a los sindicatos en aliados del gobierno y en un mecanismo de control político (Bensusán y Middlebrook, 2013:39).

La dinámica entre las instituciones gubernamentales y la CTM en torno a los temas de libertad sindical ha estado muy distante de una práctica real de la misma. La CTM, (al igual que la CROC y la CROM), siempre se caracterizó por buscar y mantener un férreo control de las acciones de los trabajadores y una extendida falta de democracia interna (Bensusán y Middlebrook, 2013:62). En este sentido, resulta contradictorio, por un lado, exaltar los derechos y libertades sindicales y por otro ser parte de una central obrera cuyas prácticas nunca se han regido por tales principios. Cuando al respecto se le preguntó en entrevista al secretario general de Flex- N-Gate y miembro del comité ejecutivo de esa sección de la CTM, en su respuesta resalta las prácticas democráticas de su sindicato, y señala que él no puede responder ni se le debe juzgar por acciones o historial de la CTM, ya que son instituciones separadas.

De acuerdo con las prácticas, estatutos, y su pertenencia a la CTM²¹, consideramos al SITIMM como un sindicato corporativo, que actúa en colaboración con la gerencia para avalar las relaciones laborales.

5.2. LOS PROCESOS DE LOS SINDICATOS Y LOS PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS DE LA RLFT

En este apartado se revisará la distancia que presentan nuestros sindicatos con las nuevas reglas sobre libertad sindical, negociación colectiva y los principios democráticos de la ley reformada. Para lo cual se enlistan los aspectos de la ley que ya cumplen y después los que no cumplen y tienen que adecuarse.

SITIAVW

El primer sindicato que vamos a analizar es SITIAVW. Los estatutos y las prácticas de este sindicato son los que más se acercan a las exigencias establecidas por las reformas. Algunas ya están contempladas en las normas internas y otras se realizan en la práctica.

El proceso electoral. (Hay fotografías de las elecciones a comité ejecutivo y dirigencia más recientes en el Anexo 3) El proceso electoral inicia desde la conformación de la comisión electoral -meses antes de los comicios-, la cual se encarga de emitir una convocatoria para que, de acuerdo a los lineamientos establecidos, los trabajadores formulen las planillas para contender por la dirección del sindicato. En esta ocasión contendieron 6 planillas para comité ejecutivo, las planillas ya tienen un candidato propuesto para cada puesto y los trabajadores los identifican por colores. Las elecciones, se realizan en el auditorio del local sindical, iniciando el proceso a las 6:00 y culminando a las 20:00 o hasta que el último trabajador formado para emitir su voto, lo haga. Inmediatamente después inicia el proceso de conteo de los votos en todas las urnas, el cual suele culminar hasta la mañana del día siguiente, con el anuncio de la planilla ganadora. Las cuestiones de forma que exige el artículo 371 respecto al procedimiento de elección, no están completamente contenidas en los estatutos, aunque el apartado IX expresamente lo exige. Pero en la práctica tienen un

²¹ Es preciso mencionar que posterior a la muerte del dirigente histórico de la CTM Fidel Velázquez, los sindicatos ganaron cierta autonomía dentro de la central, teniendo relativa independencia regional y por empresa, pero siempre dentro de las pautas del corporativismo tradicional

proceso electoral que, no solamente cumple, sino que se adelanta a estas exigencias ya que reciben capacitación, aval, asesoramiento y materiales por parte del Instituto Nacional Electoral (INE). Por lo anterior consideramos que cumple cabalmente con estas exigencias.

Por ejemplo, el inciso e) del apartado 9, en el que la ley pide que haya un método de identificación de los trabajadores para que puedan proceder a votar. No está contenido en los estatutos, sin embargo, en la práctica, los trabajadores se identifican con su credencial de miembro en activo que se coteja con documentación donde se encuentran impresas todas las fotografías de las credenciales que tienen permitido votar, con una visible influencia del INE al ser el mismo formato que las elecciones.

El cambio que tendría que realizar al respecto el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de Volkswagen (SITIAVW), se encuentra simplemente en trasladarlo al contenido de los estatutos, es decir, incluirlo para que quede de manera formal y que los trabajadores (y cualquiera) tengan respaldo escrito del procedimiento y así comprobarlo cuando lo deseen.

Sin embargo aún hay prácticas antidemocráticas que otros observaron en esta campaña, una informante anónima nos relató la disparidad de actos de campaña entre las planillas, ya que una de las planillas (que se rumoraba simpatizaba con la CTM) contrató menciones en un programa radiofónico local, organizó un baile, otorgó regalos a los trabajadores (proselitismo), además de que realizó actos de campaña que no estaban permitidos: metió banderas de apoyo y cámaras a la línea de ensamblado de la planta (solamente podía hacerlo con ayuda de la empresa). No es clara la procedencia de los fondos para el financiamiento de una campaña con tales características, y como era de esperarse, fue la planilla ganadora. Otra llamada de atención que invita a reflexionar es que desde entonces, la participación del sindicato se ha visto muy disminuida en relación a años anteriores, en actos de solidaridad de otros movimientos sindicales democráticos, así como en la federación de sindicatos independientes.

En los aspectos que se ubican con mayor distancia respecto a las exigencias de la LFT tenemos:

La rendición de cuentas. Los aspectos más deficientes, se encuentran en cuestiones como las sanciones a la directiva, ya que la ley exige (por primera vez) que se incluyan en los estatutos y, por supuesto, no se encuentran, pero además debemos observar la dinámica particular que sucede en VW. Gracias a acuerdos anteriores del sindicato, quien llega al cargo de la dirigencia sindical, deja de pertenecer a la planta laboral de VW, esto significa que cuando termina el período, no se les vuelve a ver en la empresa y no hay manera de establecer ni ejercer ninguna represalia por el mal manejo de recursos. De hecho, es recurrente que la dirigencia entrante comunique que la dirigencia saliente llevó a cabo una mala administración y dejó al sindicato muy endeudado. A pesar de que se permite la reelección, nunca ha sucedido. Difícilmente se modificará, pero de ser así, esta cuestión comprendería lo contenido en el apartado XI y el XIII, que refieren respectivamente a la duración de las representaciones y a la rendición de cuentas y sus posibles sanciones.

La representación proporcional en razón de género, contenida en el apartado XI Bis del artículo 371, que establece que en las directivas debe haber representación de género, podemos decir que como parte de esta investigación se observaron las elecciones al comité ejecutivo, y de 6 planillas que se presentaron a la contienda, ninguna de las dirigencias estaba liderada por una mujer. Cabe mencionar que en este proceso, también había pocas mujeres entre los electores ya que la proporción de trabajadoras sindicalizadas apenas ronda el 10%.

Otro punto fundamental del artículo 371 es la sección destinada a **la aprobación de la negociación colectiva** por parte de todos los trabajadores. El apartado XIV Bis indica que los trabajadores deben votar el resultado de la negociación, para que el CCT pueda tener efecto, con todas las garantías de un voto libre y secreto. Sin embargo, en VWM no se hace de esta manera: cada dos años, se realizan mesas de negociación con los representantes de la empresa y cada año se revisan salarios. La negociación puede durar dos meses, ya que desde que inicia se tiene una fecha para la huelga en caso de no llegar a ningún acuerdo. La discusión solamente queda en la esfera de los representantes de ambas partes. Aunque sí se hace una asamblea para presentar los cambios antes de ser aprobados, pero formalmente sólo son los delegados los que discuten, proponen y firman en las negociaciones. Una vez que estas negociaciones se han concluido, los acuerdos tomados por los delegados y

representantes son sometidos a la basa trabajadora, lo cuales deben aprobar o rechazar los acuerdos de la negociación.

Sin embargo, este sindicato, además de tener buenos canales de comunicación trabajador-sindicato, se ve beneficiado de que la empresa se adhiera a los principios de los Acuerdos Marco Globales, por lo que las condiciones que se negocian normalmente se encuentran entre las mejores del sector. Aparentemente, la empresa está comprometida en cumplir los principios de esos acuerdos que tienen fundamento en la OIT y no permiten bajar de aquellos estándares internacionales; sin embargo, esto **no** es determinante ya que existe otra planta de VW en Guanajuato en la que las condiciones de los trabajadores no se asemejan a las de la planta de Puebla.

SITNISSAN

El Sindicato Independiente de Trabajadores de Nissan es el que presenta más distancia respecto a la LFT en cuanto al contenido de los estatutos. Los estatutos **no** contienen casi nada de lo que la ley marca que deben incluir.

Sin embargo, al observar sus prácticas podemos darnos otra idea.

Al igual que SITIAVW, una de las características de los sindicatos democráticos es la presencia de elecciones. Ninguna de las cuestiones de forma y procedimiento de las elecciones del artículo 371 apartado IX, se encuentran plasmadas en los estatutos. Como parte de esta investigación se realizó la observación del **proceso electoral** del comité ejecutivo (se pueden revisar fotografías del proceso en el Anexo 4), por lo que podemos asegurar que estas cuestiones sí se cumplen en la práctica: cuestiones como el padrón, la anticipación de la convocatoria, las papeletas, el modo de identificación de los trabajadores, el lugar, y las garantías a que sea voto libre, directo y secreto. El Sindicato de Nissan, más que modificaciones, debe completamente incorporar estos incisos, ya que no hay nada al respecto. Sabemos que la mayoría de los sindicatos optaron por la Adenda²², aunque en el caso de Nissan aún no es claro cómo lo resolvieron debido a que estaban esperando a que el

²² Colocamos una copia de la adenda que se les facilitó a los sindicatos para agilizar su proceso de adecuación de estatutos en el Anexo 7

nuevo comité se hiciera cargo de ello. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 entorpeció todo este proceso ya que por cuestiones sanitarias, las asambleas no deben realizarse porque implican aglomeración de personas.

Respecto a las cuestiones de **negociación colectiva**, debido a la misma circunstancia (pandemia COVID-19) no se tuvo oportunidad de seguir las negociaciones de este año, sin embargo, el Secretario General, en entrevista, relata que las negociaciones duran toda una semana, entre una comisión negociadora y la empresa. Cada propuesta y respuesta se hacen del conocimiento de los trabajadores a través de asambleas generales diarias, en las que son notificados de la evolución de las negociaciones y se posicionan a favor o en contra. Esta negociación dura máximo una semana, y debe concluir hasta que los trabajadores están de acuerdo con los resultados, o de lo contrario emplazan a huelga (en los términos que marca la ley). Cuando se le interroga acerca del proceso de negociación colectiva responde:

“(...) se nombra una comisión revisora, para la contractual se nombran 30 delegados, que son mismos trabajadores que están en línea, y se saca ya sea un pleno de delegados que es uno de las facultades que tiene la organización sindical por las cuales se ejerce el poder, tanto como comité ejecutivo como delegados departamentales en primera instancia, de ellos mismos se conforma una comisión revisora. En la contractual son 30 delegados que están en la mesa de negociación más el comité ejecutivo y la (...) negociando directamente con la empresa. Entonces esas condiciones que se dan dentro de la negociación, que son en el mes de marzo, todo esto se lleva a una asamblea general donde se encuentran reunidos todos los trabajadores y se les dice: -a ver compañeros, el ofrecimiento de la empresa nos está dando el 5%, nos está mejorando esta cláusula, ustedes ¿están de acuerdo en que se apruebe esta última propuesta? o no? Si están de acuerdo se vota, si no, no hay consenso, entonces hacemos uso del derecho que nos establece la ley, emplazar a huelga si es una revisión contractual, con 60 días de anticipación metiendo todos los requisitos ante la junta, o si es salarial con 30 días de anticipación. Fijando la fecha del estallamiento, previamente avisándole a la empresa.” (sic)

La ley indica que esta notificación de las condiciones negociadas se debe hacer por escrito, y la aprobación de las negociaciones, por medio de voto (libre, directo, secreto), lo cual, no se cumple, ya que la votación es a mano alzada. Sin embargo, la notificación a los trabajadores sucede, digamos, en tiempo real según se van llevando las negociaciones y se les hace partícipes y estos aprueban o desaprueban la negociación.

