

**LA REFORMA LABORAL MEXICANA EN MARCHA: EL CASO DE GENERAL
MOTORS-SILAO¹**

**MEXICAN LABOUR REFORM IN MOTION: THE CASE OF GENERAL MOTORS-
SILAO**

**A REFORMA TRABALHISTA MEXICANA ESTÁ EM ANDAMENTO: O CASO DA
GENERAL MOTORS-SILAO**

Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo

Doctor en Estudios Sociales/línea laborales, Universidad Autónoma Metropolitana. Docente en la FCPyS de la Universidad Nacional Autónoma de México. ORCID: 000-0002-4341-5316.
E-mail: red_ocampo@hotmail.com, México.

Recibido: 14 de septiembre de 2021

Aprobado: 29 de noviembre de 2021

DOI: <https://doi.org/10.22267/rtend.222301.182>

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo reconstruir la manera en que la reforma a la ley laboral de 2019 se hizo concreta tomando como referencia el proceso de legitimación del contrato colectivo de los trabajadores de la planta de General Motors ubicada en el municipio de Silao, Guanajuato en México. Para dicha tarea fue necesario exponer los antecedentes que dieron origen a la nueva regulación del trabajo y el peso que en ella tuvo la renegociación del T-MEC.

¹ Investigación realizada gracias al apoyo brindado por el Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM que emite la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA). La entidad académica que acogió este proyecto fue la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

Un cambio en la ley que implicó modificar la configuración corporativa de las relaciones laborales que han dado sostén al modelo productivo toyotista precario mexicano. El estudio permitió identificar que las exigencias normativas en materia de democracia sindical y respeto a la libre asociación no se incorporaron de manera mecánica a las prácticas, su operatividad estuvo sujeta a presiones estructurales, mediaciones subjetivas y experienciales, y a la formación de acciones colectivas que disputaron el control de la representación de los trabajadores. La investigación siguió una estrategia etnográfica digital que se complementó con el análisis de fuentes oficiales y secundarias.

Palabras clave: corporativismo; industria automotriz; modelo productivo; sindicalismo;

T-MEC.

JEL: J41; J52; J53; J83; K31; Z22

Abstract

The objective of the present piece of research is to reconstruct the way in which the labour reform of 2019 materialized, taking as referent the legitimation process of the workers collective agreement of the General Motors facilities located in the county of Silao Guanajuato, in Mexico. For this task it was necessary to present the antecedents that gave origin to the new labour regulation and the influence that the renegotiation of the USMCA had on it. Such change in the law meant modifying the corporate configuration of work relations that have maintained the Mexican precarious Toyota model of production. This study allowed to identify that the normative demands regarding trade union democracy and respect of freedom of assembly and association were not mechanically incorporated in the practice. Its operativity was subjected to structural pressures, subjective and experiential mediation, and the shaping of collective actions that disputed the control of the workers' representation. The research followed a digital ethnographic strategy which was complemented with the analysis of official and secondary sources.

Keywords: corporatism; automobile industry; production model; trade unionism; USMCA.

JEL: J41; J52; J53; J83; K31; Z22

Resumo

Esta pesquisa visa reconstruir a forma como a reforma da legislação trabalhista de 2019 se concretizou, tomando como referência o processo de legitimação do acordo coletivo de negociação dos trabalhadores da fábrica da General Motors localizada no município de Silao, Guanajuato, no México. Para este fim, foi necessário expor os antecedentes da nova regulamentação trabalhista e o peso que a renegociação do Acordo Estados Unidos-México-Canadá (USMCA) teve sobre ela. Uma mudança na lei que implicou na modificação da configuração corporativa das relações de trabalho que sustentaram o precário modelo de produção toyotista do México. O estudo identificou que as exigências normativas de democracia sindical e de respeito à livre associação não foram mecanicamente incorporadas às práticas; sua operacionalidade estava sujeita a pressões estruturais, mediações subjetivas e experimentais, e a formação de ações coletivas que contestavam o controle da representação dos trabalhadores. A pesquisa seguiu uma estratégia etnográfica digital que foi complementada com a análise de fontes oficiais e secundárias.

Palavras-chave: corporativismo; indústria automobilística; modelo de produção; sindicalismo; USMCA.

JEL: J41; J52; J53; J83; K31; Z22

Introducción

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2019 ha abierto potencialidades prácticas y experienciales a las formas de organización de los trabajadores, un cambio de regulación que atenta contra una histórica institucionalización de las relaciones laborales que, a través de la vinculación corporativa entre el Estado, sectores empresariales y sindicales, limitó la libre asociación de los trabajadores. Una particular intermediación de intereses que por medio de la contención de las demandas obreras favoreció el proceso de acumulación de capital y la gobernabilidad aun con la alternancia política que a inicios del siglo XXI destituyó al Partido Revolucionario Institucional (PRI) del poder después de setenta y un años.

Si bien es cierto que la modificación a las leyes secundarias de la reforma laboral se concreta con la llegada al gobierno de Andrés Manuel López Obrador (AMLO) en 2018, los cambios en materia constitucional se realizaron al final del sexenio precedente a cargo de Enrique Peña Nieto (EPN) en respuesta a las presiones comerciales que se ceñían sobre México para ratificar el Acuerdo de Asociación Transpacífico también conocido como TPP y para renovar la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) ahora llamado T-MEC (Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá). Los señalamientos al sistema de relaciones laborales mexicano se centraron en que no ofrecía garantías para que los trabajadores hicieran efectivo su derecho a la libertad de asociación y de contratación colectiva, cuestión que los socios comerciales del país identificaron como un problema que afecta la libre competencia. En otras palabras, la existencia de un modelo de producción cuya principal ventaja competitiva era el sostén de condiciones de trabajo precarias legitimadas por sindicatos de protección patronal que ofertaban “paz laboral” a las gerencias a cambio de conservar el monopolio de la representación, era una condición que debía reestructurarse, ya que tenía como fundamento la denegación de derechos a los trabajadores para la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED).

La atención de las presiones comerciales combinadas con demandas internas que exigían una reconfiguración de las relaciones laborales no era una cuestión menor ya que, se potenciaba la formación de organizaciones sindicales independientes con capacidad de negociación frente a sus empleadores, limitando con ello, la celebración y firma de Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) sin aval de los trabajadores. Un acto de simulación de derechos que hasta aquel momento había sido pieza clave del modelo de desarrollo basado en la maquila de exportación.

La puesta en marcha de la LFT encontraría su primer reto con el proceso de legitimación del CCT de la planta automotriz de General Motors (GM) ubicada en Silao, Guanajuato. El objetivo de este trabajo es reconstruir la manera en que se hizo concreta la ley en este caso particular. La estructura del artículo expone en un primer apartado la metodología empleada en la investigación. Acto seguido, se desarrolla la manera en que la configuración corporativa de las relaciones laborales sirvió de soporte al modelo maquilador de exportación vinculado estrechamente a la industria automotriz. En una tercera instancia se presentan las implicaciones de la inclusión de un apartado laboral para el T-MEC. Un acuerdo comercial que incidió en la

negociación y aprobación de la reforma laboral de 2019, cuestión que será presentada en un cuarto apartado. Posteriormente, se problematiza el desarrollo del modelo productivo en GM-Silao y sus relaciones laborales, cuestión que permitió introducir el apartado de resultados donde se expone el proceso de legitimación del CCT que provocó la pérdida del monopolio representacional que asumía el “Sindicato Miguel Trujillo López” (SMTL) perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). El desarrollo de la investigación permitió concluir que el cambio a la ley no implicó su incorporación mecánica a las prácticas, es decir, su concreción y puesta en marcha se encuentra mediada por organismos sindicales que se niegan a ceder el control que históricamente les había garantizado la configuración de relaciones laborales mexicana y, aunque el caso de GM-Silao es un primer avance para la organización colectiva independiente, la disputa por la gestión de la representación se mantiene abierta.

