



CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS, URBANOS Y AMBIENTALES

“TRABAJO, CONTROL Y AGENCIA:
LA CONFIGURACIÓN MULTIESCALAR DEL RÉGIMEN LABORAL EN LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DEL CORREDOR INDUSTRIAL DE
GUANAJUATO”

Tesis presentada por

MARÍA GÓMEZ OJEDA

Para optar por el grado de

DOCTORA EN ESTUDIOS URBANOS Y AMBIENTALES

Directora de tesis:

NADINE REIS

CIUDAD DE MÉXICO A 07 DE OCTUBRE DEL 2025.



CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS, URBANOS Y AMBIENTALES

Doctorado en Estudios Urbanos y Ambientales

Constancia de aprobación de tesis

Ciudad de México, 7 de octubre del 2025.

Director de Tesis: Nadine Reis.

Aprobada por el Jurado Examinador:

Sinodales propietarios

Presidente

Nombre: Dra. Nadine Reis.

Firma:

Vocal

Nombre: Dr. Mateo Crossa Niell.

Firma:

Secretario

Nombre: Dr. Carlos Andrés López Morales.

Firma:

Sinodal suplente

Nombre: Dr. José Álvaro Hernández Flores.

Firma:

Agradecimientos

Antes que nada quiero dedicarle esta tesis a mis padres, Armando y Angela, por su apoyo y cariño. Sin ellos, difícilmente esto habría sido posible. A mi mamá María. A mi hermano Armando y a su familia: Miriam, Armando y Gabriel. Y por último a Juan Carlos, quien estuvo a mi lado desde los primeros esbozos de este proyecto y me alentó en los tramos más difíciles de este recorrido. A mi familia Ojeda en Guanajuato, por demostrarme su cariño a la distancia así como a mi familia Gómez, que me acogió en la Ciudad de México.

Un agradecimiento muy especial a mi comité tutorial, cuya guía fue primordial para dar forma a esta tesis. A la Dra. Nadine Reis, por acompañarme durante más de tres años en la construcción de este proyecto; su orientación, paciencia y comentarios fueron un apoyo fundamental para darle rumbo y continuidad. También al Dr. Carlos López Morales quien siempre tuvo su puerta abierta para consultas grandes y pequeñas y mostró disposición y apertura para atender mis inquietudes. Finalmente, al Dr. Mateo Crossa, que aun incorporándose en una etapa avanzada, entendió con sensibilidad la esencia del trabajo y me ayudó a que fuera más claro y valioso. Las observaciones y comentarios de cada uno, desde sus distintas perspectivas, fueron decisivos para que esta tesis pudiera concretarse.

También quiero agradecer especialmente a Nina, que aunque no fue parte del comité, siempre conté con ella para escuchar mis inquietudes y me ayudó a reconocer el alcance de lo que estaba construyendo. Gracias por tu apoyo y entusiasmo.

En esta línea también quiero expresar mi gratitud a quienes en el campo accedieron a participar en este estudio, donde sus experiencias, reflexiones y apertura constituyen la base que hizo posible y da sentido a esta tesis: a los miembros de la COB y del SINTTIA.

Quiero expresar un especial agradecimiento al antiguo Conacyt, hoy Secihti, por el respaldo brindado a proyectos como el mío, que gracias a ese apoyo pudo realizarse.

Asimismo, al Colegio de México, por abrirme las puertas para llevar a cabo este proyecto y por todas las facilidades otorgadas, así como al personal administrativo por su constante disposición. A la Biblioteca Daniel Cossío Villegas y a su personal, quienes hicieron de ese espacio un sitio cálido y propicio para el trabajo.

De igual forma quiero reconocer a mis compañeros de la generación del doctorado en Estudios Urbanos y Ambientales 2021–2025, en especial a quienes forjaron conmigo una amistad más allá de las aulas.

Finalmente, para mis amigos un agradecimiento lleno de cariño: a Estela por siempre estar, y a Moi y a Sol, cuya compañía, aun en la distancia, llegó a través de sus cartas y postales.

Por último, a la escuela técnica de natación de Villa Olímpica, en especial al profesor Alejandro Vera: por recordarme que, al igual que la academia, el progreso no es siempre lineal pero sí ascendente y que la perseverancia es clave. Entre brazadas y patadas de *crawl* algunas de las reflexiones más valiosas de esta tesis vinieron a la luz.

Índice general

Agradecimientos.....	3
Índice general	5
Índice de tablas	10
Índice de figuras	10
Índice de abreviaturas.....	11
Introducción.....	13
Capítulo 1. Marco teórico-conceptual	28
1.1 Evolución y aproximaciones del concepto de regímenes laborales.....	29
1.1.1 Perspectivas iniciales del Labour Process Theory.....	29
1.1.2 Concepto de Regímenes de Control Laboral Local (LLC Regimes).....	32
1.1.3 Explotación, reproducción social y los “sweatshop regimes”	35
1.1.4 Regímenes multiescalares.....	36
1.2 Elementos conceptuales para el análisis de los regímenes laborales multiescalares	40
1.2.1 Gobernanza.....	41
1.2.2 Agencia Laboral	43
1.2.3 Perspectivas de la acción colectiva desde los espacios de trabajo.....	45
1.3 Dimensiones escalares en la configuración de los regímenes laborales.....	47
1.3.1 Espacio de trabajo.....	48
1.3.2 Escala local.....	50
1.3.3 Escala regional/subnacional	52
1.3.4 Escala nacional	55
1.3.5 Redes globales	57
1.4 Definición conceptual de los regímenes laborales.....	60
1.5 Configuración escalar de los regímenes laborales.....	64
Capítulo 2. Marco metodológico	69
2.1 Estrategia de investigación.....	70
2.2 Posicionalidad.....	74
2.3 Diseño de investigación.....	76
2.3.1 Observación participante.....	78