En cuanto a la **Rendición de cuentas**, lo único que está contenido en los estatutos, es el tiempo y la forma detallada en que debe realizarse. Sin embargo, no hay ninguna sanción prevista para quienes incumplan estos plazos y formas. Una de las razones que encontramos es que este sindicato tiene canales efectivos de comunicación con los trabajadores, por lo tanto, dan por sentado que es un proceso obligado de la dirigencia con la base de trabajadores. La manera en la que el Sindicato presenta el patrimonio sindical y el manejo de cuotas y recursos es por medio de un pleno de delegados de cada departamento, y se toma la decisión de cómo distribuir equitativamente los recursos sobrantes. En palabras del entrevistado:

“ En el mes de abril, después de la revisión, sea contractual o salarial, se cita a un pleno de delegados donde todos los departamentos tienen un delegado departamental que es su representante en el área de trabajo y ahí se le da un informe generalizado de los recursos, porque nosotros como independientes no tenemos entrada de recursos de otro lugar, o sea, federal; los mismos recursos, la cuota que aporta el trabajador para el sustento de la organización sindical, entonces se les da un informe y si hay el excedente, --que normalmente queda--, se le pregunta a la gente que es lo que quieren que se haga con ése excedente.”(sic)

Un último punto por tratar, respecto al contenido obligatorio de los estatutos en función de la LFT, sería el de la **representación proporcional en términos de género**. Este sindicato es distinto respecto a los otros, en cuanto que no hay ninguna mujer trabajando en toda la planta. En algún momento la empresa contrató cierto número de mujeres, pero no se mantuvieron las interacciones adecuadas en el ámbito laboral y terminaron renunciando. Se podría decir, como excusa, que la industria automotriz no es apta para el trabajo femenino

por la diferencia de fuerza física, pero en otras plantas armadoras sí hay mujeres laborando. Esto nos permite concluir que no solamente falta una representación proporcional, sino que hay un gran atraso en la inclusión de mujeres en el trabajo. Más allá de un cambio en el contenido de los estatutos, este sindicato requiere una profunda reflexión en torno al papel de las mujeres como compañeras de trabajo.

SNTGTM

La información de este sindicato se obtuvo de entrevistas formales a miembros del comité ejecutivo, y a 2 trabajadores, así como de fuentes hemerográficas locales y nacionales.

Al igual que nuestros dos sindicatos anteriores, este sindicato es independiente de una central sindical, no es afín a los intereses de la empresa ni a ningún partido político. También comparte la presencia de elecciones con la misma característica de que el voto es libre, directo, secreto y cumple con las condiciones de forma y procedimiento del artículo 371 apartado IX, plasmados en la RLFT. A decir del Secretario del Exterior, estas exigencias se cumplen desde su separación de la central sindical CTM, en el año 2004, y también están incorporadas en los estatutos desde entonces. Como parte de esta investigación se realizó la observación del **proceso electoral** del comité ejecutivo, que se realiza cada 3 años desde que se constituyeron independientes (se pueden observar fotografías de las votaciones en el Anexo 5).

El método de identificación de los trabajadores es con su credencial y su número de empleado, que los encargados de la comisión buscan en el padrón actualizado verificado tanto por empresa como por sindicato, esto significa que ya practican la exigencia del inciso *e* del apartado IX de la Reforma, en el que la ley pide que haya un método de identificación de los trabajadores para que puedan proceder a votar. La peculiaridad del método de este sindicato es que los trabajadores tienen un horario específico para presentarse, recoger sus papeletas y depositar su voto: los trabajadores son llamados por número, de menor a mayor (lo que está relacionado con su antigüedad -los de mayor antigüedad primero, y al final los de ingreso más reciente-). Los trabajadores son notificados días antes, por medio de una

circular, sobre el horario estimado en el que se les entregará su papeleta (son márgenes de 15 minutos) por lo cual no es necesario que estén más allá de ese tiempo; si el trabajador no asistió en ese rango de tiempo, existe un horario para rezagados al final de la jornada electoral, por lo que no pierde su derecho de realizar su elección. Esta dinámica se practica desde comicios anteriores, la diferencia de este año por la pandemia los obligó a buscar un espacio abierto (lo realizaron en áreas verdes y deportivas de la planta). Pero el método que tienen ya era adecuado para evitar las aglomeraciones, lo cual fue especialmente útil en esta emergencia sanitaria a pesar de que la asistencia a las votaciones fue mayor al 90% de trabajadores empadronados.

En el lugar había información visual de buen tamaño indicando los cargos a elegir, así como los candidatos (con nombre completo y fotografía). Las urnas cumplían los requisitos y también el padrón y las papeletas.

Para realizar el conteo, al final de la votación, se dividieron las papeletas en varias mesas con dos escrutadores en cada una, ellos realizaban el conteo y llenaban las actas correspondientes. Estos escrutadores correspondían cada uno a una planilla, de tal forma que no estaba sesgado hacia ningún lado. Al finalizar el conteo se concentraron las actas para que la comisión electoral validara la información y comunicara los resultados por altavoz, pero también por redes sociales y grupos virtuales de comunicación, confirmando el hecho de que no era necesario mantener a los trabajadores en el lugar de la votación.

Otra particularidad del proceso electoral de este sindicato es que los puestos se asignan en función de la preferencia electoral, no es que se vote un candidato por un puesto, sino que se van ordenando los candidatos en función de los votos de preferencia que tuvieron, y así se les asignan los puestos: el candidato más votado se queda con la secretaría general, de esta manera hasta llenar todas las secretarías y las comisiones. Aquellos que no alcanzan a quedar en ningún puesto, de todas formas se mantienen como reserva por si alguno de los electos se jubilan o no pueden desempeñar su función. Uno de los efectos de esta medida es que los puestos no los gana toda la planilla roja o toda la planilla azul, sino que pueden combinarse, lo cual garantiza pluralidad de posturas en el comité ejecutivo y trabajo conjunto de opositores.

En cuanto a la **adecuación de los estatutos** a la reforma (que es un proceso que todos los sindicatos tienen que pasar), los miembros del comité ejecutivo del SNTGTM relatan que los estatutos de ellos solamente tienen que ser cambiados en un rubro, y es en la elección del Secretario de Medición del Trabajo, que lo habían estado haciendo en asamblea a mano alzada, porque es una figura única de su sindicato. Sin embargo, al ser parte del comité ejecutivo, de ahora en adelante lo tendrán que hacer bajo el procedimiento que dicta la Reforma, (en este proceso electoral se hizo con voto en urna). Indican que sus estatutos necesitan mínimas modificaciones debido a que fueron reformados en 2005, que fue cuando culminó su proceso de separación de la CTM.

(...) prácticamente desde 2005 que reformamos los estatutos e incluimos los cambios que exige la reforma. [Alberto Espinoza, comunicación personal. Noviembre 2020]

En este proceso, recibieron asesoría de Arturo Alcalde²³, lo que en parte explica el hecho de que los estatutos fueran exactamente lo que la Reforma incluye (con muy pocas salvedades), por lo que sometieron sus estatutos a modificación.

tenemos establecido en los propios estatutos que cuando se requiera modificarlos se tiene que elegir una comisión que presentará el proyecto, y finalmente, en la asamblea donde se voten, tiene que ser aprobada por $\frac{3}{4}$ partes de los socios del sindicato. Esa asamblea la tuvimos el 4 de noviembre, y en ella se llevó la votación y se hizo la adecuación de los artículos del estatuto a la RLFT (sic). [Alberto Espinoza, comunicación personal. Noviembre 2020]

Sin embargo, al querer registrar los nuevos estatutos se encontraron con un impedimento en el trámite ante las oficinas encargadas ya que no les permitieron hacer el registro de los estatutos, sino solamente el adendum, aunque no era la intención original del sindicato:

tuvimos un problema con la Secretaría del Trabajo porque nosotros dijimos que ya teníamos los estatutos modificados a la Reforma, y ellos nos dijeron que no era necesario meterlo

²³ Abogado laboralista que participó en el diseño de la reforma de 2019, y uno de nuestros autores revisados en nuestro marco teórico para la variable de democracia sindical.

ahorita porque tenemos muchos trámites, y para que todos cumplan en tiempo y forma, vamos a recibir nada más addendums, y ya después hacen el trámite completo. Cuando ya hicimos el trámite completo, entonces nos dijeron que había un problema porque era la misma asamblea donde habíamos hecho el acuerdo, -pero ellos eran quienes nos habían dicho que lo metiéramos-. (sic). [Alberto Espinoza, comunicación personal. Noviembre 2020]

Respecto a las cuestiones de **negociación colectiva**, el sindicato tiene prevista su revisión de contrato para febrero de 2021, sin embargo se enfrentan a tres retos:

1. Deben tener registrada a la mesa directiva que entra en funciones en enero ante el centro de conciliación, para que esté reconocida y sea válido que sea quien lleve a cabo la negociación colectiva.
2. El emplazamiento a huelga lo registraron desde noviembre, para poder realizar sus trámites con las reglas conocidas.
3. La asamblea programada para febrero, la de revisión de contrato, no podrá realizarse debido a las restricciones sanitarias en el marco de la pandemia.

No ven mucha confianza en la eficiencia del funcionamiento de la nueva estructura laboral. Es por lo que el emplazamiento a huelga de su revisión contractual 2021, lo registraron antes del 17 de noviembre, porque en esa fecha empezó a funcionar la nueva estructura y optaron por hacer el trámite de la forma ya conocida con anterioridad, es decir, en las aún juntas de conciliación.

Antes de la negociación hacen una asamblea en el mismo mes que ya tienen programada su revisión contractual (febrero). Esta asamblea tiene la intención de elegir a la comisión negociadora (que pueden o no ser miembros del comité ejecutivo)

(...) en la cual eligen a la comisión negociadora, a mano alzada que va a ser la que va a la negociación del contrato, se les da un conocimiento previo, y si no, en la asamblea se empapan de eso. (sic) (trabajador 1, comunicación personal. Noviembre 2020)

La comisión revisora tiene reuniones de trabajo con los representantes de la empresa para discutir las modificaciones a la relación contractual. Los cambios sustanciales se presentan en asamblea y son los trabajadores los que deciden si se aprueban esos cambios o no, si los cambios no se llegan a aprobar, es la asamblea la que realiza una propuesta que la comisión del sindicato llevará a las mesas de trabajo para consensar un acuerdo. Anteriormente esta aprobación se realizaba por voto económico a mano alzada en la asamblea, el cambio que exige la Reforma no representa ningún obstáculo ni dificultad para el sindicato y están dispuestos a hacerlo en la siguiente asamblea de revisión contractual que está programada para febrero. La ley indica que la negociación colectiva debe comunicarse por escrito a cada trabajador; el sindicato planea hacerlo además de la información que se da en asamblea, es decir no piensa sustituirlo.

Otro de los temas de gran relevancia en esta Reforma es la cuestión de la **representación proporcional en razón de género**. El apartado XI Bis del artículo 371 establece que en las directivas debe haber representación de género, en proporción. Este sindicato solamente tiene una mujer trabajadora agremiada por lo que no figuran en la representación. Esta mujer es hija de un trabajador que entró hace más de 27 años y que sigue laborando en la empresa, además de que tiene otro hijo que también es trabajador de General Tire. La empresa mostró apertura a contratar a la primera mujer en puestos de fábrica, en parte, porque desde las oficinas europeas llegan con más fuerza las exigencias de paridad de género. Es probable que a partir de esta contratación más mujeres puedan entrar a la planta, y en un mediano plazo aumente la posibilidad de contar con mujeres en los cargos de representación.

La **rendición de cuentas** es un asunto que el grupo al frente del comité ejecutivo presume de que se realiza correctamente desde que se separaron de la CTM ya que quisieron cambiar las prácticas nocivas que la central mantenía, entre las cuales estaba el manejo opaco de cuotas y recursos sindicales.

Los comités anteriores entregaban las cuentas en números rojos, yo he visto el cambio, son transparentes las cuotas, todo lo ponen en un tablero de información general, ponen el estado de cuenta, ingresos, egresos, hasta recibos. (sic) (trabajador 1, comunicación personal. Noviembre 2020).