Metodología

Debido a las medidas sanitarias de confinamiento impuestas en el país, la recolección de datos siguió una estrategia etnográfica digital (Pink et al, 2019), la cual permitió entender y leer como texto el perfil de las redes sociales oficiales de los sujetos intervinientes en el proceso de legitimación, estos son: el SMTL y el grupo disidente Generando Movimiento. El seguimiento a los perfiles de Facebook de los colectivos se llevó a acabo de enero a agosto del año 2021. El análisis del contenido de las publicaciones permitió identificar cómo se ha construido simbólicamente y objetivamente la representación sindical en GM-Silao, cómo se originaron los procesos de ruptura entre base y dirigencia, y qué estrategias siguió el SMTL para atender las nuevas exigencias de la LFT. La información etnográfica se complementó con la consulta de fuentes estadísticas y documentales emitidas por el Estado mexicano, y con la revisión de notas periodísticas que dieron seguimiento al caso. Asumiendo las limitantes que representa la ausencia de entrevistas directas a los involucrados en el conflicto y el estudio de campo *in situ*, en las siguientes líneas se reconstruye el proceso de formación de un agravio que estalló convertido en resistencia denunciando y evidenciando los mecanismos de control sindical que se niegan a desaparecer bajo el nuevo marco legal.

El corporativismo como sostén del modelo de desarrollo maquilador de exportación

El viraje en el modelo de desarrollo vinculado a políticas de apertura económica que se impulsaría en México a principios de la década de los ochenta implicó la reconfiguración del vínculo corporativo que el Estado había articulado con el sindicalismo, es decir, una vez que el primero dejó de inducir la demanda, fijó su política salarial a la inflación y recortó el gasto público afectando prestaciones ligadas a la seguridad social, las organizaciones obreras vieron limitados sus márgenes de acción para la negociación de mejoras contractuales, replegándose a defender sus llamadas conquistas históricas ahora frente a las gerencias empresariales. Al dejar de ser la arena estatal el ámbito de acción por excelencia, el sostén y conservación del monopolio de la representación a través de la articulación corporativa de las relaciones laborales se volvió nodal para el sindicalismo en su conjunto, ejercer la titularidad de la contratación colectiva se había convertido en la principal moneda de cambio para organizaciones que en algunos casos resultaron lucrativos negocios familiares como lo demuestran De la Garza y Hermanson (2005) y Bouzas (2009).

Aunque pueden reconocerse diversas estrategias sindicales para enfrentar los procesos de reestructuración productiva iniciados bajo un contexto de economías abiertas, para efectos de este trabajo nos enfocaremos en las organizaciones llamadas de protección patronal, las cuales fueron aglutinadas por las principales centrales obreras del país, entre ellas, la CTM. La subsunción del sindicalismo a estos organismos fue vital para la formación del corporativismo mexicano, ya que operaron como mecanismos de contención de las demandas del movimiento obrero favoreciendo el proceso de acumulación de capital y una longeva gobernabilidad del PRI como partido único. Sin embargo y como se verá adelante, las alternancias políticas no diluyeron los pactos del Estado con el sindicalismo, ya que las organizaciones continuaron negociando sus beneficios cupulares con los gobiernos locales y federales, no importando su denominación.

La decisión de mantener el enfoque sobre los sindicatos de protección patronal se debe a que es el tipo de representación que prevalece en el sector maquilador dedicado a la exportación donde se ubica el objeto de esta investigación; una intermediación de intereses que en complicidad con las gerencias ha favorecido los procesos de flexibilización traducidos en intensificación del uso de la fuerza de trabajo como estrategia empresarial de reducción de costos. Condición flexible

sostenida en un pacto corporativo que se entiende como la cesión institucional del monopolio de la representación a las dirigencias sindicales a cambio del control de sus agremiados, como incorporación forzosa de los miembros a organizaciones con estructura jerárquica, como anulación de asociaciones que compiten con las existentes y cuyo control de los liderazgos los asume el Estado (Schmitter, 1998). Aunque autores como Watcher (2007) señalaron que la apertura de economías implicaría la disolución de monopolios como los sindicales, para el caso mexicano la profecía no se cumplió, ya que el corporativismo simplemente potenció la precarización de las condiciones de trabajo bajo el modelo de desarrollo basado en la maquila de exportación. Un modelo que se consolidó con la incorporación de México al TLCAN en 1994, ofertando como su principal ventaja competitiva para la atracción de capital garantías mínimas de protección laboral, bajos salarios y límites a la organización independiente de los trabajadores.

Como puede verse, el corporativismo sindical siguió siendo funcional al proceso de acumulación del capital bajo el neoliberalismo, no obstante, haber visto devaluada su moneda de cambio al no poder otorgar de forma directa beneficios salariales y en especie a las dirigencias para legitimar su dominio frente a las bases. La inédita alternancia en el poder de la mano del Partido Acción Nacional (PAN) en el año 2000 generó expectativas sobre una posible reforma laboral que afectara las estructuras que daban sostén al corporativismo, sin embargo, la ilusión se vendría rápidamente abajo. El nuevo régimen simplemente aprovechó la regulación vigente para la contención de las demandas obreras y dio continuidad al modelo productivo que De la Garza (2006) definiera como *toyotista precario* que, como se ha señalado, se caracteriza por recurrir a condiciones de trabajo flexibles, emplear hombres y mujeres con baja calificación y bajos salarios, y donde prevalecen sindicatos de protección patronal.

Es preciso apuntar que, después del contexto de alternancias políticas la dimensión electoral de la intermediación de intereses corporativa revitalizaría su importancia, es decir, la transferencia de votos y recursos de las cúpulas sindicales a los contendientes electorales mejor posicionados sería vital para dar continuidad al monopolio de su representación y reforzar sus vínculos con el Estado. Las experiencias electorales de 2006 que mantendría al PAN en el poder y la de 2012 que permitiría el regreso del PRI al gobierno federal -ambas apoyadas por el Sindicato Nacional

de Trabajadores de la Educación (SNTE)-, dejarían testimonio de la importancia del vínculo. La fuerza política de un sector del sindicalismo se vería beneficiada por el uso transexenal de las instituciones de justicia laboral que, además de ser las instancias encargadas de legitimar la formación de sindicatos que podrían resultar competencia de los existentes, controlaban las demandas de los trabajadores resolviendo las controversias y demandas en beneficio del empresariado y de las cúpulas de las organizaciones obreras. De acuerdo con Bouzas (2009), la operatividad de los órganos de justicia conocidos como Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje (JFyLCA), podía ser descrita como “verdaderos mercados en los que se venden y compran derechos de trabajadores” (p. 31).

Parecía lejana la desarticulación del sistema de relaciones laborales mexicano anclado en una intermediación de intereses corporativa que se articulaba a nivel macro con el Estado y a nivel meso con las empresas. Sin embargo, las presiones comerciales para ratificar el TPP y para renovar la firma del TLCAN, combinadas con cuestionamientos internos desde distintos sectores y una coyuntura electoral a celebrarse en 2018, propiciarían para el final del sexenio peñista la modificación de los artículos 107 y 123 constitucionales. La reforma a estos ordenamientos desaparecía un pilar del corporativismo como las JFyLCA, las cuales, serían sustituidas por centros especializados en conciliación a los que se les dotaría de personalidad y autonomía jurídica para la atención de disputas laborales. La creación de las instancias de conciliación tendría el objetivo de privilegiar la concertación, y evitar con ello, la judicialización de los conflictos laborales que históricamente habían resultado costosos y sumamente largos beneficiando al sector patronal.