2.3.2	Entrevistas cualitativas	83
2.3.3	Revisión documental	91
2.3.4	Etnografía digital: análisis de redes sociales y la interacción sindical	93
2.4	Análisis de datos y construcción teórica.....	95
2.4.1	Análisis de datos a partir de las herramientas metodológicas	97
2.4.2	Construcción teórica	99
2.5	Validez de los datos.....	100
Capítulo 3 Del modelo de industrialización a la inserción global: antecedentes del régimen laboral en México		
3.1	Transformaciones económicas y consecuencias sobre el trabajo en México	103
3.1.1	Modelo de sustitución de importaciones	103
3.1.2	Apertura a la economía de mercado (década de 1980).....	106
3.1.3	Liberalización y consolidación (década 1990).....	109
3.1.4	Reconfiguración productiva (2000–2020).....	111
3.2	Apertura comercial y tratados comerciales: TLCAN y TMEC	114
3.2.1	TLCAN: encadenamientos desiguales y consolidación de un modelo exportador subordinado	114
3.2.2	El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC): reconfiguración comercial y límites estructurales	118
3.2.3	Capítulo laboral, Anexo 23-A y el MLRR	119
3.3	Modelo sindical en disputa.....	122
3.3.1	Orígenes del sindicalismo corporativo: control político y estabilidad posrevolucionaria.....	123
3.3.2	Consolidación autoritaria y mecanismos de cooptación (1940–1960).....	125
3.3.3	Tensiones internas y surgimiento de disidencias obreras.....	126
3.3.6	Fragmentación y luchas sectoriales en el siglo XXI.....	132
3.3.7	Contratos de protección y control institucional en las cadenas globales....	134
3.3.8	De la crisis del modelo corporativo a la reforma laboral (2015–2020).....	136
3.4	Conclusión del capítulo: del régimen laboral nacional a la escala regional	138
Capítulo 4. De enclave extractivo a enclave automotriz: élites regionales, transición política y consolidación del corredor industrial en Guanajuato		
4.1	Antecedentes Históricos y Configuración Regional.....	142
4.1.1	Economía de enclave y minería en la época colonial	142
4.1.2	Transformaciones productivas en Guanajuato durante el siglo XX.....	145

4.1.3	Transición productiva de Guanajuato a finales del siglo XX (1980-1990)	149
4.2	Identidad de la Clase Trabajadora: Elementos Locales y Regionales	152
4.2.1	Fragmentación social e histórica de la fuerza laboral.....	152
4.2.2	Influencia del sindicalismo corporativo en Guanajuato	155
4.2.3	Papel de la Iglesia Católica en la Identidad Obrera en Guanajuato.....	160
4.3	La Configuración del Corredor Automotriz en Guanajuato.....	163
4.3.1	La “concertación”: una transición política concertada.....	163
4.3.2	Proyecto Guanajuato Siglo XXI: Implementación de un modelo productivo orientado a la exportación.....	165
4.3.3	Primera etapa: planeación tecnocrática y consolidación del modelo exportador.....	169
4.3.4	Segunda etapa: de la planeación tecnocrática a la gobernanza discrecional	172
4.4	Conclusión del capítulo: del enclave extractivo al industrial, continuidades y reconfiguración del modelo productivo.....	177
Capítulo 5. Control laboral multiescalar en el corredor automotriz de Guanajuato		182
5.1	Control directo y organización del trabajo en el régimen fabril.....	182
5.1.1	Organización técnica del régimen toyotista-despótico.....	184
5.1.2	Fragmentación técnica, pérdida del control obrero y consecuencias en la salud de los trabajadores.....	186
5.1.3	División sexual del trabajo y jerarquía operativa	191
5.1.4	Sistema de salarios, incentivos y manufactura del consentimiento	193
5.1.5	Jerarquías, coacción y explotación: el rol de los supervisores	198
5.1.6	Un Sindicato para la Empresa, no para los Trabajadores	204
5.1.7	El diseño espacial de los parques como forma de control laboral	207
5.1.8	Complicidad sindical-empresarial, corrupción en la fábrica e intensificación de la explotación.....	209
5.1.9	Reconfiguración de la identidad obrera y control ideológico.....	212
5.2	Redes de Control en el Ámbito Local	214
5.2.1	Gobierno municipal y uso de las fuerzas públicas	214
5.2.2	Medios de comunicación locales.....	217
5.3	Más allá de la planta: gobernanza institucional y legitimación del régimen laboral regional.....	218
5.3.1	Poder Judicial y conciliación laboral: filtro de disuasión para los trabajadores.....	219

5.3.2	Élites económicas y poder político en la contención salarial	221
5.3.3	La Iglesia católica en la legitimación del régimen laboral en el corredor industrial de Guanajuato.....	223
5.4	Más allá de la fábrica: la expansión territorial del régimen laboral automotriz .	225
5.5	Conclusión del capítulo: estructuras de control del régimen laboral automotriz en Guanajuato.....	227
Capítulo 6. Organización, resistencia y sindicalismo democrático en la industria automotriz de Guanajuato.....		230
6.1	Agencia en el espacio de trabajo	232
6.1.1	Espacios de agencia individual.....	233
6.1.2	Espacios de agencia colectiva en el espacio de producción	236
6.1.3	Agencia colectiva y deslegitimación del sindicato en el espacio de representación.....	241
6.2	De las líneas de producción a la organización sindical: el proceso de acción colectiva de Generando Movimiento.....	245
6.2.2	Formación de Generando Movimiento y consolidación de una organización estructurada.....	247
6.2.3	Jornada de Legitimación y MLRR	250
6.2.4	Conformación de la Casa Obrera del Bajío	255
6.3	Casos de contraste con GM: Flexitech, Hiroka y Castor.....	257
6.3.1	Caso Flexitech	258
6.3.2	Caso Hiroka	261
6.3.3	Caso Castor.....	267
6.3.4	Patrones comunes en las trayectorias	272
6.3.5	Patrones diferenciados en las trayectorias.....	275
6.4	Costos emocionales para los trabajadores: entre el desgaste, la incertidumbre y la recuperación de su sentido humano.....	277
6.5	Reconfiguración del régimen laboral: Modelo sindical SINTTIA.....	286
6.6	Entre democracia y productividad: paradojas del modelo sindical	293
6.7	Conclusión del capítulo: Sobre la agencia obrera como situada, relacional y conflictiva.....	297
Conclusiones.....		304
Bibliografía.....		317
Anexo 1.....		338
Anexo 2.....		340