A este sindicato (como a todos) le falta dar por escrito el informe de **rendición de cuentas** a cada trabajador que estipula el apartado XI del artículo 371, ya que aunque es un tema que se aborda en cada asamblea (3 veces en el año), queda de manera verbal y en información visual general, no en una copia a cada trabajador. Cuando se le cuestionó al respecto a Víctor Martínez, miembro del comité ejecutivo, asumen que tienen que hacerlo pero les preocupan los índices delictivos, se encuentran temerosos de que la información llegue a manos equivocadas, por lo que han pensado sortear este proceso entregando porcentajes, las cifras monetarias brutas seguir presentándose en las asambleas, para que la copia que los trabajadores se lleven no tenga toda información.

SITIMM

En este caso se entrevistaron tres distintos informantes: los secretarios seccionales del sindicato en dos empresas distintas, y al secretario general del sindicato. Estos tres informantes tienen cargos de dirigencia:

- Secretario General del SITIMM, Alejandro Rangel
- Secretario Seccional de Flex-N-Gate, Francisco López
- Secretario Seccional de Arneses Eléctricos Automotrices (Arela Conductores), Juan Rojas.

Para mayores detalles respecto a los puestos de los entrevistados en el sindicato, ver Anexo 2.

Recordemos que este sindicato pertenece a una central sindical, y adopta prácticas y principios a partir de esta adhesión.

Proceso Electoral. El SITIMM, al ser un sindicato de industria y tener varias empresas afiliadas, debe realizar comicios por cada centro de trabajo, en los cuales los trabajadores tendrán que elegir Comités Seccionales, Delegados Sindicales, y Comisionados Sindicales. Estos son quienes pueden asistir a los Congresos para hacer las votaciones que corresponden al comité ejecutivo del SITIMM y a cargos seccionales de la CTM. En este caso es votación indirecta porque los trabajadores no pueden elegir quién será el secretario general del SITIMM, o algún otro cargo, ya que lo hacen a través de los delegados y

comisionados. Este es uno de los elementos que el sindicato tendrá que cambiar para adecuarse a las nuevas disposiciones de la ley.

Respecto al SITIMM, y según sus estatutos, los cargos tienen duración distinta:

- Si hablamos del Secretario General y Secretarios del Comité Ejecutivo del SITIMM, los cargos duran 6 años

- Si nos referimos a los Secretarios Titulares de las Agrupaciones de Base, o Delegados de las Secciones, las elecciones se realizan cada tres años.

En la práctica sí se realizan las elecciones según la periodicidad que dictan los estatutos (hay fotografías de la elección de representantes sindicales de diversas empresas de este sindicato en el Anexo 6); sin embargo, resalta la visión que tienen al respecto al interior del sindicato. En conversación con Juan Rojas, Secretario General de la empresa Arela Conductores, dice que la reelección puede ser indefinida, pero que se garantiza el voto. Al respecto, la LFT solamente dice que la duración en el cargo no debe obstaculizar la democracia, sin especificar en qué consiste esta democracia ni qué significa obstaculizarla. La teoría nos dice que es necesario que la democracia cuente con oposición, competencia real, pluralidad y alternancia.

Por su parte, en entrevista, Francisco López (Flex-N-Gate, SITIMM-CTM) comenta que, al interior de la empresa, buscan realizar las elecciones con planilla única y consenso total, pero de cualquier manera tiene sentido realizarlas porque, aunque no hay competencia, quienes votan pueden no estar de acuerdo con ese candidato y se repetiría la convocatoria. Desde nuestra perspectiva, este intento de que no haya competencia en la elección es un signo de que persisten las prácticas autoritarias, y hacen elecciones sólo con la finalidad de cumplir formalmente los requerimientos de la ley. Es decir, aunque no haya opciones entre las cuales elegir de todas maneras se lleva a cabo el proceso de elección. Además, la cuestión de que la reelección sea indefinida, habla de que no hay alternancia. Y el hecho de que busquen que solamente haya una planilla, refleja que no se permite que se manifieste oposición alguna. Es decir, aquí se presentan simultáneamente el hecho de que hay prácticas autoritarias, no hay alternancia y no hay oposición, lo cual se contrapone a los principios de la democracia.

Respecto a las elecciones al comité ejecutivo y la dirigencia del sindicato, Juan Rojas, uno de los miembros más antiguos en el sindicato, dice que tradicionalmente se han realizado a mano alzada (recordemos que en estas elecciones no participan los trabajadores), pero que no ve complicado migrar a las formas que exige la ley, con papeleta, urnas y las garantías necesarias para el voto libre, directo y secreto.

La directiva sindical del SITIMM, está en manos de Alejandro Rangel (hijo de Dimas Rangel -quien fue dirigente del gremio desde la creación del sindicato-), como titular desde 2017, pero (según la página oficial del CEFORMA???), al menos desde 2001 fue el Secretario General Sustituto. Este cargo, según los estatutos, tiene una vigencia de seis años, es decir, de 2017-2023. Sin embargo, en la CTM y sus sindicatos filiales, la práctica de reelecciones consecutivas sin fin o, peor aún, la de estipular cargos vitalicios, es algo tan generalizado que es costumbre. La competencia no existe, y los votos son por lealtad. Recordando a Bensusán y Ruiz (1999), Bayón (1997) y Bouzas (2000), procesos electorales sin pluralidad ni competencia real no ajustan a lo que supone la presencia de democracia, sino lo contrario: autoritarismo.

Con fundamento en la RLFT '19, en donde, entre otras cosas, todos los sindicatos deben modificar los estatutos para adecuarlos a los requerimientos legales, en el Congreso que realizó el SITIMM del 10 de agosto de 2019, se acordó integrar una comisión que estuviera a cargo de la adecuación de los estatutos sindicales. Posteriormente, en el Congreso del 1º de diciembre, se sometió a votación de los representantes y delegados sindicales, reformar los estatutos acordes a los lineamientos de la Reforma Laboral 2019: el resultado de las votaciones fue de 460 a favor de un total de 467 votos. Esta votación no tiene mucho sentido ya que meses antes, en el Congreso anterior, se había tomado la decisión de adecuarlos. Además es algo que están obligados a hacer por ley, e incluso ya habían formado la comisión a cargo de esta tarea. Recordemos que varios autores señalaban que hay que prestar atención al hecho de que prácticas como asambleas y votaciones, aunque se realicen, pueden estar manipuladas o ser simuladas. En este caso, no tenía sentido que alguien se opusiera a la reforma de los estatutos (aun así se registraron 2 oposiciones de un total de 467). Fue una votación estéril. Si bien este no es un procedimiento para elegir representantes, es

ilustrativo de las votaciones, y aunque existen votaciones directas y secretas, con urnas, con conteo vigilado, en los hechos no tiene sentido hacerlas ya que, en este caso, no estuvo en juego ninguna decisión ya que no pueden votar que los estatutos no se reformen porque incumplirían la ley.

A partir de lo anterior, el cambio que el SITIMM tendría que realizar, sería, primero, en cuestión de los estatutos, para adaptarlos a lo que la ley exige; pero también realizar un profundo cambio en las prácticas y en la idea de la finalidad de las elecciones, es decir, dejar de verlas como un requisito por cumplir con formas ya predeterminadas por la ley, y entenderlas más como una práctica enriquecedora para cualquier institución política, y que en condiciones adecuadas son realmente necesarias para una adecuada representación de los trabajadores. En el artículo 358, la ley dice que la duración y temporalidad de las directivas no debe obstaculizar la democracia. Aunque la ley no es clara en cuanto a la definición de democracia, las prácticas que tiene este sindicato en cuanto a la posibilidad de reelección constante de la dirigencia sindical, junto a la intención de que contienda una sola planilla en las elecciones, definitivamente son obstáculos a la democracia.

Un aspecto novedoso del SITIMM, es que desarrollaron una aplicación para celular, que permite estar en contacto con el sindicato, pero que también se busca que sirva para procesos electorales. Alejandro Rangel, su Secretario General, revela que, a partir de experiencia en otros sindicatos como la UAW, se está buscando implementar un sistema de votación electrónica, pensado tanto como aplicación para celular de los trabajadores, como en computadoras en los seis centros sindicales de Guanajuato. Al momento de publicación de la tesis esta aplicación ya está disponible y, por el momento, los trabajadores pueden:

- Realizar consultas al Asesor Sindical en tiempo real.
- Consultar la lista de comercios con descuento.
- Acceder a las publicaciones del sindicato
- Conocer los programas y próximos eventos del sindicato.
- Acceder a otra información variada.

Este es un acercamiento original por parte de un sindicato, la cual, para poderla utilizar como sistema de votación, aún deben buscar la aprobación de la Secretaría del Trabajo, así como diseñar los candados de seguridad suficientes para que sea un sistema confiable. Desde nuestra perspectiva, considerando la costumbre de cargos vitalicios, votos de lealtad y férreo control de la vida sindical, difícilmente esta aplicación servirá para que los trabajadores voten al Comité Ejecutivo del Sindicato, aunque sería una excelente manera de superar el obstáculo de organizar unos comicios de más de 50 mil votantes sin tener que recurrir a comités y delegados por secciones, y que además, permitiría cumplir con lo que la ley estipula respecto a que el voto debe ser directo.

La negociación colectiva en el SITIMM sucede de manera diferente a los otros dos sindicatos que estamos viendo. Cabe mencionar que los estatutos del SITIMM estipulan que hay relativa autonomía entre las secciones del sindicato, por lo que hay variación en cada empresa que pertenece al SITIMM.

Francisco López (Flex-N-Gate, SITIMM), relata que por parte del sindicato hay “mucho interés” en que los trabajadores conozcan su contrato, incluso “adelantándose a lo que establece la ley” en cuanto a la validación de este. Para involucrar a la base, un par de meses antes de la revisión de contrato, se hacen asambleas para informar a los trabajadores, se les explica cómo va a ser la revisión y de qué trata, y se pide que entre ellos se propongan (preferentemente uno de cada área) en una comisión para ir a negociar, además de voluntarios a observar, y a esta comisión se les imparte un curso de negociación colectiva. En el curso se hace una simulación de negociación (algunos hacen el papel de empresarios), y se les asignan tareas para la negociación que será llevada a cabo por esta comisión. A los trabajadores se les da el resultado de la negociación en una asamblea, a la par de un comparativo con la situación de otras empresas de la zona. Posterior a la negociación se pide la aprobación de los trabajadores en una encuesta, que en el último resultado tuvo un 85% de aprobación, lo cual para el entrevistado es un indicador de que “*las cosas se están haciendo bien*”. Las negociaciones duran algunas horas, y nunca más de un día, en contraste con los otros sindicatos que revisamos, este hecho el entrevistado dice que las empresas se lo reconocen con agradecimiento, ya que las negociaciones pueden llegar a ser más difíciles.

Desde la perspectiva de Juan Rojas (Arela - SITIMM), este requerimiento de aprobación final por parte de los trabajadores puede resultar riesgoso, ya que ellos no necesariamente conocen la viabilidad de las demandas que pudieran tener, y puede (según él) ser contraproducente para todos si se llegara a prolongar la huelga o cerrar la empresa. Recordemos a Hyman y a De la Garza, quienes hacen énfasis en que la participación de las bases puede estar limitada por la manera en que las dirigencias las perciben, es decir si las dirigencias no creen capaces a las bases de tomar buenas decisiones, consideran que no es necesario que tengan el poder de decidir. Para inhibir que las dirigencias actúen al margen de sus representados, la ley obliga a que el contrato colectivo tenga la aprobación previa de los trabajadores por voto secreto, personal y directo.

Alejandro Rangel (SITIMM), al ser cuestionado acerca de los principales obstáculos en este sentido, señala que un reto importante al que se enfrentan es cumplir el requisito de que se debe entregar una copia impresa de los resultados de la negociación a cada trabajador. La dificultad reside en la gran cantidad de trabajadores afiliados, por lo que le parece difícil lograr tal cantidad de copias en “ese” tiempo.