Aunque la modificación a la carta magna representaba un avance importante, la reforma todavía requería la legislación de leyes secundarias que dotarían de especificidad y operatividad al funcionamiento de la institucionalidad que creaba. Es decir, había que delimitar aún más los canales sobre los que transitaría la productividad social vinculada a la impartición de justicia laboral centrada en la concertación y que buscaba garantizar el derecho a la libre asociación. Un cambio que recibiría resistencias de organizaciones que se habían beneficiado de la regulación corporativa, entre ellas, la CTM y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Al respecto queda como evidencia la propuesta de contrarreforma impulsada por

senadores vinculados a las centrales citadas y afiliados al PRI, la cual, buscaba poner candados al tema de democracia sindical y liberar aún más la práctica del *outsourcing*. El intento de regresión que contravenía las exigencias que en materia laboral demandaba el T-MEC, sería contenido en el ámbito legislativo y por la movilización de sindicalistas y activistas vinculados a la central sindical más importante de los Estados Unidos la *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFIL-CIO) (Bensusán y Middlebrook, 2020).

La disputa por el contenido de la norma laboral de pronto se convirtió en un asunto con fiscalización externa abierta. Una cuestión que como se verá, se replicó en la vigilancia de la legitimación del CCT de GM-Silao. Pero antes de analizar puntualmente dicho proceso, resulta pertinente exponer brevemente el contenido y las implicaciones del T-MEC en materia laboral y la incorporación de sus demandas a la LFT, tarea que se realiza en el siguiente apartado.

Las disposiciones laborales del T-MEC y su incorporación a la LFT

Aunque para el TLCAN se creó una institucionalidad para la atención de controversias laborales (De buen, 2011), es con el T-MEC que se integra un capítulo en la materia con el objetivo de trazar obligaciones mínimas para los países firmantes. Los temas en los que se demanda seguimiento son: derecho a la libertad sindical, atención oportuna a las denuncias que acusen denegación de derechos, eliminación del trabajo forzado e infantil, así como el fomento a la equidad de género y el impulso a mejoras en las condiciones de trabajo respecto al salario mínimo (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2019). En atención al último rubro, el tratado modifica el Valor del Contenido Laboral (VCL) al estipular que un 40% de la producción de autos ligeros y un 45% en el caso de camionetas, debe producirse en zonas de altos salarios obligando el pago de 16 dólares la hora, cantidad que supera los 7.13 dólares que se establecieron en México en 2021 como salario mínimo por jornadas de 8 horas a nivel nacional y a los 10.74 dólares estipulados para la zona especial salarial de la frontera norte. Una exigencia porcentual que lejos de garantizar un régimen salarial al alza para los países firmante del T-MEC, se vuelve una estrategia para la contención de un segmento de la producción en Estados Unidos y Canadá, delegando a México la posibilidad de mantener salarios a la baja, y con ello, dar continuidad a las condiciones laborales del modelo *toyotista precario*.

Además de las modificaciones al VCL, el acuerdo comercial crea una institucionalidad inédita para atender el tema de la justicia laboral formando paneles de mediación para atender controversias derivadas de la relación capital-trabajo. Dichos paneles, tendrían el objetivo de intervenir ante una afectación a los derechos de libertad de asociación y contratación colectiva, cuestión que se tipifica en el tratado como Denegación de Derechos, la cual resulta prioritaria atender al suponer una afectación a las condiciones de igualdad para la inversión y el comercio entre las partes (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2019). La celeridad en la resolución de controversias es un punto clave dentro de esta institucionalidad transnacional, al establecerse un plazo de 30 días para investigar y definir si una demanda puede ser catalogada como un acto violatorio al derecho. En caso de ser procedente la delación deberá repararse el daño comercial, además de que pueden asignarse sanciones arancelarias al infractor y sus mercancías. Los sectores considerados como prioritarios para la intervención de los paneles son aquellos enfocados a la producción manufacturera de “componentes aeroespaciales, autos, autopartes, productos cosméticos, mercancías industriales horneadas, acero y aluminio, vidrio, cerámica, plástico, forjas y cemento” (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2019, p. 36); asimismo, se contempla a aquellos que producen suministro de servicios y al sector de la minería (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2019).

Bajo este contexto de exigencias comerciales, de presiones internas que demandaban cambios al sistema de relaciones industriales y con un nuevo proceso de alternancia política que dio el triunfo a AMLO con una composición camaral a su favor, es que se aprueba en 2019 la reforma a la LFT. La nueva normativa mantendría como prioridad la conciliación como eje de la justicia laboral, obligando la edificación de una institucionalidad y operatividad inédita que prioriza la celebración de juicios orales para dar celeridad a la resolución de controversias y, superar con ello, los formalismos procedimentales que prevalecían en las extintas JFyLCA. En el tema de democracia sindical, la reforma incorpora ordenamientos que buscan garantizar la independencia de las organizaciones de trabajadores ante cualquier injerencia que buscara controlarlas (Ley Federal del Trabajo, 2019, Art. 357). Además, se integra como imperativo la elección de dirigentes mediante el voto personal, libre, directo y secreto, cuestión a la que se añaden límites a la temporalidad de su gestión (Ley Federal del Trabajo, 2019, Art. 358). Un conjunto de disposiciones que afectan formalmente dinámicas de representación comunes en el sindicalismo

en México que, entre otras cosas, permitían a los sindicatos de protección patronal dar vida a relaciones laborales sin conocimiento de sus agremiados y donde la alternancia de sus cúpulas resultaba inexistente -incluso en los llamados sindicatos independientes-.

Otro elemento que se adhiere a la ley es que, para acreditar y validar la relación laboral, es decir, para obtener el registro del sindicato y obtener la titularidad del contrato colectivo, es menester que los Centros de Conciliación y Registro Laboral (CCRL) expidan una constancia de representatividad (Ley Federal del Trabajo, 2019, Artículo 390 Bis). El procedimiento que deberá seguirse para la obtención de dicha constancia es la votación personal, libre y secreta de los trabajadores, buscando con ello, evitar prácticas de simulación representacional y la concertación cupular de la relación laboral a la que se da vida. Atendiendo las mismas exigencias de participación, se demanda a las organizaciones sindicales legitimar periódicamente su CCT con el objetivo de que sus agremiados tengan conocimiento de su contenido y modificaciones. En caso de no garantizarse elecciones libres y de no existir votación mayoritaria de respaldo al CCT, la ley establece que se dará por terminado el mismo, conservándose en beneficio de los trabajadores las condiciones de trabajo que contemplaba el ordenamiento en revisión. Para dar cumplimiento a la legitimación de todos los contratos, rubro en el que se enfoca la presente investigación, las autoridades laborales establecieron como fecha de inicio de los procesos el 2 de mayo de 2019 poniendo como límite el mismo día y mes, pero del año 2023. Una productividad social que exige renovar pactos que se formaron cupularmente entre patrones y sindicatos, y al mismo tiempo movilizar recursos y estrategias para convencer, presionar u obligar una votación contractual que les resultara favorable.

Como se verá en el siguiente apartado, la disputa por la titularidad del CCT no será cedida fácilmente. El análisis del proceso de legitimación del CCT de GM-Silao, permitirá evidenciar cómo el cambio en la ley no derivó en su incorporación mecánica a las prácticas, es decir, la norma para hacerse concreta pasó por mediaciones estructurales, subjetivas-experienciales e interacciones mediadas por el poder. Un caso que obligó la generación de un primer plan de reparación entre México y Estados Unidos al considerarse que existió Denegación de Derechos durante la votación del CCT.