Anexo 3.....	341
Anexo 4.....	344
Anexo 5.....	345
Anexo 6.....	347

Índice de tablas

- Tabla 1. Ejecución los cuatro principios del método de caso extendido
- Tabla 2. Clasificación de entrevistas realizadas según población objetivo y justificación
- Tabla 3: Ejes temáticos abordados en las entrevistas no estructurada
- Tabla 4 Ejes de análisis de la etnografía digital sindical
- Tabla 5. Herramientas metodológicas y criterios de análisis
- Tabla 6 Distribución de la PEA por sector productivo en Guanajuato, 1930–1980
- Tabla 7. Incentivos del gobierno estatal a cada uno de los corporativos automotrices entre el 2013 y 2021.
- Tabla 8. Jerarquía salarial y segmentación operativa de Flexitech (2024)
- Tabla 9 Parques Industriales localizados en el estado de Guanajuato
- Tabla 10 Relación de mandos gerenciales en función de la empresa en la que laboran, el puesto y perfil profesional.
- Tabla 11 Paros y huelgas en fábricas de exportación de Guanajuato: evidencia hemerográfica (2019–2025)
- Tabla 12. Guía temática de entrevistas
- Tabla 13. Relación de entrevistas realizadas durante el trabajo de campo

Índice de figuras

- Figura 1. Organización del trabajo y jerarquías de control en el espacio de trabajo
- Figura 2. Parques industriales en Guanajuato: 2018-2024
- Figura 3. Evolución del contexto laboral y normativo

Índice de abreviaturas

AAEMJ	Acuerdo de Asociación Económica entre México y Japón
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CATEM	Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo
CEDESA	Centro de Desarrollo Agrícola
CFRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
CICEG	Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato
CILAS	Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical
COB	Casa Obrera del Bajío
CONASIM	Confederación de Agrupaciones Sindicales Mexicanas
CTM	Confederación de Trabajadores Mexicanos
FAT	Frente Auténtico del Trabajo
FMI	Fondo Monetario Internacional
GATT	Acuerdo General de Aranceles
GM	General Motors
GPI	Parque Industrial Guanajuato Puerto Interior
ICSO	Organizaciones internacionales de la sociedad civil
LFT	Ley Federal del Trabajo
LLCR	Local Labour Control Regimes
LPT	Labour Process Theory
MLRR	Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida
PAN	Partido Acción Nacional
PEA	Población Económicamente Activa
PEMEX	Petróleos Mexicanos
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades
SINTTIA	Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz.

SITIMM	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana
SME	Sindicato Mexicano de Electricistas
STPRM	Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana
STUHM	Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda México
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
TMEC	Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá
UAW	United Auto Workers
Unifor	Sindicato general canadiense
UNS	Unión Nacional Sinarquista
USTR	Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos

Introducción

En las últimas décadas, la industria automotriz convirtió a Guanajuato en uno de los centros más dinámicos de la producción global, transformando no sólo el paisaje económico de la región, sino también las formas en que se organiza y controla el trabajo. Esta tesis analiza la conformación del régimen laboral de la industria automotriz del corredor industrial de Guanajuato desde una perspectiva multiescalar. A partir del seguimiento de una organización obrera y su interacción con instrumentos de gobernanza laboral transnacional, nacional, y regional, se muestra que los regímenes laborales en Guanajuato se configuran en la interacción entre dinámicas globales, marcos estatales, procesos regionales y prácticas locales, siendo la escala regional el espacio donde estas tensiones se materializan de manera más visible.

En diálogo con Baglioni et al. (2022), aquí se argumenta que la escala regional funciona como bisagra, donde las presiones de las cadenas globales y de las políticas nacionales se territorializan en prácticas concretas de organización laboral, control sindical y acumulación de capital. En este entramado, los trabajadores no son actores pasivos, sino que despliegan formas de agencia bajo condiciones de control despótico y disciplinamiento laboral, reconfigurando los márgenes de acción colectiva.

Al mismo tiempo, este enfoque permite ampliar el análisis de la agencia laboral dentro de los regímenes de trabajo. Mientras que buena parte de la literatura multiescalar ha puesto mayor atención en el control estructural y en la gobernanza transnacional, aquí se enfatiza cómo los trabajadores actúan y resisten en su vida cotidiana. Los hallazgos muestran que la agencia no es un elemento secundario, sino un elemento constitutivo de los regímenes laborales, moldeado por condiciones estructurales adversas, pero también alimentada por aprendizajes previos, vínculos solidarios y estrategias de organización desplegadas desde abajo.

A diferencia de los enfoques que tienden a despolitizar la agencia, aquí se entiende como una práctica situada, conflictiva y cotidiana, que se expresa bajo un régimen de control despótico pero con la capacidad de reconfigurar la gobernanza laboral desde abajo, incluso mediante el uso de instrumentos legales estratégicos. Asimismo, en este análisis se recupera la dimensión histórica y territorial de los espacios productivos para mostrar que los regímenes

laborales son configuraciones dinámicas entre capital, Estado y trabajo, donde las tensiones conflictivas entre capital y trabajo moldean los espacios y abren márgenes de disputa. De este modo, la propuesta busca complementar los marcos existentes y enfatizar la centralidad de la región como espacio de disputa aportando a los debates sobre los regímenes laborales que sitúa a la agencia laboral -en permanente tensión con el control capitalista- como un componente de central.

Para comprender de qué manera estas dinámicas toman forma concreta, es preciso volver la mirada al territorio donde se han materializado con mayor intensidad: el corredor industrial de Guanajuato.