La **rendición de cuentas** es un tema complicado en los sindicatos corporativos. Lo anterior es un área de oportunidad porque siempre se han señalado prácticas de corrupción y de manejos de recursos que no benefician a sus trabajadores. Los estatutos del SITIMM, al respecto, indican que el informe de finanzas se hace cada 6 meses en las asambleas de secretarios, pero no dice nada de informar a los trabajadores, ni sanciones en caso de incumplimiento. Cuando se le preguntó a los Secretarios que pertenecen al SITIMM, Alejandro Rangel menciona que ellos van muy adelantados frente a la reforma, que la rendición de cuentas la hacen cada 6 meses. Al tocar el tema de dar a conocer los informes a los trabajadores, dice que desde hace años tenían planeado imprimir en la revista sindical las finanzas del sindicato, pero el gobierno del estado recomendó no hacerlo debido a los crecientes índices delictivos de la entidad. En el mismo sentido Francisco López (Flex-N-Gate - SITIMM) refiere temor a una extorsión ante el riesgo de que la información caiga en manos equivocadas, debido a que la ley exige que el informe se entregue en copia por escrito y, según él, no se puede controlar en dónde terminará tal copia. Como hecho característico del corporativismo de nuestro país, la rendición de cuentas y la transparencia son asuntos que

siempre se han tratado con reservas. Cabe señalar que, aunque efectivamente, en la práctica realizan estos informes semestrales, nunca son del conocimiento de los trabajadores, ya que se hacen en los Congresos a los que solamente asisten los delegados y representantes de sección, por lo que este sindicato debe modificar sus estatutos, pero principalmente, sus prácticas.

REFLEXIONES FINALES SOBRE EL PROCESO DE OBSERVACIÓN

Partiendo de que las representaciones sindicales presentan una gran heterogeneidad en el escenario laboral mexicano, después de la observación de nuestras unidades, podemos confirmar que se encuentran distanciados en diferente medida respecto a la nueva legislación laboral. Sin embargo, las recientes reformas a la ley introducen cambios que obligan a **todos** los sindicatos por igual a realizar modificaciones en sus estatutos y, como consecuencia, en sus mecanismos y procedimientos para poder cumplir con la ley y no quedar en la ilegalidad.

Uno de los elementos que queremos resaltar es que evidentemente las prácticas al interior de los sindicatos no coinciden con el contenido de los estatutos, por lo cual existe una distancia entre lo expresamente dicho y los hechos. Bajo esta perspectiva realizamos una contrastación entre los documentos formales, la observación de las prácticas sindicales, así como la explicación de estos procesos por parte de los actores para completar la información relevante.

En el caso de nuestras unidades de observación podemos concluir lo siguiente:

- El sindicato de General Tire, en San Luis Potosí, es el que tiene menos cambios que hacer, tanto en estatutos como en prácticas de elección de representantes, de negociación colectiva, de rendición de cuentas y manejo de recursos. Este sindicato solamente tiene dificultades en los trámites que tienen que hacer para adecuarse a la reforma. El SNTGTM tiene una buena estructura de sus estatutos (respecto a lo que exige la ley, lo que los coloca muy cerca de cumplir formalmente lo que ella establece), mientras que en el caso de las prácticas promueven una activa participación de los trabajadores bajo los principios de libertad y democracia. Sin duda alguna el proceso de lucha para independizarse de la CTM, la defensa constante de sus sindicato, la asesoría

de abogados y activistas que tuvieron un rol muy importante en la reforma de 2019 y las experiencias internacionales han abierto un camino muy importante para que la reforma laboral encuentre terreno propicio para conseguir sus de forma cabal en esta representación sindical.

- El sindicato de Nissan-CIVAC es el que tiene mayores deficiencias en el contenido de sus estatutos, pero es el *mejor* en cuanto a sus prácticas, sobre todo por sus prácticas respecto a la elección de representantes, la negociación colectiva, la rendición de cuentas y manejo de recursos, dado que facilitan y promueven la participación de la base de los trabajadores, así como el conocimiento e información de lo que acontece en el centro de trabajo.

- El sindicato de VW-Puebla es el que mejor estructurado tiene sus estatutos (respecto a lo que exige la ley, pues están más cercanos a cumplir formalmente lo que ella establece), mientras que en el caso de las prácticas promueven una activa participación y empoderamiento de los trabajadores bajo los principios de libertad y democracia. Sin duda alguna la situación de la representación laboral en VW-Puebla se ha visto muy influida por las experiencias internacionales respecto a los acuerdos marco globales, así como a las dinámicas de negociación con la gerencia.

- Que el SITIMM tiene estatutos y prácticas aparentemente acordes a la ley, sin embargo, paradójicamente tienen prácticas que distan de los principios que impulsan la ley, por tal motivo concluimos que podrían mejorar en cuanto a elecciones, rendición de cuentas y negociación colectiva.

En el cuadro 5 presentamos la situación de los sindicatos tal como están en la actualidad y su distancia respecto a la reforma. Es fácil observar que no necesariamente hay una correspondencia entre lo que estipulan sus estatutos y lo que sucede en sus prácticas.

Cuadro 5. Dimensiones en las que se deben realizar modificaciones, por variable y por sindicato

Sindicato		Proceso Electoral	Negociación Colectiva	Rendición de Cuentas
SNTGTM	Estatutos	Sí	No	No
	Prácticas	No	No	No
VW	Estatutos	Sí	Sí	Sí
	Prácticas	No	Sí	No
Nissan	Estatutos	Sí	Sí	Sí
	Prácticas	No	No	No
SITIMM	Estatutos	Sí	Sí	No
	Prácticas	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la revisión teórica que realizamos para la presente investigación sobre nuestras variables (Democracia sindical, representación laboral, rendición de cuentas y negociación colectiva), la evidencia empírica que nos arrojan el trabajo de campo en los sindicatos señalados y su relación con la nueva reglamentación laboral nos arroja lo siguiente:

1. En cuanto a la democracia sindical los sindicatos independientes están más cerca de cumplir con los parámetros democráticos, ya que tienen una participación efectiva de la base trabajadora en la toma de decisiones, la elección de representantes, así como una visible pluralidad política al seno de sus organizaciones. Mientras que el sindicato corporativo, carece de estos elementos presentando como sustituto prácticas muy cercanas a la simulación, las cuales le permiten estar dentro de los parámetros de la ley.

2. En cuanto a la representación laboral y rendición de cuentas, la trayectoria de los sindicatos independientes ha hecho que este elemento sea un baluarte en su funcionamiento, ya que todos estos sindicatos rompieron con el corporativismo por el débil nexo entre intereses de los representantes y las bases, así como el acceso a la información y rendición de cuentas del sindicato. Cabe destacar que los sindicatos independientes presentan opciones de representación a la base, las cuales significan perspectivas distintas de gestión del sindicato y las relaciones laborales, aspecto que en el sindicato corporativo es inexistente debido a la política de “negociación” para una fórmula única, la cual sólo se valida en el ejercicio de electoral. Los sindicatos independientes debido al mecanismo de elección de la dirigencia se ven obligados a representar los intereses de los trabajadores que los eligen, dando cabida en la estructura del comité a las minorías, mientras que en el sindicato corporativo este proceso queda anulado por la inercia que anula la participación de los trabajadores.

3. En cuanto a la negociación colectiva observamos en los sindicatos independientes un alto grado de bilateralidad e independencia frente a las decisiones de la empresa, dando como resultado que la negociación tenga un proceso amplio de discusión, análisis y validación de los acuerdos por parte de la base, mientras que en el sindicato corporativo la bilateralidad se encuentra muy disminuida sometándose en la mayoría de los casos a las decisiones de la empresa, teniendo un proceso de negociación muy corto y en el cual la base trabajadora no participa.

A MODO DE CONCLUSIÓN: ALCANCES Y RETOS DE LA REFORMA LABORAL

Nuestra investigación procuró observar si los cambios en la regulación podrían revertir las prácticas tradicionales de los sindicatos que se encontraban aliados con los empleadores, las cuales eran mantenidas y reproducidas gracias a la corrupción en distintos niveles, en las autoridades laborales, las policías, los patrones y los mismos sindicalistas; así como la connivencia entre empleadores y Estado. Para ello, recurrimos a la revisión teórica de los principales autores sobre los temas de democracia sindical, representación laboral y negociación colectiva, así como la revisión de los principales conflictos laborales y de representación en el mundo del trabajo en México, con la finalidad de ilustrar los recurrentes obstáculos a los que se enfrentaban los trabajadores en la búsqueda de una representación auténtica de sus intereses.

Una de las limitantes más importantes que tuvo nuestro trabajo fue el marco temporal en el cual se instrumentará la Reforma Laboral, por lo cual la investigación no nos permite saber si los cambios que exige la RLFT son suficientes para impactar en la calidad de la representación, además de considerar que los cambios no se reflejarán en un plazo inmediato, sino que es necesario esperar a mediano y largo plazo. Sin embargo, esta reforma significa un avance en la dirección adecuada en la reconfiguración que los sindicatos deben seguir. Otra limitante, la representó el hecho de que aún hoy el mundo de las representaciones laborales es muy cerrado y los sindicatos siguen caracterizándose por la opacidad y no tienen canales que permitan acceder a su información ni a la forma en que se gestionan las relaciones laborales, aspectos que la reforma 2019 pretende modificar en el futuro.

Encontramos como otra limitante que el número de casos estudiados fue reducido y que la pandemia de COVID-19 impidió hacer aún más entrevistas y observación de procesos electorales. También obligó a los sindicatos a postergar todos aquellos procesos que implicaban reuniones, es decir, todos aquéllos que para realizarse deben someterse primero a una asamblea.

Igualmente las etapas de implementación de la Reforma Laboral respecto a las autoridades registrales, impidieron temporalmente consultar los estatutos sindicales reformados de muchos de los sindicatos.

Aunque las intenciones de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo, fueron acercar a los sindicatos con sus bases, abonando en el proceso de transformación para convertirlos en organizaciones real y formalmente más representativas, aún quedan espacios en los que no hay control del actuar de los sindicatos (por ejemplo, amenazas con perder prestaciones, condiciones o incluso los empleos; castigos para disuadir la organización de los trabajadores o esquemas de simulación en donde formalmente se cumple con la ley pero en los hechos no se valida). Sin embargo, se corre el riesgo de que la ley resulte demasiado invasiva respecto a la autodeterminación y libertad sindical (por ejemplo, en la transparencia y rendición de cuentas).

Con relación a los procesos electorales, lo que está contenido en la ley no asegura que los sindicatos no encuentren la manera de simular, coaccionar o manipular a los trabajadores y su participación en éstos, por lo que la vigilancia de estos procesos tendrá que garantizar una participación efectiva de los trabajadores, así como encontrar los canales adecuados para que las bases puedan denunciar las problemáticas y que los procesos se apeguen al espíritu de la ley (queremos decir que la vigilancia debe ir más allá de los requisitos formales, para que no se quede en simulación).

Respecto a la negociación colectiva, ya sea salarial o contractual, la ley no es clara en los mecanismos para evitar la manipulación previa de los trabajadores para que aprueben las negociaciones en los cambios, por lo que será fundamental la inspección y vigilancia de estos momentos previos a la aprobación por voto, así como vigilar los canales efectivos de denuncia.

Además, ninguna ley modifica la realidad en automático, para que estos cambios se realicen se requiere del surgimiento de un sujeto laboral que tome participación activa en el mundo del trabajo y de esta forma esté en condiciones de aprovechar las oportunidades que se abren con el cambio en las reglas laborales.

Esta reflexión nos lleva a formular nuevas preguntas que puede abrir una nueva investigación ¿Si los trabajadores mexicanos están en condiciones de aprovechar las oportunidades que abrió la reforma, después de décadas de un régimen sindical autoritario que impidió su participación activa en el mundo del trabajo, demeritando la calidad de la representación? ¿Cómo influye el contexto actual de incertidumbre derivado de la pandemia COVID-19, agotamiento del esquema exportador, renegociación del principal tratado comercial y reestructuración productiva, en la consecución de los objetivos planteados por la reforma?

Bajo esta perspectiva consideramos que las representaciones sindicales están obligadas a reinventarse, en primer lugar, por las exigencias de la ley, pero también por la dinámica del comercio, de la industria y del mercado laboral. La puesta en marcha del T-MEC y las regulaciones que en materia laboral se expresaron de manera puntual en el cuerpo del tratado, así como los paneles de consulta en materia laboral hacen imperiosa la necesidad de transformación de la regulación y representación laboral en México. Por otra parte, los cambios vertiginosos de la industria, así como los cambios tecnológicos y organizacionales implican una participación activa de los trabajadores, mismas que deben ir acompañadas de una representación laboral auténtica que permita hacer frente a los desafíos de estos procesos.