GM como pilar del desarrollo automotriz en el Bajío: la continuidad de un modelo de relaciones laborales

La historia de GM en México tiene más de ochenta años iniciando sus operaciones en 1935 en la Ciudad de México, ampliando su infraestructura en 1965 al instalar una planta en Toluca dedicada a la producción de motores y fundición de materiales para la proveeduría del complejo capitalino. En 1982 la empresa volvería a expandirse abriendo una planta en el municipio Ramos Arizpe en Coahuila, complejo que se convertiría dos años después de su puesta en marcha en el primero en exportar vehículos a los Estados Unidos (General Motors, 2015). El más reciente proceso de expansión de la compañía se dio en 2008 con la apertura de una nueva planta de ensamble en San Luis Potosí para la producción del automóvil Chevrolet Aveo.

Cabe apuntar que en 1995 el complejo de la Ciudad de México fue trasladado a Silao-Guanajuato, una decisión corporativa que buscó aprovechar la cercanía territorial con el mercado de los Estados Unidos y el plan de desarrollo industrial trazado por el gobierno del estado con la intención de atraer inversión extranjera para la generación de empleos y la diversificación de su economía (Martínez y Carrillo, 2017). Una política industrial que fue favorecida por la firma del TLCAN, acuerdo bajo el que se consolidaba la apuesta por un desarrollo basado en la maquila de exportación donde el sector autopartista automotriz resultaba central. Cabe precisar que, aunque el acuerdo incentivaría la relocalización de las plantas que buscarían aprovechar mejores condiciones de competencia, esto no significó una reconversión productiva traducida en la incorporación plena de mecanismos de calidad total y estrategias de producción ajustada (Hernández, 2018). Y aunque GM con el tiempo integraría un sistema basado en principios *lean*, como se verá adelante, siempre fue de forma parcial y bajo condiciones laborales a la baja.

La relocalización del complejo a Silao iniciaría con plantilla de 400 trabajadores incrementándose a 5,000 para el año 2015 y a un poco más de 6,000 para 2021. La planta también ampliaría sus actividades de manera paulatina, es decir, en 1997 incorporaría el área de estampado y en 2001 una de motores y transmisión. Cabe señalar que el crecimiento de GM no solo supondría el agregado de tareas productivas, sino que sentaría las bases para la formación de un clúster que en sus inicios tenía encadenamientos productivos muy limitados (Unger, et al. 2003). El crecimiento pausado de la empresa debe ser entendido a la luz de la recesión en la que

se encontraba a finales de siglo la casa matriz en los Estados Unidos junto con las empresas como Ford y Chrysler, cuestión que provocó una reducción de sus producciones (Hernández, 2018). Una situación que se agudizará para los tres grandes de Detroit en 2005 a causa del aumento del costo de los combustibles a nivel mundial, el cual, propició una reducción de la demanda de sus autos que perdían competitividad frente a máquinas japonesas que ofrecían mayor eficiencia, rendimiento y tenían un menor costo. Para 2008 el horizonte empeoraría aún más con la crisis financiera mundial, propiciando como señala Hernández (2018), que estas empresas redefinieran sus estrategias a través de la centralización de su toma de decisiones con el objetivo de responder a los estándares de calidad que demandaba la competencia global.

El interés por recuperar el control del negocio implicó reconfigurar el vínculo de la industria con sus proveedores y adquirir como empresas una dimensión global externalizando la producción (Hernández, 2018). Esta estrategia corporativa para el caso de GM permitiría desarrollar aún más el clúster atrayendo proveedores Tier1², los cuales, estarían sometidos a una estrecha vigilancia de la planta matriz que les impondría el tipo de tecnología a ser empleada en la producción, les fijaría costos, el uso de la materia prima y el contenido de sus relaciones laborales; un condicionamiento que se replicaría en las Tier2 y Tier3. Cabe señalar que el viraje empresarial siguió dependiendo de una política industrial estatal que le favoreciera invirtiendo en infraestructura y capacitación de una fuerza de trabajo que históricamente se había ligado al sector agrario. En otras palabras, el municipio de Silao precisó adecuar las condiciones para el desarrollo empresarial.

A pesar del contexto internacional desfavorable, el desarrollo del sector automotriz en Guanajuato impulsado por el clúster de GM se vería beneficiado en 2007 por una fuerte inversión de capital japonés y alemán (Martínez y Carrillo, 2017), facilitando la formación de un corredor industrial en la región integrado por plantas de ensamblaje de otras marcas automotores, tales como: Hino instalada en Silao en 2008, Mazda ubicada en Salamanca en 2013, Honda operando en Celaya a partir de 2014 y Toyota que iniciaría operaciones en 2015 en Apaseo del

² Son las empresas encargadas de suministrar de manera directa componentes al Original Equipment Manufacturer (OEM), que para el caso que aquí se expone es GM-Silao. Las Tier 2, por tanto, se encargan de proveer a las Tier 1, y así sucesivamente.

Grande. El desarrollo de la industria automotriz en el Bajío³ ha permitido que en producción de autopartes se coloque en segundo lugar nacional con un 29.8%, solo por detrás de la frontera norte que genera un 50.6% (Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores, 2018). De manera particular y en el mismo rubro, Guanajuato ocupa el tercer lugar entre los estados de la república aportando un 9.1% (Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores, 2018). Asimismo, el estado ocupa el quinto lugar en atracción de IED vinculada al sector teniendo una participación del 8.8% (Secretaría de Economía, 2021).

Cabe señalar que, aunque los números demuestran un desarrollo industrial importante, éste se ha sostenido con empleos que demandan una calificación mínima como lo muestra el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su Censo Económico de 2019, donde se estipula que solo el 49.9% de las personas ocupadas en Guanajuato tienen escolaridad básica -primaria y secundaria-, además de que solo el 4% recibió capacitación para la obtención del empleo. Para el caso de Silao las cifras mantienen la tendencia, es decir, el 50% de los empleos son cubiertos por personas cuya formación es básica y solo el 5.3% recibió capacitación; y a diferencia del promedio estatal, existe una menor distribución en la ocupación de acuerdo con la edad concentrándose un 45.6% en el rango que comprende el intervalo de 21 a 30 años (INEGI, 2019). Lo anterior, permite inferir una demanda de técnicos y operarios con baja calificación y la prevalencia de una producción con mínima innovación y generación de conocimiento, tareas que siguen estando bajo el control de las plantas matriz.

Como se ha enunciado, el desarrollo de la industria autopartista se vio beneficiado de un modelo de relaciones laborales corporativo, y el caso de GM-Silao no quedaría exento de dicha ventaja logrando articular su *Global Manufacturing System* (GMS) con el sostén de condiciones de trabajo precarias. De acuerdo con Rothstein (2005), el GMS basado en principios de producción toyotistas buscaría motivar la participación de los trabajadores al emplearse un mecanismo de control de la producción llamado Andon, el cual, permite por medio del jalado de un cable detener el proceso productivo en caso de identificarse un problema. La posibilidad de incidir en la producción aportando mejoras, y bajo previa valoración de la gerencia, los trabajadores

³ Región del centro-norte-occidente de México conformada por los estados de Aguascalientes, Jalisco, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí, Michoacán y Zacatecas.

podrían obtener bonos económicos como estímulo. Una exigencia de participación que siguiendo a Rothstein (2005), pudo hacerse efectiva por la existencia de un sindicato de protección patronal que no interviene en la regulación de las cargas de trabajo de los empleados, es decir, la disposición flexible de las funciones operativas permite demandar actividades no reguladas contractualmente.