Guanajuato es una entidad pequeña -apenas 1.6 por ciento del territorio nacional- pero en pocas décadas ha experimentado transformaciones económicas, productivas y sociales de amplio alcance. Estos cambios son palpables al recorrer la carretera federal 45, que cruza diagonalmente el estado como parte de la ruta Panamericana. A un costado de la vía aún quedan monocultivos y con ellos, algunas naves agroindustriales y almacenes de sorgo y maíz; pero cada vez más, el paisaje está dominado por parques y naves industriales. Algunos son pequeños complejos, denominados *pockets*, y otros del tamaño de “miniciudades” como el Parque Industrial Castro del Río con sus más de 400 hectáreas. A diferencia de las primeras zonas industriales construidas dentro de León o Celaya, estos parques están fuera de los centros urbanos, ganando terreno a los anteriores campos de cultivo y más cercanos a las comunidades rurales.

En esa misma vía es también común cruzarse con tráileres cargados con maquinaria pesada o autos recién ensamblados rumbo al mercado exterior. Observando bien, también es evidente el continuo paso de autobuses tipo urbano que aunque no están disponibles para todo el público, tienen una alta demanda y es porque trasladan únicamente a trabajadores del sector industrial: entran y salen de estos parques en horarios precisos, recogen y devuelven a los obreros a sus comunidades, marcando el pulso cotidiano de este corredor automotriz.

A lo largo de la carretera 45 también se hace evidente que este corredor industrial no es uniforme. En el primer tramo, que recorre León, Silao e Irapuato, los parques industriales se levantaron sobre tierras antes agrícolas y en algunos puntos se entrelazan con las industrias de cuero y calzado, herencia del viejo motor económico de la región. Desde la década de

1990, este espacio se consolidó en torno a General Motors y a la cadena de proveeduría automotriz que la rodea. Más adelante, en el segundo bloque que va de Salamanca a Celaya y Apaseo, el paisaje combina nuevas plantas ensambladoras de capital japonés con la permanencia de complejos agroindustriales, mostrando un desarrollo menos homogéneo siendo un híbrido entre lo automotriz y lo agrícola. Este trabajo se concentra en el primer bloque del corredor, el más antiguo y articulado alrededor de GM, porque allí se desplegaron las experiencias más significativas de organización sindical y de conflicto laboral que permiten observar con mayor claridad las tensiones del modelo automotriz en Guanajuato.

No sorprende entonces que casi la mitad de la población económicamente activa trabaje hoy en el sector secundario (ENOE, 2024) y que las principales importaciones de Guanajuato sean autopartes, acero laminado y neumáticos de goma. Sin embargo, las jornadas dentro de estos espacios distan de ser ideales: ritmos de producción intensos, horarios demandantes y una regulación incumplida que en conjunto implican un alto desgaste físico, coacción y precariedad.

De esta forma, el objetivo central de esta tesis es analizar cómo se configura el régimen laboral de la industria automotriz en el corredor industrial de Guanajuato a partir de la interacción entre escalas local y regional, en articulación con las estructuras nacionales y globales, atendiendo a los mecanismos de control, los actores implicados y las disputas sindicales y de agencia obrera. Este objetivo está anclado en un proceso organizativo reciente que marcó un punto de inflexión en la región: el surgimiento de grupos de trabajadores que comenzaron a organizarse por fuera de las estructuras sindicales tradicionales. En conjunto, enfrentaron un entorno abiertamente coercitivo: intimidaciones dentro de las plantas, obstáculos burocráticos de las autoridades laborales y la indiferencia de una clase política que priorizó la atracción de inversiones sobre el bienestar social. Este desgaste entre la clase trabajadora de la región coincidió con la entrada en vigor del acuerdo comercial del TMEC (Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá) y una narrativa oficial en torno a la reforma laboral, pero que eludió las asimetrías estructurales que caracterizan la inserción subordinada de México en la economía global. Como se discutirá más adelante, lejos de operar como beneficiarios pasivos de reformas, los trabajadores desplegaron formas de agencia situadas, conflictivas y contradictorias, que iban desde actos cotidianos de resistencia hasta procesos colectivos de confrontación sindical.

Como fue señalado líneas atrás, en las últimas décadas, el estado de Guanajuato se ha consolidado como un nodo estratégico en las cadenas globales de producción automotriz, bajo un modelo de desarrollo orientado a la atracción de inversión extranjera, salarios bajos y estructuras sindicales de control más que de representación. A diferencia de los centros industriales tradicionales del país, esta expansión se dio en territorios sin una base fabril consolidada ni organizaciones sindicales fuertes, lo que facilitó la instauración de un régimen laboral caracterizado por el control intensivo del trabajo. Como mostraré en este trabajo, dicho régimen no puede entenderse sin considerar las alianzas entre empresas, sindicatos de protección y actores estatales que, en nombre de la competitividad, garantizaron un entorno favorable al capital global.

Pese a las promesas de democratización impulsadas por la reforma laboral de 2019 y la entrada en vigor del TMEC, las transformaciones han estado condicionadas por relaciones de poder persistentes y por instituciones que han reproducido viejas formas de control. En este contexto, emergieron experiencias organizativas obreras, como el sindicato independiente SINTTIA (Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz), que disputaron desde abajo las condiciones del régimen laboral regional. Sin embargo, la mayoría de los estudios en México han abordado estos procesos desde escalas nacionales o sectoriales, dejando menos exploradas las configuraciones locales y regionales del control laboral y de la acción colectiva.

De ahí surge la necesidad de comprender cómo se configuran y disputan los regímenes laborales desde lo local y regional, en articulación con las dinámicas nacionales y globales, y de qué forma los trabajadores ejercen su agencia en territorios históricamente moldeados por la subordinación productiva, la intermediación de actores estatales y sindicales y la persistencia de asimetrías en la inserción global.