Debemos tener presente que, en estos procesos adaptativos, se abrirá en un abanico más amplio de oportunidades para los sindicatos en cuanto a cómo se comportan frente a la ley que busca limitar el corporativismo y terminar con la falta de libertad en las representaciones gremiales, ya que, aunque cumplan los plazos de adecuación que impone la ley, las prácticas reales tardan mucho más en ser modificadas.

Aunque en esta investigación nos enfocamos en los sindicatos, la ley también contempla disposiciones para los empleadores, que buscan evitar estas complicidades tan arraigadas en el pasado (y presente); por lo que, para cumplir deberán bien modificar genuinamente sus prácticas, o bien asumir el riesgo de denuncias desde los EEUU con riesgos para sus inversiones.

De la misma manera, se modifica la configuración y los procesos de las autoridades laborales para asegurar el avance de la libertad sindical y de negociación colectiva así como la democracia en los sindicatos. Esto significa que se contemplan simultáneamente cambios

en tres ejes, para redistribuir el poder desde las cúpulas (donde había estado concentrado) hacia las bases. Esto supone no solamente cambios en la dimensión formal de las relaciones laborales (que ya fueron dados en esta reforma) sino también el surgimiento de nuevos perfiles de trabajadores, sujetos sociales que estén dispuestos a formar parte activa y protagónica en el proceso de democratización.

En esta investigación nos limitamos a exponer los primeros pasos de todos estos cambios, pero sería necesario seguir evaluando cómo van evolucionando los sindicatos, para constatar si la ley efectivamente transforma las prácticas y no se queda en un plano meramente formal; si las disposiciones efectivamente redistribuyen el poder en favor de los trabajadores, o por el contrario se buscan y generan nuevas prácticas simulatorias por parte del corporativismo que se resiste a morir. Asimismo, ver cómo evolucionan las instituciones laborales que se reconfiguraron para vigilar el cumplimiento de la ley y si los espacios destinados fueron suficientes y adecuados, o por el contrario, fueron rebasados por las perversiones del sistema. Y finalmente, pero no menos importante, se debe indagar si los cambios implementados serán suficientes para calmar las exigencias que los socios comerciales del T-MEC han señalado con tanta insistencia, si efectivamente pone un piso más parejo en condiciones entre trabajadores y entre empresas a través de las fronteras.

Con respecto a nuestra pregunta de investigación acerca *de la manera en que el cambio institucional impactará en el régimen político interno de los sindicatos, qué tan lejos se encuentran de lo requerido por la ley y cómo se van a adaptar a estas exigencias,* podemos responder que los sindicatos están adecuando sus marcos normativos a lo que representa la ley, cuyo espíritu está centrado en mayor transparencia, empoderamiento de los trabajadores, democracia y libertad sindical. Sin embargo, las modificaciones de las prácticas dependen de factores que van más allá de la modificación de los marcos normativos, por lo cual es fundamental la estrecha vigilancia del cumplimiento de la reforma para evitar procesos de simulación.

Con respecto a nuestra hipótesis validamos la hipótesis alternativa que plantea que los sindicatos corporativos tienen herramientas que les permiten convencer a los trabajadores de respaldarlos para cumplir más rápido y sin contratiempos con los nuevos requerimientos; debido a tres elementos, 1) a través de herramientas y recursos que este tipo de

organizaciones tienen, 2) el apoyo de las empresas que reconocen la conveniencia de mantener esa inercia, y 3) las inercias de estos sindicatos que conllevan la ausencia de actores que exijan y/o propicien cambios; mientras que los sindicatos democráticos e independientes en ausencia de estas inercias y en cambio con actores sociales que participan activamente en la discusión del rumbo de sus organizaciones, presentarían una dificultad más genuina para la adecuación de la reforma.

Lo anterior se da debido a la escasa participación que tienen los trabajadores en la toma de decisiones dentro de los sindicatos corporativos, así como a la nula existencia de oposiciones que rivalicen con el poder de las dirigencias establecidas, lo que permite que el proceso de adecuación formal a los requerimientos de la nueva ley se dé como un trámite más en el cual las dirigencias lo presenten por decreto sin ser cuestionado. En cambio, los sindicatos con una vida democrática e independiente acostumbrados a una discusión genuina, un enfrentamiento con las representaciones patronales y oposiciones reales entre los trabajadores, hacen que el proceso de adaptación se vuelve más complicado en cuanto a los caminos que se deben tomar para modificar sus estructuras y estatutos.

A pesar de son más complicados y lentos en los sindicatos con trayectorias democráticas e independientes con respecto a los sindicatos corporativos, es más sencillo verificar la correcta implementación de la reforma, y los cambios reales (y no simulados) en la participación de las bases que traiga consigo.; por lo que abre un campo muy fértil para la investigación que busque comprobar cuáles son los cambios reales en cuanto a la estructura y vida de los sindicatos en el mediano y largo plazo.

REFERENCIAS

- 24 Horas - El Diario Sin Límites. (2020, 29 junio). *Primero de julio: arranca el T-MEC*. 24 Horas. <https://www.24-horas.mx/2020/06/29/primero-de-julio-arranca-el-t-mec/>
- Alafita, L. (1979). 1970-1976: lucha política y sindicalismo independiente en México.
- Alcalde, A. (2006). El sindicalismo, la democracia y la libertad sindical. El sindicalismo en México: historia, crisis y perspectivas, México, Plaza y Valdés, 161-176.
- Almaraz Alonso, C. (1998). “La federación de sindicatos de empresas de bienes y servicios (FESEBS): ¿una alternativa al sindicalismo mexicano de los 90? (TFG). UAM-I.
- Altamirano, Á. (2019, 18 julio). 20 temas fundamentales de la reforma laboral. El Economista. <https://www.economista.com.mx/gestion/20-temas-fundamentales-de-la-reforma-laboral-20190718-0078.html>
- Animal Político. (2015). Los jornaleros de San Quintín detenidos en protesta deberán pagar 7 mdp de fianza.
- Animal Político. (2019, 10 mayo). Cuáles son los puntos clave de la reforma laboral. <https://www.animalpolitico.com/2019/05/cuales-son-los-puntos-clave-de-la-reforma-laboral/>
- Arteaga, A (1990) “Nacidos Ford crecidos flexibles” en Revista Trabajo, UAM No. 2, Primavera, 1990
- Arteaga, A (2005) PROYECTO FUTURA. FORD HERMOSILLO, SONORA, en Relaciones Triangulares de trabajo, Seminario en la Cámara de Diputados los días 31 de marzo y 1 de abril de 2005, Fundación Frederich Ebert Stufting, México, 2005
- Arteaga, A. Marcial, A. Ramos, C (2018). Unionism, labor relations and financial earnings. En S. Sandoval-Godoy, & A. Covarrubias-Valdenebro (Eds.), *Rumbo al auto del futuro: Innovación, sistemas de calidad y trabajo en la industria automotriz de México*. AM editores.

- Arteaga, A. Ramos, C y Reyes, R. 2014. Los sindicatos ¿actores estratégicos frente a los nuevos retos de la industria automotriz en México? En Álvarez, L., Carrillo, J.,; González, M. L. (2014). *El auge de la industria automotriz en México en el siglo XXI: Reestructuración y Catching Up* (pp. 257-272). UNAM-FCA-IIE-El Colef.
- Bayón, M. C. (1997). *El sindicalismo automotriz mexicano frente a un nuevo escenario: una perspectiva desde los liderazgos: una perspectiva desde los liderazgos*. Flacso México, Juan Pablos Editores.
- Becerril, A (1990) *Agresión y Despidos en la Ford Cuautitlán*. Revista Trabajo No. 2 UAM-X
- Bensusán, Graciela (1994). Entre candados y dientes: la agenda laboral del TLCAN. Perfiles latinoamericanos: revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México, 3(4), 109-141.
- Bensusán, G y Von Bulow, M (1997) La reforma institucional del corporativismo sindical: Las experiencias de Brasil y México. En Revista Perfiles Latinoamericanos No. 11, UNAM, México. Pp. 185-227
- Bensusán, G., & Ruiz, M. (1999). Democracia sindical y capacidad estratégica: entre las reformas económicas y la transición política. *Desacatos*, (1), 1-20.
- Bensusán, G. (2000) El modelo mexicano de regulación laboral. FLACSO Mexico.
- Bensusán, G. (2007). Los determinantes institucionales de los contratos de protección. *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Bensusán, G., & Martínez, A. (2010). Calidad de los empleos, relaciones laborales y responsabilidad social en las cadenas de valor: Evidencias en la cadena productiva VWM. La importancia de las multinacionales en la sociedad global. Viejos y nuevos retos para México, 133-183.
- Bensusán, G., & Middlebrook, K. J. (2012). Organized labor and politics in Mexico. En *The Oxford Handbook of Mexican Politics*.

- Bensusán Areous, G. (2013). Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México. CEPAL. México.
- Bensusán, G., & Middlebrook, K. J. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. FLACSO Mexico/UAM-X/CLACSO.
- Bensusán, G., & Subiñas, M. (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias. *Revista Mexicana de ciencias políticas y sociales*, 59(220), 55-80.
- Bensusán, G. (2016) Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context. En *Theoretical Inquiries in Law*. 17(1), 131-162
- Bensusán, G., & Subiñas, M. (2017). Conflicts of representation and redistribution in the mexican labour world. Subiñas), En Gisela Zaremborg, Valeria Guarenros-Meza y Adrian Gurza (coords.), *Intermediation and Representation in Latin America* (pp. 137-157). Palgrave Macmillan, Cham.
- Bensusán, G., & Gómez, W. (2017). Volkswagen de México: Un caso de articulación positiva y fuerte pero inestable entre innovación productiva y social. *Es posible innovar y mejorar laboralmente? Estudio de trayectorias de empresas multinacionales en México*. En Carrillo, Bensusán y Micheli (coords), UAM-A
- Bensusán & Covarrubias. (2019) La industria automotriz de Brasil y México: Lecciones de dos trayectorias paralelas. En *Desigualdad y un deterioro de las condiciones laborales. Un círculo vicioso en América latina*. Puyana, A y Rojas, M (Editores). Flasco México.
- Bensusán, G., & Jaloma, E. (2019). Representación sindical y redistribución: el caso de los jornaleros del valle de San Quintín. *Perfiles latinoamericanos*, 27(53).
- Bensusán, G. (2019). La revolución sindical. *Nexos*, 20-23. Recuperado de <https://www.nexos.com.mx/?p=43127>
- Bensusán, Graciela, & Middlebrook, Kevin J.. (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en

- México. *Foro internacional*, 60(3), 985-1039. Epub 23 de octubre de 2020.
<https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>
- Bizberg, I. (1990). Estado y sindicalismo en México. El Colegio de México. México
- Bouzas O, José Alfonso (2000) . Democracia sindical en México. Nueva sociedad, vol. 169, p. 135-152.
- Bouzas, A & Mendoza, R. (1999) Libertad Sindical. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, Proyecto Cambios en la Regulación Laboral como Consecuencia de la Globalización
- Carrillo, J (1993). La Ford en México: Reestructuración industrial y cambio en las relaciones sociales, El Colegio de México, México
- Carrión, L., 2019. Agreden y aíslan a dirigentes del 20/32. Pie de Página, Disponible en: <<http://Agreden y aíslan a dirigentes del 20/32>>
- Contreras, O (2005) Estudio sobre el impacto de la ampliación de la Ford Motor Co. En Hermosillo, Sonora, Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia y El Colegio de Sonora, 2005
- Covarrubias, A (1997) Cambio en las relaciones laborales los mercados laborales y el perfil obrero en México: El caso Ford Hermosillo, en Revista Estudios Sociológicos número 44, año XV
- Covarrubias, A (2008) Mercados de Trabajo segmentados y relaciones laborales fragmentadas en la nueva Industria Automotriz de Sonora. Memoria del VI Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Querétaro, México.
- Covarrubias, A., & Bouzas Ortiz, A. (2016). Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México. FES
- De Buen, Carlos (2011). El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, diecisiete años después. Cuadernos del CENDES, 28(78), 123-131.
- De La Garza, E. (2001). El sindicalismo mexicano frente a la transición política. El Cotidiano, 17(107), 79-88.