Sin embargo, y como lo demuestra Rothstein (2005), la participación de los trabajadores se da bajo un ambiente controlado que limita el contenido de las aportaciones a la producción, las cuales, resultan mínimas adecuaciones en el acomodo de herramientas o equipos para facilitar o agilizar el proceso de trabajo. Este ambiente controlado se complementa con la implementación de una política de contratación de personal que no acepta postulantes con experiencia en la industria automotriz, asumiendo que de esta manera se evita el traslado a la planta de prácticas obreras contrarias a los intereses de la empresa. Siguiendo al autor, además se limita la contratación de mujeres en puestos de operación en la línea de montaje, ya que se considera que los permisos de maternidad entorpecen la continuidad de los equipos de trabajo que demanda el GMS. En lo que respecta a la definición de los perfiles laborales, se busca limitar la rotación en el empleo solicitando para puestos operativos escolaridad básica, descartando a candidatos con niveles educativos superiores, debido a que estos últimos suelen abandonar el empleo en busca de crecimiento laboral (Rothstein, 2005).

La estrategia productiva de GM-Silao que incorporó parcialmente estrategias toyotistas limitadas al uso flexible de la fuerza de trabajo con el respaldo del sindicato, enfrentaría una coyuntura derivada de la reforma laboral de 2019. La productividad social que demandaba la nueva ley afectaba el contenido de la intermediación de intereses corporativa entre empresa y sindicato, exigiendo la formación de prácticas inéditas como la participación de los trabajadores a través del voto libre, secreto y directo en la legitimación de su contratación colectiva. Sin embargo, la puesta en práctica de la regulación laboral no sería mecánica y se haría concreta envuelta en tensiones y contradicciones como se verá en el siguiente apartado.

Resultados

El proceso de legitimación del CCT en GM-Silao

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

A un mes de estallado el conflicto en la casa matriz, se iniciarían paros técnicos en la planta de Silao por no contar con los motores provenientes de Norteamérica para la producción de vehículos, una situación que implicó la suspensión temporal de 6,000 trabajadores y la reducción de su salario en un 55% (Tolentino, 2019). El horizonte se mostraba convulso, articulándose el conflicto en los Estados Unidos que demandaba mejoras salariales con la afectación al ingreso de los trabajadores de GM-Silao, cuestión que inesperadamente devendría en expresiones recíprocas de solidaridad. La exteriorización de la protesta se mostraba como un hecho inédito para la planta guanajuatense, acción que tenía como trasfondo la expectativa generada por la reforma a la LFT, una ley cuya institucionalidad no acababa de nacer y dejaba dudas sobre su efectividad para desmontar el vínculo corporativo que había cedido la titularidad del CCT al SMTL.

A pesar de la incertidumbre en torno a la concreción de la nueva ley, un grupo de trabajadores despedidos y en activo decidió apostar por el cuestionamiento a las relaciones laborales vigentes en el complejo de Silao. Las demandas se centraron en exigir la reinstalación de compañeros despedidos y denunciar las arbitrariedades cometidas en los procesos de destitución, al tiempo de recuperarse acusaciones de trabajadores que cuestionaban la falta de apoyo sindical para asignar responsabilidades patronales por accidentes ocurridos en planta (Información sobre trabajadores de la General Motors Complejo Silao, 18 de octubre de 2019). La formación del agravio iba incorporando denuncias que buscaban resonancia en redes sociales con la esperanza de que la ley

madurara e hiciera efectiva la organización independiente de los trabajadores, y con ello, lograr un mayor contrapeso en la relación capital-trabajo. El grupo que buscaría aglutinar el descontento se hizo llamar: Generando Movimiento.

Un factor insospechado se incorporaría a la coyuntura, para marzo del año 2020 se determinaría por parte del Estado mexicano como estrategia de salud pública para enfrentar la pandemia provocada por el coronavirus SARS-CoV-2, el cierre y suspensión de las actividades consideradas no esenciales, la industria automotriz sería una de ellas. Sin embargo, la estrategia no duraría mucho, ya que a dos meses de iniciado el confinamiento se decide reconocer al sector como una actividad prioritaria, la centralidad económica de la manufactura que aporta el mayor valor agregado a la economía con un 29.3%, y es la tercera en concentrar más personal ocupado con un 23.9% (INEGI, 2019), presionaría el cambio en la decisión. Un viraje en la política de salud que dependió también de las exigencias emitidas por las principales asociaciones automotrices que no cesaron en demandar la apertura de sus empresas. Pero el factor que sería decisivo para la reactivación del sector fue la decisión estadounidense por reabrir la industria en su territorio, país al que México exporta la mayoría de su producción de vehículos ligeros, representando en 2019 un 84% y para el siguiente un 80% (INEGI, 2021).

La puesta en marcha de GM-Silao bajo este contexto provocó cuestionamientos de la organización Generando Movimiento relacionados a la decisión de atender las exigencias productivas antes que la salud de los trabajadores. Un reclamo al que se añadió la falta de protocolos para identificar casos de contagio, señalamiento que la empresa negó argumentando que se cumplía a cabalidad con las medidas sanitarias impuestas por el gobierno federal (Juárez, 2021). Al ambiente enrarecido que tenía como antecedentes la tensión entre sindicato y trabajadores movilizadas, las afectaciones salariales de los paros técnicos y el cierre repentino derivado de la pandemia con implicaciones también al ingreso, se añadió el contagio progresivo de trabajadores por Covid-19. Una situación en la que se denunciaron presiones gerenciales y sindicales hacia aquellos que debido a las secuelas de la enfermedad se reincorporaron de forma intermitente al trabajo, viéndose obligados a justificar sus faltas con permisos personales sin goce de sueldo o a cuenta de vacaciones (Israel Cervantes, 05 de enero de 2021; Juárez, 2021). El desarrollo de la pandemia cobraría las primeras vidas entre los trabajadores a solo unas

semanas de haberse puesto en marcha la producción, el posteo en redes sociales lamentando el fallecimiento de compañeros queda como testimonio al que se incorporan expresiones de inconformidad por la falta de protocolos de salud en la empresa (Israel Cervantes, 12 de julio de 2020). La configuración de la coyuntura agudizaría las condiciones de vulnerabilidad sobre las que se sostenía el trabajo, es decir, el miedo a la enfermedad se mezcló con la zozobra de que el sueldo se viera afectado nuevamente por un paro técnico, con la posibilidad de pérdida del empleo a causa de un contagio y con la incertidumbre de la respuesta sindical a estas problemáticas.

Las consecuencias de la pandemia avanzaban en un contexto que exigía al mismo tiempo la activación de la vida sindical. Como quedó enunciado, la reforma laboral obligaba la formación de una productividad inédita que exigía al sindicato dejar evidencia de una operatividad interna no simulada. De pronto para el SMTL se volvió necesario dejar testimonio de la participación de sus agremiados en actos que fueran más allá de la recepción de beneficios monetarios y en especie, la elaboración de una consulta sobre los temas que los delegados sindicales debían negociar frente a la empresa en la revisión contractual de 2020-2021, dan cuenta del viraje en la estrategia sindical.