Para dar sustento teórico a esta tesis y situar su contribución, resulta necesario señalar las brechas teóricas encontradas en la literatura a partir de la revisión realizada. En conjunto, fueron identificados tres vacíos teóricos que orientan la investigación; primero, aunque la literatura multiescalar reconoce la relevancia de lo regional, son pocos los estudios que reconstruyen históricamente la configuración de regímenes laborales en este nivel, más allá de casos aislados; segundo, los análisis del control laboral en los espacios de trabajo han descrito con detalle los dispositivos de disciplina y subordinación, pero han prestado menos

atención a las prácticas concretas de agencia cotidiana que los trabajadores despliegan frente a esas estructuras; tercero, si bien la posición subordinada de México en las cadenas globales de valor ha sido ampliamente documentada, aún falta indagar cómo esa subordinación se traduce en configuraciones regionales específicas y en dinámicas de sindicalismo y control laboral, particularmente en regiones estratégicas como el corredor industrial de Guanajuato. Este trabajo busca contribuir a llenar esos vacíos mostrando cómo la escala regional constituye una bisagra donde confluyen las presiones globales, las mediaciones estatales y las formas situadas de agencia. En este sentido, lo que sigue es una síntesis de la literatura existente que permitirá evidenciar de dónde surgen estas brechas y por qué resultan relevantes para este trabajo.

La primera brecha se encuentra a partir de la revisión de literatura sobre los regímenes laborales que concibe estas estructuras como procesos dinámicos y conflictivos, atravesados por relaciones de poder entre capital, Estado y trabajo. Sin embargo, persisten vacíos: mientras la LPT privilegió el espacio fabril, y las perspectivas multiescalares recientes se centran sobre la relación global-local, falta indagar en la escala regional como nivel de articulación. Si bien la literatura reconoce la relevancia de lo regional, predominan análisis a nivel nacional-global. Más allá de aportes puntuales como Pattenden (2016), no existe un trabajo que reconstruya la configuración histórica de los regímenes laborales a nivel regional. Este es el primer vacío teórico para comprender procesos como los del Bajío guanajuatense, donde la articulación entre élites locales, Estado y capital transnacional produjeron un régimen laboral específico.

Esta brecha proviene del corpus de la Teoría del Proceso Laboral (Labour Process Theory, LPT) que surgió del esfuerzo crítico por comprender cómo se organiza y controla el trabajo bajo el capitalismo. Michael Burawoy (1979, 1985), tomando como precedente el trabajo de Braverman (1974), exploró las formas de control en los espacios de trabajo señalando que no se sostenía únicamente en la coerción, sino también en la construcción de consentimiento. A partir de estudios de fábrica, propuso la noción de “regímenes fabriles” (factory regimes), donde el proceso de trabajo se entrelazaba con la intervención estatal y la reproducción social. En este sentido, la noción de regímenes laborales se desprende de la LPT, y fue retomado y ampliado por la geografía laboral: Jonas (1996) introdujo los local

labour control regimes para subrayar que el control no se limitaba a la fábrica, sino que se articulaba en entramados institucionales y sociales a escala local y regional.

En paralelo, los debates feministas y poscoloniales enriquecieron la discusión al visibilizar dimensiones antes relegadas: la reproducción social, el género y raza como ejes de los regímenes laborales globales (Elson y Pearson, 1981; Mezzadri, 2016). Estas aportaciones complejizaron la idea de control al mostrar cómo las jerarquías de género y las desigualdades coloniales se superponen con las cadenas globales de producción.

A inicios del siglo XXI, los análisis sobre los regímenes laborales se desplazaron hacia el análisis de las cadenas globales de producción y su relación con las dinámicas locales. Bair y Werner (2015), por ejemplo, profundizaron en la desarticulación y la producción de diferencia en la fábrica global, destacando las relaciones de género y raza como dimensiones constitutivas de los regímenes laborales. Estas perspectivas complejizaron la discusión al mostrar que la explotación y la reproducción social se entrelazan en las cadenas globales de valor, y que las formas de inclusión y exclusión del trabajo son parte del mismo proceso capitalista. A partir de estas contribuciones, Baglioni y Coe (2022) y Wickramasingha y Coe (2022) sistematizaron la noción de regímenes laborales como configuraciones dinámicas, históricas y multiescalares, donde la tensión entre capital, Estado y trabajo se articula de manera conflictiva a través de lo local, lo regional y lo global.

En este sentido, y como parte del aporte de esta investigación, se entiende por régimen laboral una configuración dinámica y multiescalar que surgen de la tensión entre capital y trabajo y que articulan procesos de control, gobernanza, agencia y acción colectiva. En este sentido, la escala regional se convierte en una forma de bisagra donde estas tensiones se materializan. Esta perspectiva resulta central para analizar el corredor automotriz de Guanajuato, donde lo global y lo local se entrecruzan en regímenes laborales específicos.

La segunda brecha se localiza a partir de la revisión de la literatura mexicana sobre los análisis del control laboral en los espacios de trabajo. La literatura sobre el control laboral en México ha descrito con detalle los dispositivos de disciplina y subordinación, pero ha prestado menor atención a la agencia obrera. La mayoría de los trabajos se centran en la frontera norte y en experiencias feminizadas de maquila, lo que deja abierta la necesidad de explorar cómo se despliegan el control y la agencia en industrias y regiones distintas, como el sector automotriz en el centro del país.

Trzeciak y Tuidier (2013) describen el régimen posfordista de las maquilas fronterizas donde las trabajadoras, en un contexto de violencia de género, obtenían márgenes acotados de agencia. Por otro lado, Quintero (2006, 2008) en varios de sus trabajos muestra cómo el control laboral funciona fuera del espacio de trabajo y configura la vida urbana y laboral en las ciudades fronterizas. Sin embargo, la autora va más allá del espacio de trabajo y observa que la historia regional de las ciudades fronterizas configura, entre otros elementos, la construcción del modelo obrero-patronal. En este sentido, ella encuentra que el control a nivel de planta se materializa en las cuotas de producción y la supervisión directa pero también en la precarización creciente de los empleos y en la amenaza de relocalización de las empresas.

Siguiendo con la discusión, Salzinger (2003) y Wright (2006) observaron que el control en estos espacios de trabajo fronterizos también está asentado en la construcción de discursos simbólicos que sostienen la subordinación de la fuerza de trabajo femenina. Salzinger (2003) observó la construcción de la “feminidad productiva” en las obreras de la maquila como una “construcción performativa” de los mandos gerenciales que disciplina tanto a mujeres como hombres, a partir de la articulación entre el capitalismo y el patriarcado, que configura la “producción” de mano de obra dócil y barata. En paralelo, Wright (2006) analizó el mito de la “mujer desechable” en la industria maquiladora como un discurso que circula entre gerentes, capitalistas y consumidores, legitimando la rotación, los bajos salarios y el desgaste corporal. Ambas autoras evidencian cómo el control a nivel de planta se sostiene por un lado a partir de prácticas materiales -salarios, jornadas, ritmos-, y por el otro, a través de narrativas que naturalizan la explotación.