- El Sol de México. (2019, May 29). Paro labores en Volkswagen de Silao, trabajadores exigen pago de utilidades. El Sol de México. <https://www.elsoldemexico.com.mx>
- Espinal, A. (2015) “El Sindicato de Trabajadores de la VW: Un Fénix Laboral (2000- 2012)”. Tesis de Doctorado, El Colegio de México,
- Freeman, R. (2008) Labor Market Institutions Around the World. Centre for economic performance. Discussion paper N°884
- García, C. (2012). La Jornada: En huelga, obreros de VW de Silao; les quieren pagar menos. La Jornada. 2 de abril, 2012 <https://www.jornada.com.mx>
- Giménez, L. (2019) La reforma que entró por la ventana. *Revista Nexos*. 1 JULIO, 2019
- Gómez Mena, C. (2013). Fallece trabajador de Honda por negligencia. La Jornada.
- Gómez, W. (2014). Modelos de Producción en la Industria Automotriz en América Latina: la Ford Motors Company, Brasil y México. Tesis para obtener el grado de maestría. UAM-I
- Gómez, W. (2015). El sinuoso camino del sindicalismo independiente en México. Un largo trayecto. Madrid. Editorial Académica Española
- Gómez, W. (2016) Reestructuración productiva y modelos de producción en la industria automotriz mexicana. La Ford Motors Company en México a principios del siglo XXI. Tesis doctoral. UAM-I
- Gómez, W (2019). Surge la FESIILAAAN. Declaración de principios de la La Federación de Sindicatos Independientes de las Industrias Automotriz, Autopartes, Aeroespacial y del Neumático (FESIILAAAN).
- González, L. (2018). Con operativo policíaco-militar Torex Gold reinicia operaciones en Media Luna. Izquierda Diario.
- Guillén, H. (1997). La contrarrevolución neoliberal en México. Ediciones Era SA De CV.
- Hernández, F. & Xelhuantzi, M (1993) *El sindicalismo en la reforma del estado*. México :. Fondo de Cultura Económica

- Hyman, R. (1975). *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. Springer. Versión en Español: Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.
- Ibsen, L, & Tapia, M. (2017). Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?. *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 170-191.
- IILSEN. (2002, agosto). Propuestas de Reforma a la Legislación Laboral. Instituto de investigaciones Legislativas del Senado de la República. http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1715/Reforma_Legalizacion_Laboral.pdf
- Jimenez, J. (2019, 23 mayo). *Cronología de entrada en vigor de la Reforma Laboral*. Tribuna Noticias. <https://tribunanoticias.mx/columna/cronologia-de-entrada-en-vigor-de-la-reforma-laboral/>
- Juárez, H. (2005) *El Auto Global- Desarrollo, Cooperación y Competencia en la Industria Automotriz*. México. Benemérita Universidad de Puebla.
- La Jornada. (2020, 13 julio). El nuevo mundo del trabajo que viene con el T-MEC. <https://ljz.mx/2020/07/13/el-nuevo-mundo-del-trabajo-que-viene-con-el-t-mec/>
- Lévesque, C., & Murray, G. (2002). Local versus global: Activating local union power in the global economy. *Labor Studies Journal*, 27(3), 39-65.
- Lévesque, C., Murray, G., & Queux, S. L. (2005). Union disaffection and social identity: Democracy as a source of union revitalization. *Work and Occupations*, 32(4), 400-422.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2005). Union involvement in workplace change: A comparative study of local unions in Canada and Mexico. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 489-514.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333-350.

- Lipset, S. (1953) *Union Democracy*. USA: The Free Press.
- López-Mena, L. (2015). *Despedidos de CIVSA, 23 años de olvido*. La Jornada.
- Moheno, C. (1999). Los contratos de protección. En Bouzas, A; Mendoza, R. *Libertad Sindical* (pp. 153-161). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, Proyecto Cambios en la Regulación Laboral como Consecuencia de la Globalización
- Nolan García, K. A. (2014). Internalización de las normas laborales internacionales en el marco del TLCAN: el caso mexicano. *Norteamérica*, 9(1), 111-141.
- Nolan, K. (2020). Disputas en materia laboral entre México y E.E.U.U.: balance del Protocolo Modificadorio del T-MEC. *Globalitika*. Retrieved from <https://www.globalitika.mx/post/disputas-en-materia-laboral-entre-mexico-y-E.E.U.U.-balance-del-protocolo-modificadorio-del-t-mec>
- Ocampo, R., 1992 *La teoría neocorporatista*. Ensayos de Philippe C. Schmitter Edición de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jal
- Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge University Press.
- PwC. (2019, mayo). *Reforma Laboral 2019*. PricewaterhouseCoopers.
- Ramos Caudillo, O. (2019, May 31). Prevalece descontento entre trabajadores de VW Silao. *El Sol de León*. <https://www.elsoldeleon.com.mx>
- Ramírez, E., 2020. Detención de Susana nuevo golpe al movimiento obrero. *Revista de Análisis Político Buzos*, online disponible en <https://buzos.com.mx/index.php/nota/index/4849>
- Risse, T., Ropp, S. C., & Sikkink, K. (Eds.). (1999). *The power of human rights: International norms and domestic change* (Vol. 66). Cambridge University Press.
- Rodríguez-Santos, B. (2015). *Jornaleros De San Quintín Un Grito Desesperado Que Rebasó Las Fronteras*. *La Jornada*.

- Romano Gutiérrez, J (02 DE OCTUBRE DE 2018). El UMSCA disipa dudas e incentiva mercado abierto. En 24 Horas. Recuperado de <https://www.24-horas.mx/2018/10/02/el-umsca-disipa-dudas-e-incentiva-mercado-abierto-infografia/>
- Santos Carrera, J. (2009). Fábrica CIVSA a Trabajadores: Tribunal. Orizaba En Red.
- Santos, H. (1999). Autonomía Colectiva y libertad sindical. En Bouzas, A. y Mendoza, R. Libertad Sindical (pp. 115-127). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, Proyecto Cambios en la Regulación Laboral como Consecuencia de la Globalización.
- Schmitter, P. (1979), Trends Toward corporatist intermediation, SAGE Beverly Hill-London, 1979.
- Schmitter, P, (1986) "¿Continuamos en el siglo del corporativismo?", El Buscón, núms. 14 y 15, México, 1986.
- Schmitter, Philippe; Streeck, Wolfgang y Gerhard Lehmbuch (coords.), (1992) Neocorporativismo: más allá del Estado y el mercado. México, Alianza.
- Sin Embargo. (2015). VIDEOS muestran a jornaleros golpeados tras operativo de la policía de BC en San Quintín. *Redacción Sin Embargo*.
- SICE (2020) Trade Agreements: United States - Mexico - Canada Agreement (SICE, 2020). Foreign Trade Information System. http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/USMCA_ToC_PDF_e.asp
- STYPS. (2020, diciembre). Arranca la segunda etapa de implementación de la Reforma Laboral (N.o 116/2020). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <https://www.gob.mx/stps/prensa/arranca-la-segunda-etapa-de-implementacion-de-la-reforma-laboral>
- Trajtemberg, D., & Borroni, C. (2013). [La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino.](#) En La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza/Prometeo. Organizational Strategies of the Teamsters' Union in Argentina (1991-2011).

Tovar, S., 2020. ¿Quién es Susana Prieto, la abogada detenida en Matamoros?. El Universal, Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/estados/quien-es-susana-prieto-la-abogada-detenido-en-matamoros>

OCDE (2004): OECD Employment Outlook, OECD, Paris.

Webb, S., & Webb, B. P. (1897). Industrial Democracy: 1897. Longmans, Green and Company.

Xelhuantzi López, M. (2002). Sindicalismo internacional. Sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Zapata, F. (1994). ¿Crisis del sindicalismo en México? Revista Mexicana de Sociología, 56(1), 79.

ANEXOS

ANEXO 1. CASOS DENUNCIADOS Y PROCESADOS EN OFICINAS DEL ACLAN.

CASOS DENUNCIADOS Y PROCESADOS EN OFICINAS DEL ACLAN		
Principales demandas y prácticas disuasivas y punitivas de casos en México		
Año	Sindicato y/o empresa involucrados, localidad y giro productivo	<u>Demandas y Prácticas denunciadas</u>
1994	<p>Honeywell, equipo electrónico en Chihuahua y</p> <p>General Electric, planta de motores en cd Juárez</p> <p>Magnéticos de México, operadora de Sony en Tamaulipas</p>	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libre asociación, estándares mínimos de empleo <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Amenazas y despidos a trabajadores disidentes como represalia • Espionaje, vigilancia, e interrogatorios a trabajadores organizados • El STIMAHCS (FAT) alianza para GE • Amenazas de imputación de delitos (tráfico de drogas)
1996	<p>SUTSP, sindicato único de trabajadores de la secretaría de pesca</p> <p>Maxi-Switch, electrónico en Sonora</p>	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libre asociación <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desaparición del sindicato por decreto • Afiliación forzosa • Parcialidad de la junta local de conciliación y arbitraje (JLCA) • Firma de contrato de protección a espaldas de los trabajadores con la CTM • Negativa a registro de sindicato independiente • las autoridades laborales tenían puestos en la CTM -no hay imparcialidad • Violencia física

		<ul style="list-style-type: none"> • Amenazas de represalias • Renuncias firmadas bajo presión
1997	ITAPSA, Estado de México	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libre asociación, salud y seguridad laboral <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilancia a empleados • Amenazas • Violencia física • Intimidación con agentes armados (golpeadores) • Fraude electoral: votantes que no eran trabajadores, listas alteradas • Votantes evidenciados, represalias a votantes del SI • Represalias y despidos a disidentes • Negativas y desinterés por las juntas laborales a intervenir • Dilaciones en procesos
1997	Han Young, maquiladora de Hyundai en Tijuana	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libre asociación, salud y seguridad laboral, imparcialidad de la JLCA, estándares mínimos de empleo <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato y afiliación desconocidos • Despido y suspensión de activistas • Violencia física y verbal • Amenazas • Represalias e intimidación en proceso electoral • Provocadores
1999	TAESA, aerolínea	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva, estándares mínimos de empleo, salud y

		<p>seguridad laboral, imparcialidad de las juntas de conciliación</p> <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afiliación no consentida a la CTM • Bloqueo de elecciones • Impedimento de afiliación a otro sindicato • Amenazas e intimidación • Fraude en proceso electoral • Despido de trabajadores que votaron por el sindicato ASSA (UNT)
2000	Trim, Tamaulipas, autopartes para Florida	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad laboral <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Negociación colectiva y firma de contrato a espaldas de los trabajadores • Despido a empleados que participaron en un paro • Desobediencia de la empresa a los laudos
2003	Fábrica de ropa en Izúcar de Matamoros, Puebla, que operaba para Puma	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libre asociación, estándares mínimos de empleo, salud y seguridad laboral, imparcialidad de la JLCA <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de la fuerza para dispersar huelgas • Firma de contratos de protección sin conocimiento de trabajadores • Amenaza de la fábrica de que la creación de un SI derivaría en pérdida de contrato de PUMA, y Culpa a la organización • Vigilancia y acoso a los líderes del SI • Suspensión laboral forzada • Negativa de registro del SITEMAG (sindicato independiente de trabajadores de la empresa Matamoros Garament) • Agresiones verbales • Trabajadores fueron encerrados en la fábrica



		<ul style="list-style-type: none">• Impago de salarios, salarios incompletos, sin liquidación
2003	Fábrica de ropa en Tehuacán, Puebla adquirida, por Tarrant Apparel Group	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Derecho a la libre asociación, estándares mínimos de empleo, salud y seguridad laboral, imparcialidad de la JLCA <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Contrato colectivo y sindicato desconocido para trabajadores• Despido de 7 líderes de SI y renuncia “voluntaria” de 2• Despido de más de 700 trabajadores• Disminución de salarios• Negativa de la JLCA de registro del SUITRAR (Sindicato Único Independiente de Trabajadores de la Empresa Tarrant México)• Dilación en trámites por parte de la JLCA
2005	Planta textil Rubie de Hidalgo, México, que trabajaba licencias de Mattel	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Derecho a la libre asociación, estándares mínimos de empleo, salud y seguridad laboral, imparcialidad de la JLCA, discriminación, trabajo infantil <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Despido de trabajadores• Represión policial• Desobediencia de la empresa a las sentencias de autoridades• Intimidación• Contrato de protección con CTM
2006	United Steelworkers (USW) Mina “Pasta de Conchos”, Coahuila	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Derechos de libertad sindical <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Negación de derechos de libertad sindical



