

There are no translations available.

Circular 1904-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Blanca Juárez el 28 de julio de 2021 en el diario “El Economista” sobre las prestaciones laborales en la industria automotriz.

COMPARATIVO DE AGRUPACIONES INDEPENDIENTES

¿Qué sindicato ha conseguido más para los trabajadores de la industria automotriz?

Mientras en General Motors en Silao el personal puede aspirar a ganar hasta 679.53 pesos al día, en la planta de Volkswagen en Puebla el tabulador salarial llega hasta 894.65 pesos diarios.

Foto: Reuters

Salarios y aguinaldo más bajos, sin bonos o estímulos económicos, menos días de vacaciones y jornadas más amplias. El Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) comparó el **contrato colectivo de trabajo** (CCT) de **General Motors (GM) Silao** con el de otras tres plantas armadoras donde hay sindicatos independientes, el resultado fue que el acuerdo gremial de la planta de Guanajuato le ofrece condiciones menos favorables a su

personal.

“Lo que muestra este comparativo es que cuando hay un **sindicato representativo**, las condiciones laborales son mejores porque negocia pensando en los trabajadores”, dice Héctor de la Cueva, coordinador del CILAS. “Hay una diferencia abismal”, sostiene Willebaldo Gómez Zuppa, investigador de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Gómez Zuppa, doctor en Estudios Laborales, comparó los salarios y las prestaciones que han conquistado los sindicatos en General Motor en Silao, Audi y Volkswagen en Puebla y Nissan-Civac en Morelos.

La **titularidad del CCT de GM Silao** lo tiene el Sindicato Miguel Trujillo López, adscrito a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y a cargo de Tereso Medina, quien no pertenece a ese gremio de armadores.

En los próximos días el sindicato deberá [reponer el proceso de legitimación del CCT](#), pues en abril la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) suspendió las elecciones debido a diversas irregularidades atribuidas a la dirigencia y a los delegados.

Por esas violaciones a la libertad sindical, el gobierno de Estados Unidos interpuso una **queja laboral**

contra la planta de GM en Guanajuato mediante el mecanismo de respuesta rápida del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Salarios dispares

El contrato colectivo de las otras plantas comparadas está en manos del Sindicato Independiente de Trabajadores Volkswagen de México (SITIAVW), el Sindicato Independiente de Trabajadores de Audi (Sitaudi) y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Nissan, respectivamente.

Los tres son parte de la Federación de Sindicatos Independientes de las Industrias Automotriz,

Autopartes. Aeroespacial y del Neumático (**Fesiiaa**an).

“Lo más visible es **la diferencia salarial**, están muy por debajo de lo que obtienen los trabajadores de las empresas con sindicatos independientes”, remarca Héctor de la Cueva.

- **GM Silao**: Pirámide tabular de 15 categorías, el pago para la mínima es de 184.35 pesos diarios y para la máxima de 679.53 pesos.
- **VW Puebla**: 22 categorías, desde 275.12 hasta 894.65 pesos diarios.
- **Nissan-Civac Morelos**: 10 categorías, desde 352.50 hasta 705.66 pesos diarios.
- **Audi Puebla**: 13 categorías, desde 279 pesos hasta 870 pesos diarios.

Un poco de contexto

Frente a la industria textil, la maquiladora y la manufacturera en general, “**la industria automotriz**” está por encima. Es de las mejores en el país”, comenta Willebaldo Gómez. El problema es el “control despótico de las relaciones laborales” que por años imperó en México, especialmente que México, en este sector, sostiene el investigador.

En México hay **tres regiones** en las que esta industria se ha desarrollado. “La tradicional”, donde se instalaron las primeras plantas, es la del centro, comprendida por la Ciudad de México, el Estado de México, Puebla, Tlaxcala y Morelos.

La segunda se ubica en **la frontera norte**: Coahuila, Chihuahua, Baja California y Sonora. Esta tuvo un gran crecimiento a finales de los años 80 e inicios de los 90, “fue el primer desplazamiento de Estados Unidos en un proceso de reestructuración productiva”. Y significó la primera baja de las condiciones laborales, explica.

La tercera región es la del **Bajío**, en los estados de Guanajuato, San Luis Potosí, Querétaro y Aguascalientes. Luego de la crisis internacional de 2008 y 2009, y “con gobiernos del PAN”, se convirtió “en un entorno muy favorable para las inversiones extranjeras” y se instalaron varias plantas.

“Acá vemos sindicatos corporativos de la CTM, pero también de otras centrales, que llevaron las relaciones laborales al mínimo de lo que establece la legislación”.