Finalmente, Kopinak (1996) analiza los procesos territoriales de la industria maquiladora al estudiar su localización heterogénea. Encuentra que la replicación del modelo maquilador fuera de las ciudades fronterizas se caracterizó por la persistencia de empleos no calificados, salarios reales decrecientes y segmentación de género. Su aporte es importante porque asocia los mecanismos de control a nivel de planta con procesos más amplios y dentro de su trabajo anticiparía la relocalización de estos giros productivos en otras entidades del centro del país en su búsqueda de menores costos.

En esta línea, estudios más recientes como el de Jiménez-González (2024) muestran que dinámicas similares de control se reproducen en industrias como la automotriz, mediante

sistemas laborales estratificados que organizan jerárquicamente a los trabajadores dentro de la línea de ensamble. Este aporte no se centra en la maquila fronteriza, sino en el estado de Puebla y confirma que la segmentación laboral es un dispositivo clave para disciplinar la fuerza de trabajo en contextos de producción para los mercados globales.

En conjunto, estos estudios muestran que el control en la maquila no se limita a la planta: las cuotas y jornadas señaladas por Trzeciak y Tuidier (2013) y Quintero (2006, 2008) se refuerzan con las narrativas de feminidad productiva y descartabilidad analizadas por Salzinger (2003) y Wright (2006), y se inscriben en procesos más amplios como la relocalización descrita por Kopinak. Aun cuando la mayor parte de esta literatura se centra en la frontera y enfatiza las experiencias de la mano de obra feminizada, investigaciones recientes en el sector automotriz Jiménez-González (2024) confirman que estas formas de control también operan en otras industrias y regiones, ahora a través de sistemas laborales estratificados. De esta manera, el control laboral en la literatura ha sido analizado como un elemento que combina lo productivo y lo territorial, y en cuanto a la agencia si bien se ha abordado de forma tangencial, estos autores la señalan como una práctica subordinada.

En contraste, este trabajo propone analizar la agencia no como un elemento adicional dentro del espacio laboral sino como una práctica situada que se disputa cotidianamente dentro de los espacios de trabajo y se proyecta en los territorios regionales.

Finalmente, si bien la posición subordinada de México en las cadenas globales de valor ha sido ampliamente documentada, la última brecha estriba en indagar cómo esa subordinación se traduce en configuraciones regionales de carácter laboral y en dinámicas de sindicalismo y control en territorios específicos, como el corredor industrial de Guanajuato. Este debate se enmarca dentro de la tradición crítica de la Teoría Marxista de la Dependencia (TMD) que situó al trabajo en el centro de la explicación del subdesarrollo y mostró que el desarrollo de los países centrales creaba, de manera estructural, el subdesarrollo de los países dependientes. En este sentido, la categoría de superexplotación formulada por Marini y la noción de clases dominantes-dominadas de Bambirra son aportes que permiten entender la conformación de los regímenes laborales tanto en su dimensión escalar como histórica. Marini (1973) estudió la superexplotación del trabajo como el mecanismo mediante el que las economías periféricas compensan la transferencia de valor hacia los países centrales: intensificación de los ritmos de trabajo, prolongación de la jornada y reducción del consumo

obrero indispensable para la reproducción de la fuerza de trabajo. Este patrón, que Sotelo Valencia (2018) ha mostrado recientemente como persistente, se convirtió en la base de reproducción del capital en la región: salarios bajos, mercados internos deprimidos y una orientación exportadora de la producción.

En esta línea, Vania Bambirra subrayó que dentro de la especificidad de las economías latinoamericanas, las burguesías dependientes tienen un papel clave. Aunque en países como Brasil, México o Argentina existían sectores industriales, estas burguesías carecieron de capacidad para sostener proyectos nacionales al haber subordinado su autonomía al capital extranjero. Se configuraron así como clases dominantes-dominadas: subordinadas al imperialismo y, al mismo tiempo, beneficiarias de un margen de ganancia suficiente para sostener su posición de poder. En conjunto, ambas dinámicas consolidaron un orden económico y social marcado por la desigualdad y la exclusión (Bambirra, 1978, p. 64-65, 99-100).

Sin embargo, uno de los límites de esta tradición fue su énfasis en el plano macroestructural, lo que ha dejado menos explorado cómo esas condiciones estructurales de dependencia se materializan en espacios concretos de trabajo y configuraciones regionales. Esta tesis se propone avanzar en esa dirección: situarse como parte de esa tradición crítica pero llevarla más allá mediante una investigación empírica que reconstruya la formación de un régimen laboral a partir de cómo son disputados los espacios de trabajo y territorios regionales, donde las condiciones estructurales de dependencia adquieren formas concretas de control y resistencia. En este sentido, el aporte consiste en demostrar que los regímenes laborales no sólo expresan una inserción dependiente a escala nacional, sino que se configuran en espacios regionales donde convergen la subordinación estructural, mediaciones estatales y prácticas situadas de control y resistencia, y donde las élites regionales pueden comprenderse precisamente como clases dominantes-dominadas, articuladas al capital transnacional y subordinadas a él, pero con capacidad de incidir en la configuración del régimen laboral.

La revisión de literatura muestra tres vacíos que orientan este trabajo: la ausencia de reconstrucciones históricas de los regímenes laborales a escala regional, el énfasis en el control a nivel de planta sin un análisis de la agencia laboral, y la falta de estudios que expliquen cómo la subordinación global se refleja en dinámicas laborales y sindicales a nivel

regional. Estas limitaciones subrayan la necesidad de una perspectiva multiescalar para comprender cómo son configurados y disputados los regímenes laborales en contextos concretos. A partir de ello, la pregunta principal que guía esta investigación es: ¿Cómo se configura el régimen laboral en la industria automotriz de Guanajuato desde las escalas local y regional, y de qué manera están articuladas con las dinámicas estructurales nacionales y globales?