		<ul style="list-style-type: none">• Falta de acceso adecuado a los tribunales laborales apropiados• Inspección y ejecución de la mina inadecuadas• Explosión en la mina “Pasta de Conchos” que mató a 65 mineros
2011	SME, paraestatal de energía	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Derecho a la libre asociación, reconocimiento a la autonomía <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Congelamiento de cuentas bancarias del sindicato• Desalojo con policía y ejército• Falta de debido proceso en disolución de LyF y de relación laboral
2015	Almacenes Chedraui	<p><u>Demandas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Derecho a la libre asociación de negociación colectiva <p><u>Prácticas observadas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Preocupación sobre "contratos de protección" y los factores principales que los facilitan.• Falta de aplicación efectiva de leyes laborales en relación a condiciones mínimas de empleo, como el uso de voluntarios por parte de las tiendas a partir de programa gubernamental• Discriminación en el empleo y lugar de trabajo, concretamente sobre la discriminación por embarazo.
Elaboración propia con información de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB). Los informes originales se pueden consultar en inglés aquí: Casos ACLAN		

ANEXO 2. DETALLE DE CARGOS SINDICALES DE LOS ENTREVISTADOS

SITIMM

1. Entrevista con Alejandro Rangel Segovia, quien es el Secretario General del SITIMM²⁴ y director general del CEFORMA²⁵. Este sindicato tiene bajo su dominio a más de 134 empresas de diversos municipios de la entidad federativa de Guanajuato, entre estas empresas están Honda y Toyota.
2. Entrevista con Juan Rojas Carranza. Secretario General de Arnese Eléctricos Automotrices de grupo CONDUMEX²⁶. Secretario General de la sección 8 del SITIMM. Secretario de Acción Política del comité nacional CTM
3. Entrevista con Francisco López Vázquez. Secretario General de la empresa Flex-N-Gate²⁷ desde 2000; Secretario General de la Sección 4 del SITIMM; Secretario de Organización del Comité ejecutivo del SITIMM; Delegado de la zona Noroeste de la CTM; Secretario suplente de Organización del Comité Ejecutivo Estatal de la CTM; y Coordinador del CEFORMA. 45 años en el sindicato. Inició como trabajador en General Motors – Silao, Guanajuato.

SITNISSAN

1. Entrevista con Leobardo Herrera, Secretario General del sindicato de Nissan – CIVAC, en Morelos, con 30 años de antigüedad en la empresa a la cual ingresó como trabajador de limpieza.
2. Entrevista con Andrés Lozano Rojas, quien fue el anterior secretario general del sindicato de Nissan por cuatro períodos, y durante un periodo Secretario del Trabajo y Conflictos en el mismo sindicato. 30 años de antigüedad en la empresa a la cual ingresó como trabajador de limpieza.

²⁴ Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica Automotriz Similares y Conexos de la República Mexicana

²⁵ Centro de Formación Laboral A.C. Es una institución filial del sindicato creado con la intención de educar y capacitar a los trabajadores de forma permanente en cuestiones profesionales, sindicales y laborales.

²⁶ Empresa de Grupo Carso, que entre sus principales productos se encuentran: Arnese eléctricos automotrices, Sistemas para transmisión de señales y datos, Fabricación y ensamble de partes para el sistema eléctrico, Diseño de software automotriz, Cable para uso automotriz.

²⁷ Empresa de metales, plásticos e iluminación para la industria automotriz. Para diferentes clientes

SITIAVW

1. Conversación con Rey David. Secretario General del Sindicato.
2. Conversación con informante que pidió no revelar su nombre. Miembro de la comisión para la campaña electoral.

SNTGTM

1. Entrevista a Alberto Espinoza Rocha, Secretario de Interior desde hace 3 años. trabajador de la empresa Continental Llantera Potosina de 27 años de antigüedad.
2. Entrevista a Víctor Martínez Hernández. Secretario del Exterior del sindicato desde hace 3 años. Trabajador la empresa Continental Llantera Potosina con 27 años de antigüedad.
3. Conversación con Sergio González Hernández, primer secretario del SNTGM a partir de su proceso de separación de la CTM.
4. Conversación con trabajador de 28 años de antigüedad, pidió no revelar su nombre.

ANEXO 3. PROCESO ELECTORAL EN VW - PUEBLA

Proceso Electoral En VW - Puebla



Candidatos de las 6 planillas. El primero de izquierda a derecha es el entonces secretario Rey David García Avendaño, el tercero es José Juan Hernández López, ganador de los comicios.



Casillas para realizar el voto aportadas por el INE.



En estas mesas, los trabajadores se ubican en función de la división a la que pertenecen y después de verificar sus datos en las listas del padrón, se les dan las papeletas con las planillas correspondientes y se les entinta el dedo



Urnas para las boletas de secretario divisional (con el número según la división) y las grandes transparentes son para secretario general.

ANEXO 4. PROCESO ELECTORAL NISSAN - CIVAC



Comisión electoral realizando el conteo de votos, al fondo se pueden ver las urnas en color blanco.



Comité ejecutivo de la planilla Plata, que resultó vencedora. Con el nuevo Secretario General, Jesús Abúndez Rodríguez en el extremo izquierdo. Al centro, el pizarrón donde se va registrando el resultado del conteo por cada casilla.

ANEXO 5. PROCESO ELECTORAL DE SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE GENERAL TIRE – MEXICO



En la entrada del espacio designado para realizar la votación se encontraban indicadores visuales de gran tamaño para orientar al votante, contiene todos los candidatos de ambas planillas, con nombre y fotografía.



Mesa encargada de recibir al trabajador, realizar su búsqueda en el padrón, registrar la asistencia y entregar las papeletas para marcar.



FLACSO
MÉXICO

GRUPO ROJO

PARA SECRETARIO GENERAL
JUAN PABLO HERNÁNDEZ LARA
 N. N. 4762
 INGRESO 03/ENERO/96,
 VULCANIZADOR

PARA SECRETARIO DE MEDICIÓN DEL TRABAJO
JOSE ALBERTO ESPINOSA ROCHA
 N. N. 4395,
 INGRESO 04-03-93
 AYUDANTE
 MULTIHABILIDADES CAL. Z

PARA EL COMITE EJECUTIVO Y COMISIONES

18- JOSE FEDERICO GONZALEZ HERNANDEZ N.N. 4388 INGRESO 02/MARZO/93 AYUDANTE MULTIHABILIDADES CAL. Z	24- LORENZO TORRES CAMACHO N.N. 4824 INGRESO 17/JULIO/97 AYUDANTE MULTIHABILIDADES CAL. Z	30- ABELARDO SANCHEZ VILLANUEVA N.N. 12023 INGRESO 22/ENERO/02 OPERADOR DE MODULOS	36- JAVIER ESPINOSA LOPEZ N.N. 12528 INGRESO 21/JULIO/04 OPERADOR MAQUINAS APEX
19- VICTOR MARTINEZ HERNANDEZ N.N. 4417 INGRESO 04/OCTUBRE/93 OPERADOR DE MODULOS	25- ORLANDO PESQUERA CAMPOS N.N. 4552 INGRESO 03/ENERO/00 OPERADOR DE MODULOS	31- AARON CALVA FLORES N.N. 4511 INGRESO 07/04/94 OPERADOR DE BANBURY	37- HECTOR ALBERTO HERNANDEZ GARCIA N.N. 12390 INGRESO 22/FEBRERO/98 MECANICO AA
20- RAMON ROA TINOCO N.N. 4415 INGRESO 28/OCTUBRE/93 OPERADOR DE MODULOS	26- ISRAEL HERNANDEZ GARCIA N.N. 4793 INGRESO 02/ENERO/97 OPERADOR DE MODULOS	32- JOSE SERGIO GONZALEZ HERNANDEZ N.N. 4511 INGRESO 31/MARZO/97 MECANICO ESPECIAL	38- FELIX ESPINOSA ROCHA N.N. 4511 INGRESO 21/ABRIL/87 OPERADOR DE MODULOS
21- DAVID GAONA BORJAS N.N. 4490 INGRESO 05/ABRIL/94 OPERADOR DE MODULOS	27- FRANCISCO JAVIER CUESTAS ZACARIAS N.N. 12239 INGRESO 19/JUNIO/03 OPERADOR CALANDRIA	33- CRISTOBAL MARTINEZ CARRANZA N.N. 12841 INGRESO 01/DICIEMBRE/04 MECANICO ESPECIAL	39- ALONSO BECERRA CARRASCO N.N. 4514 INGRESO 29/MAYO/98 OPERADOR DE MODULOS
22- ISAAC NEMESIO VAZQUEZ CUELLO N.N. 13103 INGRESO 17/MARZO/06 CERNIDOR DE HULE	28- JUAN ROMAN FIGUEROA ANGELES N.N. 4558 INGRESO 12/MAYO/94 OPERADOR DE BANBURY	34- JUAN MANUEL ORNELAS RODRIGUEZ N.N. 13137 INGRESO 13/SEPT/10 ELECTRICISTA AA	40- JOSE GERARDO RODRIGUEZ GARCIA N.N. 12177 INGRESO 05/SEPT/10 MECANICO AA
23- MOISES RICARDO VILLALOBOS N.N. 4396 INGRESO 08/MARZO/93 OPERADOR DE MODULOS	29- RAYMUNDO GONZALEZ COLLINGA N.N. 4483 INGRESO 24/ENERO/94 MECANICO ESPECIAL	35- JUAN MANUEL TRUILLIO N.N. 12103 INGRESO 02/ENERO/03 OPERADOR DE MODULOS	41- JORGE JARAMILLO FUENTES N.N. 12397 INGRESO 15/04/04 VULCANIZADOR
			42- MANUEL MARTINEZ URRINA N.N. 12662 INGRESO 02/SEPT/04 OPERADOR DE MODULOS

Planillas con los candidatos para comité ejecutivo y comisiones

GRUPO AZUL

PARA SECRETARIO GENERAL
JOSE LUIS PIÑON
 4475
 INGRESO 02/MARZO/1994
 OPERADOR DE MODULOS

PARA SECRETARIO DE MEDICIÓN DEL TRABAJO
JESUS OVALLE RAMOS
 12273
 INGRESO 28/AGOSTO/2003
 ROLLER HEAD

PARA EL COMITE EJECUTIVO Y COMISIONES

1- JESÚS ORTIZ PRIETO 13084 FECHA REINGRESO SEPTIEMBRE 2010 OPERADOR TUBULADORA	7- JOSÉ DE JESÚS MARTÍNEZ GARCÍA 4461 INGRESO 24/ENERO/1994 OPERADOR DE MODULOS	13- PASTOR GABRIEL MARQUEZ CONTRERAS 12002 INGRESO 2/ENERO/2001 OPERADOR DE MODULOS
2- JESÚS PATIÑO BUENO 13247 INGRESO SEPTIEMBRE 2010 OPERADOR DE BANBURY	8- ALEJANDRO MARTÍNEZ GARCÍA 12271 INGRESO 26/AGOSTO/2006 VULCANIZADOR	14- JOSE ANTONIO NAVARRA DESALES 13096 INGRESO 01/SEPT/2010 REPARADOR LLANTA VULCANIZADA
3- JOSE ANTONIO HERNÁNDEZ SILVA 4948 INGRESO 29/JULIO/1999 OPERADOR DE MODULOS	9- JORGE DIAZ TORRES 4530 INGRESO 18/ABRIL/1994 OPERADOR STEELASTIC	15- RODOLFO FLORES MARTINEZ 13348 INGRESO 15/AGOSTO/2000 OPERADOR DE MONTACARGAS ACABADO
4- ARNULFO VICENTE LOPEZ MEJIA 2508 INGRESO 11/ABRIL/1985 OPERADOR DE MODULOS	10- ERNESTO NOYOLA GAMEZ 4981 INGRESO 26/ENERO/2000 OPERADOR DE MODULOS	16- EDGAR PARDO 13357 INGRESO 24/OCTUBRE/2016 AYUDANTE GENERAL
5- JUAN RUBEN PALOMO REYNA 4603 INGRESO 15/JUNIO/1994 OPERADOR DE TUBULADORA	11- ALEJANDRO MARTÍNEZ MARTÍNEZ 12371 INGRESO 15/ABRIL/2004 OPERADOR DE BBY	17- ANGEL ALBERTO MARTINEZ TAPIA 32029618 INGRESO 21/MARZO/2015 AYUDANTE GENERAL
6- GERARDO MARTÍNEZ TORRES 12474 INGRESO A PLANTA JUNIO 2004	12- MAURICIO ORTIZ PRIETO 13080 INGRESO 17/AGOSTO/2010	



Mesa de Registro del trabajador con su número de empleado y una identificación, se coteja con el padrón electoral (que trae fotografía del trabajador) y se le otorgan las papeletas de voto.