Las organizaciones gremiales de la Volkswagen y de Nissan son parte de un proceso conocido como “**insurgencia sindical**” de los años 70, señala Héctor de la Cueva. “Echaron a la CTM y construyeron sindicatos independientes”. El de Audi es más reciente y, por ello, todavía no logra esas conquistas laborales, asegura.

Utilidades, aguinaldo, vacaciones

Otra de las grandes diferencias económicas son los bonos por puntualidad y asistencia o estímulos a la productividad. Estos simplemente no existen en el contrato colectivo de GM Silao. En las otras plantas se les paga así:

- **Nissan-Civac Morelos**: Contempla 3.5 días de salario al mes y 25 días al año por puntualidad.
- **VW Puebla**: Un día de salario al mes y 19 días al año por puntualidad, además de un bono de 28 días de salario por calidad.
- **Audi Puebla**: No se especifica, pero reciben bonos mensuales y anuales por puntualidad, así como uno colectivo por calidad.

“En el caso mexicano, cuando la industria es exitosa no es un **éxito laboral** para los trabajadores”, comenta Willebaldo Gómez. “GM Silao produce, por ejemplo, una camioneta con altas ventas en Estados Unidos y Canadá, pero eso no tiene ninguna repercusión en su personal”.

El sindicato de VW consiguió que se les otorgue un **anticipo de las utilidades**, indica su investigación. El pago es de 32 días de salario en dos periodos, mayo y diciembre. En Nissan, en la primera quincena de diciembre, les depositan el equivalente a 15 días de salario.

Otro tema que destaca el académico es la clasificación de las **enfermedades no profesionales**, sobre todo, en medio de la covid-19. “Los tres independientes tienen seguros que las cubren, pero GM establece sólo lo que estipula el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)”.

En VW ese seguro se paga a partir del primer día, de manera retroactiva, y contempla la cantidad que el IMSS no subsidió y el 100% del salario por hasta 120 días al año. En Nissan, en caso de muerte accidental dentro o fuera de la empresa, la familia del trabajador recibe 200,000 pesos y 8,000 para gastos funerarios. El CCT de Audi no indica a cuánto asciende, pero está contemplado.

Sobre las vacaciones:

- **GM Silao:** Desde 7 días luego del primer año de servicio hasta 18 días después de 14 años de antigüedad. A partir de los 15 años, aumenta 2 días por cada año
- **VW Puebla:** Inician con 14 días. A los 18 años de antigüedad tienen 20 días. Luego, se incrementa 3 días más cada cinco años de antigüedad
- **Nissan-Civac Morelos:** Desde 6 días el primer año hasta 28 después de los 40 años de servicio.
- **Audi Puebla:** Comienzan con 10 días y van subiendo hasta llegar a los 21 días.

El aguinaldo:

- **GM Silao:** 24 días de salario (hasta 31 días después de los 9 años de antigüedad)
- **VW Puebla:** 58 días de salario
- **Nissan-Civac Morelos:** 46 días de salario y un arcón navideño
- **Audi Puebla:** 22 días de salario

Días de descanso obligatorios al año:

- **GM Silao:** 10 días
- **VW Puebla:** 12 días
- **Nissan-Civac Morelos:** 17 días
- **Audi Puebla:** 11 días

El banco de las horas extra

Willebaldo Gómez, profesor en la Facultad de Economía de la UNAM, señala otra desigualdad:

la jornada laboral

. En GM Silao “tienen un ‘banco de horas’. Cuando hay problemas de venta o producción echan mano de él, y le piden a la gente que labore 12 o más horas seguidas por tres días y la descansan cuatro. De esa manera no paga horas extras”.

Por último, o quizá como punto de partida de todo lo anterior, [“no hay elecciones democráticas en GM Silao”](#), asegura Héctor de la Cueva”. El contrato colectivo no establece ninguna relación entre la empresa y los representantes sindicales, por lo tanto, el comité directivo del sindicato no está conformado por trabajadores o trabajadoras de la planta.

Su CCT no contempla licencias sindicales, en cambio, indica que la empresa le otorgará directamente a la dirigencia 95,000 pesos mensuales para la **capacitación sindical**. También señala que, en caso de paro técnico de la empresa, el personal utilizará el 30% de su saldo de vacaciones.

Para el investigador, “ahora los trabajadores están organizados. Y ante el conjunto de violaciones a sus derechos, reclaman un **sindicato auténtico**. Lo que ha pasado en GM Silao muestra que con la organización se pueden echar abajo décadas de vulneración”.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”