Para responderla, el análisis es organizado en torno a las siguientes cuatro preguntas subordinadas:

- i. ¿Cómo inciden las normativas internacionales, las políticas laborales nacionales y los actores transnacionales en la configuración y disputa del régimen laboral automotriz en Guanajuato?
- ii. ¿Cómo moldean las estrategias de acumulación y políticas estatales al régimen laboral de la industria automotriz en Guanajuato y qué rol desempeñan los actores locales y regionales en este proceso?
- iii. ¿Qué mecanismos y estrategias utiliza el capital para controlar el trabajo en el régimen laboral de la industria automotriz en Guanajuato, particularmente en el espacio de trabajo?
- iv. ¿Qué formas de agencia, individuales y colectivas, emergen en el régimen laboral de la industria automotriz en Guanajuato, y cómo se configuran a partir de las condiciones locales, las trayectorias organizativas y las disputas sindicales?

En sí, estas preguntas permiten abordar los regímenes laborales como una configuración dinámica y multiescalar, donde las presiones en las escalas global y nacional se traducen en formas regionales de control y resistencia.

Para responder a estas preguntas, la investigación se orienta alrededor de un objetivo principal: analizar la configuración del régimen laboral de la industria automotriz del corredor industrial de Guanajuato desde las escalas local y regional, en articulación con las dinámicas estructurales en las escalas nacional y global, considerando los mecanismos de control, los actores implicados y las disputas sindicales y de agencia laboral.

Este objetivo se desglosa en cuatro objetivos específicos que permitirán operativizar el análisis:

- i. Identificar cómo inciden las normativas internacionales, las políticas laborales a escala nacional y los actores transnacionales en la configuración y disputa del régimen laboral del régimen laboral automotriz en Guanajuato.
- ii. Analizar cómo las estrategias de acumulación, políticas estatales y actores locales y regionales contribuyen a la consolidación del régimen laboral de la industria automotriz de Guanajuato.
- iii. Examinar los mecanismos y estrategias desplegados por el capital para controlar el trabajo en el régimen laboral de la industria automotriz de Guanajuato, particularmente en el espacio de trabajo.
- iv. Explorar las formas de agencia, tanto individuales como colectivas, que emergen en el régimen laboral de la industria automotriz y analizar cómo se traducen en prácticas de resistencia, organización sindical y disputas por la representación sindical.

Con este conjunto de objetivos, la investigación articula un marco de análisis que permitirá explorar las formas de agencia, tanto individuales como colectivas, que emergen en el régimen laboral de la industria automotriz y analizar cómo se traducen en prácticas de resistencia, organización sindical y disputas por la representación sindical, todo esto situado en un espacio regional estratégico.

Una vez establecidos los objetivos de investigación, lo siguiente es delimitar la estrategia metodológica que permitirá alcanzarlos. Dado que las preguntas se sitúan en diferentes niveles de análisis, desde las dinámicas globales y nacionales hasta las configuraciones regionales, es necesario encontrar una perspectiva que posibilite dialogar entre lo macro y micro para situar empíricamente el régimen laboral. Por ello, la investigación adopta el método del estudio de caso extendido, siguiendo la tradición de Burawoy (1998) que permite observar una estructura multiescalar y que requiere un análisis capaz de articular lo local con lo global. El movimiento sindical independiente en la zona industrial de Guanajuato no puede comprenderse adecuadamente sin considerar las condiciones laborales cotidianas, las trayectorias de los trabajadores y las restricciones y aperturas que imponen las reformas laborales, los tratados internacionales y el contexto histórico regional. Estas dinámicas se materializan en formas concretas de control del trabajo que limitan las posibilidades de acción, pero también en el ejercicio de la agencia mediante la cual los trabajadores ejercen resistencia.

El estudio de caso, en este sentido, no se plantea como un ejemplo representativo sino como un terreno que permite comprender cómo se articulan las experiencias concretas de los trabajadores en los espacios de trabajo y organización con las estructuras sociales y económicas más amplias. La estrategia metodológica se sustenta en un análisis reflexivo y relacional que vincula testimonios, prácticas y resistencias dentro de un régimen laboral cuya configuración resulta de la interacción entre escalas locales, regionales, nacionales y globales.

La investigación tiene una naturaleza cualitativa, acorde con el estudio de caso extendido fijando como herramientas metodológicas la entrevista, observación participante, etnografía digital y revisión documental. Estas herramientas se eligieron con el propósito de captar relaciones en distintos niveles: el espacio de trabajo y su entorno inmediato; los espacios de organización sindical; el papel de actores estatales y empresariales en el plano regional; y las conexiones con normativas internacionales y actores transnacionales. En otras palabras, la aproximación metodológica se orienta a responder a cuatro dimensiones: (i) la incidencia de normativas internacionales, políticas nacionales y actores transnacionales en el régimen laboral regional; (ii) el papel de actores estatales, empresariales y sindicales locales en la consolidación del modelo; (iii) los dispositivos de control laboral en los espacios de trabajo y en el territorio; y (iv) las formas de agencia obrera, tanto individuales como colectivas, que disputan dicho régimen.

El método de caso extendido es pertinente porque no parte de la verificación de hipótesis, sino de un ejercicio dialéctico que confronta marcos existentes con hallazgos empíricos. Como explica Burawoy, la teoría se transforma ya sea modificándose, ampliándose o refutándose, en el propio encuentro con el caso. En esta línea, Lai y Roccu (2019) destacan que “el método de caso extendido ofrece un enfoque flexible para la construcción de teoría donde es reconstruida basándose en encuentros incómodos con el mundo social observado” (p. 75).

En este sentido, el aporte metodológico de la investigación no está limitado a describir un proceso local puesto que permite conceptualizar un régimen laboral dentro de toda su complejidad multiescalar. A partir de la observación de la densidad regional y de las interacciones multiescalares que interpelan el caso, es posible reconstruir los marcos teóricos

existentes sobre los regímenes laborales, incorporando dimensiones que habían quedado en segundo plano, como la agencia y la estructura regional.