Cuestionando el proceso, el perfil de Facebook Información sobre trabajadores de la General Motors Complejo Silao (18 de febrero de 2020), muestra a través de fotografías los resultados de la consulta y los puntos sometidos a votación, que fueron: gestión de vales de despensa, salario, vacaciones, prima dominical y aumento navideño. Un proceso que, a decir de las respuestas al post, tuvo poca difusión y hubo abstención por el escepticismo que causa la actividad sindical. Asimismo, es de llamar la atención que los resultados muestran como rubro de interés para algunos sectores de la planta la negociación de vales de despensa sobre el salario, un caso que se muestra atípico es que en la “planta transmisiones 6 velocidades” este factor aparece en el último lugar de la votación. De acuerdo con el INEGI (2019) el salario promedio diario por persona operativa en Silao es superior al estatal representando para el primero \$ 435.49 pesos y para el segundo \$347.23, sin embargo, sería un error asumir que esta cuestión es motivo de un supuesto desinterés de los trabajadores por exigir mejoras en el rubro. Aun cuando GM-Silao promedia un salario operativo de 679.53 pesos, en una comparativa contractual entre empresas de la industria

automotriz en México realizada por Gómez y presentada por Merino (2021), la pirámide tabular de la compañía estadounidense que se compone de 15 categorías tiene uno de los salarios base más bajos que comprende \$184.35, en comparación con NISSAN-CIVAC cuya percepción menor es de \$352.50, con AUDI que es de \$279 y con Volkswagen-Puebla que es de \$275.12.

Un análisis detallado de los contrastes entre empresas de la industria automotriz quedará pendiente, por ahora solo basta mencionar que la nueva legalidad exigió la formación de una productividad social que demandaba al SMTL encontrar canales para legitimar su representación, al respecto puede verse el pequeño pero significativo viraje que tuvo el contenido de su página oficial de Facebook para el Bajío⁴. Haciendo un rastreo de sus publicaciones desde la fecha de su creación en 2014 hasta el mes de julio de 2021, tan solo en dos ocasiones se expone la participación de los trabajadores en un proceso de elección, ambas hacen referencia a GM y al mismo evento. El primer post con fecha del 30 de septiembre de 2020 muestra un cartel con las fotografías de los trabajadores que podrán ser votados para negociar el CCT. El segundo, correspondiente al 07 de octubre del mismo año, coloca una fotografía en la que se muestra a personas depositando su voto en urnas, una exposición visual del proceso en la que no parece garantizarse la secrecía del acto; el encabezado de la publicación señala que la incorporación de un notario permite dar legalidad al sufragio. La inédita habilitación del notario que busca atender formalmente exigencias de la nueva LFT da cuenta sin ser la intención, de una tradición sindical que reconoce el papel pasivo que se otorga a los agremiados, los cuales, son incapaces de organizar y procurar por sí mismos la certidumbre del proceso. Una concepción sobre los trabajadores que se reproduce en todas las publicaciones del perfil, es decir, la construcción objetiva y simbólica de la participación se reduce a recibir bonos, premios y cursos de capacitación. De igual forma, el desarrollo de la elección evidencia la ausencia de una estructura organizacional que garantice por sí misma la transparencia de un proceso que no puede evaluarse solo en el momento del voto, es decir, la coerción e intimidación también se presenta previamente y en espacios donde un notario no tiene injerencia.

⁴ En dicha página se exponen las acciones que el SMTL lleva a cabo en todas las empresas en las que asume la titularidad del CCT en el Bajío, no solo las vinculadas a GM-Silao.

Para el caso expuesto, la demanda repentina de participación se muestra sumamente improvisada y atada a mecanismos que limitan y controlan sus resultados. Asimismo, el carácter pasivo que se asigna a los trabajadores contrasta con el protagonismo que asume en la red social el secretario general adjunto de la CTM, Tereso Medina. La construcción de la representación del SMTL aparece encarnada en la figura del dirigente que paulatinamente evoca al “líder máximo” de la central obrera, Carlos Aceves del Olmo. Bajo esta lógica, el ejercicio del poder aparece vinculado a códigos paternalistas y patrimonialistas que muestran a los derechos sindicales como una derivación de la bondad y “conducción responsable del liderazgo del sindicato”, frase que se emplea como *slogan* de la organización.

Cabe destacar que la exposición de la participación sindical de los trabajadores fue selectiva, es decir, el proceso de legitimación del CCT llevado a cabo los días 20 y 21 de abril de 2021, simplemente no se mencionó en la cuenta oficial citada. Solamente después de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ordenó la reposición de la votación por existir irregularidades, en el perfil oficial del SMTL -sin hacer mención al caso particular de GM- se cuestiona el 17 de mayo de 2021 el contenido de la reforma laboral argumentando que fue impulsada por sindicatos estadounidenses con el objetivo de que la industria automotriz regrese a su territorio, enfatizando que las legitimaciones contractuales solo buscan generar confrontación entre los trabajadores y causan inestabilidad⁵.

Mientras que el SMTL anulaba el proceso mediáticamente resaltando en cambio las bondades contractuales de GM-Silao, el grupo Generando Movimiento se mantuvo activo denunciando el actuar sindical durante las votaciones. El esfuerzo disidente había cobrado visibilidad desde antes de la legitimación al vincularse de manera efectiva con un sector de la academia, con organizaciones de la sociedad civil y con centrales obreras extranjeras y sindicatos nacionales ligados a Federación de Sindicatos Independientes de las Industria Automotriz, Autopartes, Aeroespacial y del Neumático (FESIIAAN), creada en 2018. La incidencia de estos grupos en el fortalecimiento del movimiento fue nodal, ya que sus plataformas de comunicación e instalaciones se pusieron a disposición de los trabajadores para la difusión de sus denuncias,

⁵ La publicación sería eliminada días antes de la reposición del proceso de legitimación que se daría en agosto ya que, el plan para la reposición del proceso contempló la fiscalización de los medios de comunicación oficiales del sindicato, procurando con ello, evitar intimidaciones o desinformación que pudiera afectar la participación de los trabajadores en la votación.

además de que secundarían sus inconformidades con declaraciones en diversos medios cuestionando las prácticas del sindicato cetemista. Un factor por destacar es que Generando Movimiento recibiría orientación legal del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical A.C. (CILAS A.C.), organización que habilitaría a parte de sus miembros como observadores de la legitimación contractual, actores que denunciarían que, no obstante haber contado con acreditación de las autoridades laborales para presenciar la consulta, fueron desalojados de la planta “con lujo de violencia” (Dobleu Ge, 20 de abril de 2021).

La fuerza del movimiento y la atención que las autoridades mexicanas y estadounidenses habían puesto a la problemática de GM-Silao por tratarse de un sector prioritario para el T-MEC, volverían inocultables las múltiples regularidades que presentó la consulta. Al respecto, la SPTS por medio de una nota informativa emitida el 22 de abril de 2021 anunciaría que el proceso de legitimación debía suspenderse, ya que para el segundo día electoral se encontrarían destruidas las actas de votación que estaban bajo el resguardo del sindicato; asimismo, se señalaría que los representantes del SMTL se negaron a entregar las boletas de los 3,435 votos que ya habían sido emitidos. Juárez y Martínez (2021) reseñarían puntalmente los resultados preliminares y las incidencias encontradas, al respecto señalan que en lo que refiere al total de votos se contabilizaron 3,412 sufragios válidos y 23 nulos, de los cuales 1,682 fueron a favor del CCT y 1,784 en contra. Asimismo, y como parte de las irregularidades reportadas, se detectaron actos de intimidación y coacción para impedir la participación libre, hubo presencia de personas ajenas al sindicato en el momento de la elección, se permitió votar a personas que no se identificaron, la fecha y el lugar para la consulta no correspondían con la convocatoria, entre otras (Juárez y Martínez, 2021).