Casillas para que el trabajador marque su voto, nuevamente con la ayuda visual de los candidatos que conforman ambas planillas.



Urnas transparentes en las que el trabajador deposita la papeleta marcada, las urnas se encuentran debidamente señaladas y selladas.



Urnas transparentes en las que el trabajador deposita la papeleta marcada, las urnas se encuentran selladas.

ANEXO 6. ELECCIONES DE REPRESENTANTES SINDICALES EN SITIMM



Elecciones en distintas empresas del SITIMM, para elección de representantes sindicales.



ANEXO 7. ADENDA PROPUESTA POR LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) PARA LA ADECUACIÓN DE LOS ESTATUTOS SINDICALES.

MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dirección General de Registro de Asociaciones
Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Presente.

**Expediente «Expediente»
Registro STPS «No_Registro»**

«Secretario_General_u_homólogo», en mi carácter de **Secretario General** de la organización sindical denominada «**Denominación**», comparezco a dar cumplimiento a los artículos **transitorios vigésimo segundo y vigésimo tercero** del decreto de fecha primero de mayo de dos mil diecinueve, por el que se **reformó la Ley Federal del Trabajo**, exhibiendo para ello el acta con el extracto de los acuerdos correspondientes a las modificaciones realizadas a los estatutos.

Por tanto, solicito se **expidan** las **constancias** correspondientes, al efecto señalo el domicilio legal de la organización sindical para oír y recibir todo tipo de notificaciones, así como para oír y recibir dichas notificaciones al C. «Promovente_autorizado».

Atentamente,

«Secretario_General_u_homólogo»
Secretario(a) General



**EXTRACTO DE LA RELATORIA DE LA ASAMBLEA EN LA QUE SE
MODIFICARON LOS ESTATUTOS PARA DAR CUMPLIMIENTO
A LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

El día «Fecha del acto», se reunieron los miembros de la organización sindical denominada «Denominación», previa convocatoria emitida con la antelación y por los directivos sindicales facultados al efecto en los estatutos, en el domicilio señalado al efecto en dicho documento, a efecto de celebrar una asamblea para dar cumplimiento a los artículos **transitorios vigésimo segundo** y **vigésimo tercero** del decreto de fecha uno de mayo de dos mil diecinueve, por el que se **reformó la Ley Federal del Trabajo**.

Hechas las exposiciones y presentadas las discusiones correspondientes, se propuso la **incorporación** a los **estatutos** de los siguientes **Lineamientos de Cumplimiento de la Reforma Laboral**, según se insertan en la presente acta, a saber:

Lineamiento Primero. La elección de las o los **directivo(a)s de carácter o nivel nacional** o de los **componentes** con motivo del término de un ejercicio social, o bien, siempre que ésta conlleve la constitución de un nuevo ejercicio social, se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, secreto y de manera segura, con arreglo a las siguientes normas:

- a. La convocatoria de elección será emitida y firmada por el **Secretario(a) General u homólogo(a) de carácter o nivel nacional**, o en su caso, por el **Secretario(a) General del componente** de que se trate, con una antelación de al menos diez días a la fecha en que se debe llevar a cabo la elección.
- b. La citada convocatoria deberá precisar la o las fechas, hora(s) y lugar(es) en que se realizará el proceso, los requisitos para inscribir candidatos, ya sea por planillas o por cargo y deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo.
- c. Una vez emitida la convocatoria, deberá integrarse conforme al procedimiento establecido en la misma, una **Comisión Electoral** integrada por tres miembros, ante la cual se registrarán las planillas o candidatos conforme a lo dispuesto en la mencionada convocatoria.
- d. La **Comisión Electoral** será la instancia de decisión colegiada, responsable de organizar, resolver cualquier queja o petición y calificar la elección, sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. Ésta será responsable de la celebración y desahogo del proceso electoral, así como de la documentación y materiales que se elaboren para su realización.
- e. La mencionada **Comisión Electoral**, cuando lo juzgue conveniente, podrá designar los auxiliares que requieran para la prosecución y supervisión del proceso electoral, a quienes les delegará cualesquiera de sus funciones según considere pertinente, e inclusive, podrá emitir lineamientos internos para su funcionamiento.
- f. Con al menos tres días previos a las votaciones, la **Comisión Electoral** deberá poner a disposición de los miembros de la **organización sindical de carácter o nivel nacional** o del **componente** de que se trate, según corresponda, un padrón completo y actualizado de los mismos miembros con derecho a voto.
- g. La aludida **Comisión Electoral** deberá establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, así como que las boletas contengan la siguiente información:
 1. Municipio(s) y entidad(es) federativa(s) en que se realice la votación.
 2. Cargo para el que se postula al candidato o candidatos.
 3. Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate.
 4. El nombre completo del candidato o candidatos a elegir.
- h. Una vez concluidas las votaciones, la **Comisión Electoral** deberá organizar el cómputo de los votos y procederá a levantar un acta circunstanciada del proceso electoral, para su posterior registro.

La directiva de la organización sindical y la **Comisión Electoral** serán responsables de que en las planillas o candidaturas que se registren, exista representación proporcional en razón de género, en la misma forma en que dicha proporción se expresa en la membresía de la propia organización.



Lineamiento Segundo. Cuando existan ausencias definitivas o vacaciones de alguno de las o los **directivo(a)s de carácter o nivel nacional** o de los **componentes**, se designará a quien lo supla en una **asamblea** conformada por la mitad más uno de los miembros a **nivel nacional** o del **componente** de que se trate, según corresponda, mediante voto secreto.

Lineamiento Tercero. La **directiva** a través de su **Secretario(a) o funcionario responsable de las finanzas u homólogo,1 deberá rendir cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, incluyendo la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino, con arreglo a las siguientes normas:**

- a. La rendición de cuentas deberá realizarse en un informe por escrito y ser presentada en una **asamblea** conformada por la mitad más uno de los miembros a **nivel nacional** o de los **componentes** que resulten necesarias, según se determine, a efecto de que todos los miembros conozcan dicho informe.
- b. En dicha o dichas **asambleas**, o bien, dentro de los treinta días siguientes a su celebración deberá entregarse por escrito un tanto a cada miembro del informe que se rinda.

Lineamiento Cuarto. En caso de que el **Secretario(a) o funcionario responsable de las finanzas** omita el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo precedente, se hará acreedor de la medida disciplinaria de **suspensión por diez días hábiles** y en caso de reincidencia, malversación o daño patrimonial será **destituido**, por acuerdo de una **asamblea** conformada por la mitad más uno de los miembros a **nivel nacional**.

Lineamiento Quinto. La aprobación de los **Contratos Colectivos Iniciales** y/o de los **Convenios de Revisión** en términos de la Ley Federal del Trabajo, establecidos en los artículos 371, fracción XIV Bis, 390 Bis y 390 Ter, se realizará mediante una consulta realizada con arreglo al siguiente procedimiento:

- a. La convocatoria será emitida por el **Secretario(a) General u homólogo(a) de carácter o nivel nacional**, con una antelación de al menos diez días a la fecha en que se deba llevar a cabo la votación correspondiente, periodo en el cual deberá estar puesto a disposición un tanto completo del **Contrato Colectivo Inicial** o del **Convenio de Revisión** impreso y/o en electrónico que se someterá a consulta.
- b. La convocatoria deberá precisar la o las fechas, hora(s) y lugar(es) en que se realizará el proceso y deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en cada centro de trabajo donde aplicaría el **Contrato Colectivo Inicial** o del **Convenio de Revisión** de que se trate.
- c. La **directiva de carácter o nivel nacional** deberá garantizar que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna.
- d. El resultado de la votación será publicado por la **directiva de carácter o nivel nacional** en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta.

Será responsabilidad de la **directiva de carácter o nivel nacional** resguardar la documentación y evidencia que resulte necesaria, a efecto de acreditar fehacientemente el cumplimiento del procedimiento antes descrito, así como cualquier otro requisito establecido al efecto en la Ley Federal del Trabajo.

Lineamiento Sexto. La totalidad de las **asambleas** objeto de los presentes **Lineamientos** podrán constituirse por los miembros, o bien, por quienes los representen, ya sean celebradas a **nivel nacional** o de los **componentes** y convocarse en todos los casos, por el **Secretario(a) General u homólogo(a) de carácter o nivel nacional**, e inclusive, según corresponda, por el **Secretario(a) General del componente** de que se trate.

El procedimiento para elegir a los **representantes** de los **miembros** a las **asambleas**, deberá establecerse en la convocatoria correspondiente o ceñirse a las reglas estatutarias. Las **asambleas** conformadas por la mitad más uno de los miembros de la organización sindical, o bien, por quienes los representen, serán reputadas como el **máximo órgano de gobierno**.

Las **asambleas** serán convocadas por el **Secretario(a) General u homólogo(a) de carácter o nivel nacional**, o en su caso, por el **Secretario(a) General del componente** de que se trate, con una antelación de al menos diez días.

Lineamiento Séptimo. La representación general de la organización sindical, en términos del artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, así como la facultad de autorizar la documentación de la misma, con arreglo a los artículos 365 y 377 de dicha Ley, recaen en el **Secretario(a) General u homólogo(a) de carácter o nivel nacional.**2

¹ Por **Secretario(a) o funcionario responsable de las finanzas** debe comprenderse al cargo **directivo de carácter o nivel nacional** responsable de la recaudación, recepción o depósito de las cuotas sindicales, así como cualquier otro responsable de la administración y contabilidad de la organización sindical.

² En todo caso, cuando no exista un cargo **directivo** referido como **Secretario(a) General** se entenderá como **homólogo(a)** a aquel cargo que conforme a las demás normas de los estatutos, cuente con la mayor jerarquía dentro del órgano ejecutivo, en el cual resida la dirección de **carácter o nivel nacional** de la organización sindical.



Lineamiento Octavo. El procedimiento de elección de **directivo(a)s de carácter o nivel nacional** o de los **componentes** establecido en el **Lineamiento Primero**, entrará en vigor hasta que haya transcurrido el término establecido en el artículo transitorio vigésimo tercero del decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el primero de mayo de dos mil diecinueve, por el que se reformó la Ley Federal del Trabajo.

Lineamiento Noveno. Hasta en tanto entre en vigor el **Lineamiento Primero** las elecciones de los **directivo(a)s de carácter o nivel nacional** o de los **componentes**, se realizarán mediante voto secreto en **asambleas celebradas a nivel nacional** o de los **componentes**, según corresponda, conforme a lo dispuesto al efecto en el **Lineamiento Sexto**, o bien, a través de cualquier otro procedimiento establecido en estos estatutos, en todo momento.

Lineamiento Décimo. Las normas comprendidas en estos **Lineamientos** sustituyen a cualquier otra que se contrapongan a los mismos que obren en el resto de los estatutos, a partir de la fecha de aprobación de los mismos, con excepción de lo dispuesto en el **Lineamiento Octavo** y en el **Lineamiento Noveno**.

Concluida la discusión, se aprobó la incorporación a los estatutos de los mencionados **Lineamientos de Cumplimiento de la Reforma Laboral**, por más del 51% del total de los miembros de la organización sindical denominada «**Denominación**».

El suscrito, **Secretario(a) General** autorizo el presente documento en términos de los artículos 365, último párrafo, y 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, para todos los efectos legales que haya a lugar:

«**Secretario_General_u_homólogo**»