El sabotaje sindical al proceso derivó en un llamado de las autoridades para la reposición de la consulta en los siguientes 30 días naturales a partir de la anulación, tal como lo demanda el T-MEC. Un emplazamiento que intensificó la emisión de pronunciamientos de distintas organizaciones al interior y exterior del país solicitando a las autoridades estadounidenses que intervinieran ante lo que se mostraba como un acto de Denegación de Derechos. Las denuncias fueron recuperadas por la Oficina del Representante Comercial de Estado Unidos que instó a México seguir el caso. El encuentro entre la vicepresidenta de Norteamérica y el primer

mandatario mexicano al poco tiempo de ocurridas las votaciones en Silao, se volvió otro factor de presión para la atención de la problemática. Terminado el plazo estipulado y sin haberse realizado la reposición, la CTM pidió a la STPS postergar la fecha para preparar la consulta argumentando dificultades técnicas y operativas, cuestión que fue cedida dándose como límite el 20 de agosto de 2021.

La prórroga daba tiempo al SMTL para revertir la tendencia negativa que habían arrojado los resultados preliminares de la consulta suspendida. Apegándonos solamente al análisis de la página oficial de Facebook del sindicato, se detecta un nuevo viraje en su estrategia de comunicación, es decir, de pronto a las publicaciones que resaltaban la capacidad sindical de gestión de beneficios a los trabajadores, le acompañaron desplegados que anunciaban las consecuencias funestas que ocurrirían en caso de perderse la titularidad del CCT. El encabezado de un post colocado en la red el 26 de julio de 2021, se señala “Compañero, no dejes que todo lo que se logró con tanto esfuerzo y tiempo, vengan otros y te lo arrebatén”, debajo de esta leyenda se muestra una infografía que dice “NO SÉ QUE VOY A HACER SIN LA BECA DE MIS HIJOS [...] DEFIENDE TUS PRESTACIONES [...] SÍ al Contrato Colectivo de Trabajo”. En un tono similar y en el mismo día se publica “Recuerda que se ha luchado para que puedas disfrutar de una póliza dental”, y en seguida la infografía advierte “ARREGLARSE LOS DIENTES NO ES CARO, ¡ES CARÍSIMO!, ¡CUIDA TUS PRESTACIONES!”. El SMTL no iba a ceder fácilmente la titularidad del CCT, aunque los desplegados contravenían la ley por su carácter intimidatorio y por mentir abiertamente al anunciar una pérdida de derechos, la organización decidió correr el riesgo inicialmente⁶. Como relata un trabajador, los intentos sindicales por incidir en el voto no se limitaron al posteo en redes sociales, el ofrecimiento de bonos para obtener un resultado electoral favorable también estuvo en juego (FESIIAAN, 27 de mayo de 2021).

Atendiendo la regulación del T-MEC en materia laboral y ante el reconocimiento de que en el caso de GM-Silao existió una Denegación de Derechos, los gobiernos de Estados Unidos y México elaboraron un plan de reparación para la reposición de la consulta bajo nuevos

⁶ El tono amenazante de las publicaciones también obligó su posterior eliminación por ser objeto sancionable de acuerdo al plan de reposición del proceso que impulsarían Estados Unidos y México.

mecanismos de fiscalización que garantizaran el desarrollo del proceso sin coacción hacia los trabajadores (Office of the United States Trade Representative [USTR], 2021). La celebración del acuerdo que evitó la formación de un panel laboral que hubiera implicado sanciones arancelarias a la empresa y sus productos, habilitó la formación de mecanismos de tutelaje inéditos que se tradujeron en la incorporación directa en la planta de autoridades de la STPS para la detección de irregularidades que buscaran incidir en la intención del voto. Además, fue necesario integrar como observadores a sujetos de instancias autónomas como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Nacional Electoral (INE), vigilancia que se complementó con la elaboración de entrevistas aleatorias a trabajadores para recabar posibles intimidaciones (USTR, 2021). Finalmente, el día de la reposición del proceso llegaría manifestándose por parte de la STPS, medios de comunicación y observadores que la elección había ocurrido sin incidentes. El resultado de la consulta dio como resultado un no a la continuidad del SMTL como titular del CCT. Los trabajadores de GM-Silao ahora tendrán la tarea de edificar una organización con dinámicas distintas a las que sustituye y evitar que las viejas y nuevas centrales se apoderen de su autonomía.

Como puede verse, la productividad social que nacía requirió una importante movilización de recursos para dar certidumbre a un proceso inmerso en disputas que buscaban dar continuidad a un modelo de relaciones laborales, o bien, modificarlas. El caso de GM-Silao es solo uno de los 550 mil contratos que existen depositados ante las JFyLCA, de los cuales, la SPTS prevé que solo el 15% se mantienen activos y, por tanto, podrán ser legitimados (STPS, 2021).

Conclusiones

El presente trabajo ha querido evidenciar que la lucha por la titularidad de los CCT sigue valorándose como un negocio que no será cedido tan fácilmente. Asimismo, la regulación e institucionalización de nuevas prácticas de representación sindical se muestra porosa y los vacíos buscan ser aprovechados para contener la organización independiente de los trabajadores. En otras palabras, la nueva regulación no garantiza por sí misma su cumplimiento, su concreción se encuentra mediada por estrategias de control sindical que no se diluyeron y siguen explorando caminos para ejercer un dominio efectivo sobre sus agremiados. Aunque la reforma laboral crea

una institucionalidad que formalmente potencia acciones colectivas que pueden afectar la estructura jerárquica y vertical que prevalece en el sindicalismo mexicano, la productividad social que nace se monta sobre sedimentos de la formación histórica de prácticas y códigos que reconocen como natural el vínculo autoritario que se establece con las dirigencias, donde la alternancia en la representación y la negociación colectiva son parte de un proceso ajeno que se pone en juego para cumplir requisitos burocráticos. El peso de una institucionalización autoritaria en lo laboral se mantiene latente en las subjetividades y se niega a morir en los hechos.

La configuración de las relaciones laborales ha permitido desde las primeras décadas del siglo pasado garantizar el proceso de acumulación de capital, al tiempo de generar condiciones para que la gobernabilidad se ejerza conteniendo las demandas del movimiento obrero. El viraje en el modo de producción y en el régimen de acumulación iniciado en la década de los ochenta no prescindió de los pactos corporativos, volviéndolos incluso un factor central en la estrategia de desarrollo que siguió a esos años. La reforma laboral de 2019 exige la formación de concertaciones entre capital y trabajo no cupulares, sin embargo y como se ha demostrado con el caso de la legitimación del CCT de GM-Silao, la institucionalización de nuevas prácticas no está resuelta, las grandes centrales sindicales siguen disputando sus áreas de dominio frente a trabajadores que comienzan a explorar inéditas potencialidades de organización y vinculación con sujetos colectivos externos. La movilización de recursos para atender estas disputas en el futuro va a ser un tema importante por considerar y que deberán solventar las autoridades, los resultados no los sabemos de antemano, sin embargo, el triunfo del movimiento generado en Silao parece que abrió un pequeño sendero para ejercer los derechos de libre asociación y democracia sindical, pero aún falta camino por andar.

Referencias

- (1) Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores [AMDA]. (2018). *Diálogo con la industria automotriz*, (2018-2024). https://www.amda.mx/wp-content/uploads/asociaciones_2018-2024_180724.pdf
- (2) Bensusán, G. y Midlebrook, K. (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro.

- Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro Internacional (FI)*, LX (3), 985–1039.
- (3) Bouzas, A. (2009). Contratación Colectiva de Protección. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 9, 29–52.
- (4) Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública [CESOP]. (2019). *En contexto: Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*. <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Novedades/Opinion-publica-en-contexto.-Tratado-entre-Mexico-Estados-Unidos-y-Canada-T-MEC>
- (5) De Buen, C. (2011). El acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, diecisiete años después. *Cuadernos del Cendes*, 28(78), 123-131. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082011000300007
- (6) De la Garza, E. y Hermanson, J. (2005). El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México: el papel de las redes internacionales de apoyo. En E. De la Garza (comp.). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (pp. 181-213). CLACSO.
- (7) De la Garza, E. (2006). *Modelos de producción en la maquila de exportación*. Plaza y Valdés.
- (8) Dobleu, Ge. (2021, 20 de abril). *El decrepito régimen sindical autoritario y antidemocrático se niega a morir* [Publicación]. Facebook. https://www.facebook.com/UUGeZ/posts/4576893762355183?locale=es_ES%2F
- (9) General Motors de México. (2015). General Motors de México: 1935/2015. 80 años con México. https://www.gm.com.mx/static/pdf/GM_80.pdf
- (10) Espinosa, V. (2019). Trabajadores de GM en Silao denuncian despidos por buscar crear sindicato y respaldar la huelga en EU. *Proceso*. <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2019/10/11/trabajadores-de-gm-en-silao-denuncian-despidos-por-buscar-crear-sindicato-respaldar-la-huelga-en-eu-232588.html>
- (11) Federación de Sindicatos Independientes de las Industria Automotriz, Autopartes, Aeroespacial y del Neumático [FESIIAAAN] (2021, 27 de mayo). Conferencia de prensa FESIIAAAN [Publicación]. Facebook. https://www.facebook.com/FESIIAAAN/videos/252857536617450?locale=es_ES%2F

- (12) Hernández, M. (2018). Estrategias globales y para México de las grandes corporaciones automotrices: divergiendo las convergencias. En E. De la Garza y M. Marcela. (coords.). *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México* (pp. 11-56). UAM-Porrúa.
- (13) Información sobre trabajadores de la General Motors Complejo Silao. (2020, 18 de febrero). *Buenas tardes compañeros hay unas supuestas hojas y la pregunta alguien participó en estas encuestas o solo ea para taparle el ojo al macho y seguir con sus tranzas el Sindicato Miguel Trujillo López* [Publicación]. Facebook. https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=184154279663008&id=104030067675430&locale=es_ES%2F
- (14) Información sobre trabajadores de la General Motors Complejo Silao. (2019, 18 de octubre). *Solo una de las cosas que hacen General Motors Complejo Silao* [Publicación]. Facebook. https://www.facebook.com/watch/?ref=saved&v=596165540788416&locale=es_ES%2F
- (15) Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2019). *Censos Económicos 2019*. https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/#Informacion_general
- (16) Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2021). *Registro administrativo de la industria automotriz de vehículos ligeros*. <https://www.inegi.org.mx/datosprimarios/iavl/#Tabulados>
- (17) Israel Cervantes (2021, 05 de enero). Denunciando las negligencias de la Trasnacional Automotriz General Motors Silao [Publicación]. Facebook. https://www.facebook.com/110924477326786/videos/308027193976660?locale=es_ES%2F
- (18) Israel Cervantes (2020, 12 de julio). *Exigimos a la empresa y al sindicato a dar la cara y parar la producción hasta que se realicen pruebas a los trabajadores y que los trabajadores infectados salgan como riesgo de trabajo* [Publicación]. Facebook. https://www.facebook.com/groups/513984359164563/permalink/723606954868968?locale=es_ES%2F
- (19) Juárez, B. (2021, junio 23). Seguridad sanitaria, la otra crisis que denuncian los trabajadores de GM en Silao. *El economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Seguridad-sanitaria-la-otra-tesis-que-denuncian-los-trabajadores-de-GM-en-Silao-20210622-0132.html>
- (20) Juárez, B. y Martínez, M. (2021, junio 28). México se perfila a presentar plan de reparación

- por queja laboral en planta de GM. *El economista*.
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mexico-se-perfila-a-presentar-plan-de-reparacion-por-queja-laboral-en-planta-de-GM-20210628-0014.html>
- (21) Ley Federal del Trabajo [LFT]. (2019). Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada el 2 de julio de 2019.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- (22) Martínez, A. y Carrillo, J. (2017). ¿Hay una política industrial en Guanajuato? Análisis automotriz. En A. Martínez y J. Carrillo (coords.). *Innovación, redes de colaboración y sostenibilidad. Experiencias regionales y tendencias internacionales de la IA* (pp. 121-144). Clave Editorial.
- (23) Merino, A. (2021, junio 23). STPS pacta con el sindicato cetemista para organizar legitimación de contrato en GM Silao
<https://poplab.mx/article/STPSpactaconsindicatocetemistaparaorganizarlegitimaciondecontratoenGMSilao>
- (24) Office of the United States Trade Representative [USTR]. (2021, 13 de julio). Course of Remediation.
<https://ustr.gov/sites/default/files/enforcement/USMCA/Silao%20Course%20of%20Remediation%20FINAL%207.13.2021.pdf>
- (25) Pink, S., Horst, H., Postill, J., Hjorth, L., Lewis, T. y Tacchi, J. (2019). *Etnografía digital. Principios y práctica*. Morata.
- (26) Rothstein, J. (2005). Selective Participation: Controlling Workers' Input at General Motors. *Worker Participation: Current Research and Future Trends*, 16, 151-175.
[https://doi.org/10.1016/S0277-2833\(06\)16006-9](https://doi.org/10.1016/S0277-2833(06)16006-9)
- (27) Schmitter, P. (1998). ¿Continúa el siglo del corporativismo? En J. Lanzaro (comp.). *El fin del siglo del corporativismo* (pp. 69-119). Nueva Sociedad.
- (28) Secretaría de Economía (2021). *IED en la industria automotriz (1999-2021-1T)*.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/642434/Automotriz_2021-1T.pdf
- (29) Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2021). Tercer informe de labores: 2020-2021.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/665495/Tercer_Informe_de_Labores_2020_2021.pdf

- (30) Secretaría de Relaciones Exteriores [SRE]. (2019). *Protocolo modificadorio al tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, Los Estados Unidos de América y Canadá*. <https://www.gob.mx/sre/documentos/protocolo-modificadorio-al-tratado-entre-los-estados-unidos-mexicanos-los-estados-unidos-de-america-y-canada>
- (31) Tolentino, J. (2019, octubre 01). La huelga en Estados Unidos obliga a GM a detener su producción en Guanajuato. *Expansión*. <https://expansion.mx/empresas/2019/10/01/gm-detiene-su-produccion-en-la-planta-de-silao-por-la-huelga-en-estados-unidos>
- (32) Unger, K., Detraux, B., Martínez, A. y Revilla, M. (2003). *Los clusters industriales en México: especializaciones regionales y la política industrial*. CEPAL/GTZ. http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/sppc/Cluster/Unger_Kurt_2003_Los_clusters_industriales_en_Mexico.pdf
- (33) Watcher, M. (2007). Labor Unions: a corporatist institution in a competitive world. *University of Pennsylvania Law Review*, 95, 581-634. https://scholarship.law.upenn.edu/faculty_scholarship/95/?utm_source=scholarship.law.upenn.edu%2Ffaculty_scholarship%2F95&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

Cómo citar este artículo: Ocampo, R. (2021). La reforma laboral mexicana en marcha: el caso de General Motors-Silao. *Tendencias*, 23(1), 1-28. <https://doi.org/10.22267/rtend.222301.182>