Desde una mirada etnográfica centrada en trabajadores del sector automotriz y de autopartes, esta tesis busca visibilizar las formas en que los propios trabajadores enfrentan, resisten y transforman las condiciones impuestas por el régimen laboral. Para ello, se analizan tanto los mecanismos directos de control -como la organización técnica del trabajo, la vigilancia, los sistemas de incentivos y la subordinación sindical- como las formas indirectas que operan ya sea a través del diseño territorial o los marcos institucionales. Estas formas de control son ejercidas por el capital y también por el Estado, los sindicatos corporativos y otros actores locales que conforman este régimen laboral.

De esta manera, la investigación justifica su pertinencia en tres planos: el teórico al cubrir vacíos en la literatura de los regímenes laborales al remarcar la importancia de la escala regional y el ejercicio de la agencia en contextos restrictivos; en el plano empírico, al documentar un caso paradigmático de reconfiguración industrial y sindical en México; y social, al explorar las condiciones cotidianas que atraviesan los trabajadores de un sector estratégico para la economía mexicana.

Finalmente la estructura de esta tesis responde a los objetivos planteados y a la necesidad de articular la perspectiva multiescalar del régimen laboral con el estudio detallado de las dinámicas sociales, políticas y económicas propias del corredor industrial automotriz en Guanajuato. Con este propósito, el trabajo se organiza en seis capítulos, además de las conclusiones. Los tres primeros presentan la introducción, el marco teórico-conceptual y la estrategia metodológica; los cuatro siguientes desarrollan el análisis empírico.

El capítulo 1 presenta el marco teórico-conceptual desde el cual se analiza el régimen laboral como una configuración relacional y multiescalar. Para ello, se recuperan tres discusiones: los aportes de la Labour Process Theory sobre el control del trabajo, los regímenes laborales en contextos localizados, y las propuestas recientes que abordan su carácter multiescalar. A partir de estas discusiones se propone una herramienta analítica para entender cómo se configura un régimen laboral en la intersección entre el control del trabajo, los actores que intervienen en su reproducción y las formas de agencia que emergen en condiciones específicas, así como los márgenes en que estos regímenes pueden ser disputados o transformados.

El capítulo 2 describe la estrategia metodológica, centrada en el estudio de caso extendido como vía para analizar la articulación entre estructuras de poder y prácticas situadas. Se detallan los fundamentos epistemológicos, el diseño cualitativo, las técnicas de recolección de datos -entrevistas, observación participante, análisis documental y etnografía digital- y las lógicas de análisis seguidas.

El capítulo 3 examina el entramado histórico de las transformaciones económicas, normativas y sindicales que definieron el modelo laboral mexicano en las últimas décadas, con el propósito de establecer la base estructural sobre la que será desarrollada la conformación del régimen laboral en la industria automotriz del estado de Guanajuato.

El capítulo 4 se centra en la trayectoria económica y política de Guanajuato como enclave industrial. A partir de un análisis documental, se reconstruyen las etapas históricas de inserción de la región en los flujos globales de capital y se identifica la continuidad en la conformación de élites locales que han gestionado el desarrollo regional. Este proceso ha sido clave para consolidar un régimen laboral funcional a las necesidades de la industria automotriz.

El capítulo 5 analiza etnográficamente los mecanismos de control laboral desplegados por el capital, tanto en los espacios de trabajo como en su entorno regional. A partir de la observación de las dinámicas laborales dentro y fuera de las plantas, del análisis de las redes locales de poder y de las prácticas organizativas empresariales, se identifican las formas en que el capital logra imponer disciplina y consentimiento.

El capítulo 6 examina las formas de agencia desplegadas por los trabajadores frente a este régimen, a partir del trabajo etnográfico que recupera sus experiencias organizativas, conflictos cotidianos y trayectorias dentro y fuera del espacio de trabajo. El análisis sigue distintos procesos organizativos recientes para mostrar cómo la clase trabajadora construye resistencia, organización y representación tanto en el espacio de trabajo como en la escala regional. Se incorpora la noción de agencia situada y conflictiva para destacar que estas prácticas no se dan en abstracto, sino en territorios marcados por desigualdades estructurales, restricciones normativas y disputas sindicales. Asimismo, se analiza el papel de actores transnacionales y marcos jurídicos como el capítulo laboral del TMEC y el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, mostrando que control y agencia coexisten en tensión constante.

Finalmente, las conclusiones articulan las respuestas a las preguntas que guiaron cada capítulo, enlazándolas con los debates teóricos desarrollados a lo largo del trabajo. De este modo, se subraya el aporte central: mostrar que los regímenes laborales en Guanajuato se configuran en la intersección entre dinámicas globales, marcos estatales, procesos regionales y prácticas locales, siendo la escala regional el espacio donde estas tensiones se territorializan de manera más visible. En este entramado, los trabajadores no son actores pasivos, sino que despliegan formas de agencia bajo condiciones de control despótico y disciplinamiento laboral, reconfigurando los márgenes de acción colectiva y revelando el carácter situado y conflictivo de los regímenes laborales.

En conjunto, la organización del manuscrito busca mostrar cómo los regímenes laborales se configuran históricamente en la región, cómo el capital y el Estado despliegan mecanismos de control en los espacios de trabajo y, finalmente, cómo los trabajadores elaboran respuestas y formas de agencia. De este modo, la tesis avanza desde la elaboración teórico-conceptual hasta el análisis empírico para ofrecer una interpretación de las dinámicas laborales en la industria automotriz de Guanajuato.

Capítulo 1. Marco teórico-conceptual

Este capítulo presenta el marco teórico-conceptual que sitúa el análisis de los regímenes laborales como configuraciones históricas, relacionales y multiescalares. La discusión retoma tres líneas fundamentales para ampliar el análisis del régimen laboral: los aportes de la Labour Process Theory, las discusiones sobre el control laboral en contextos locales, y las propuestas recientes que lo abordan como una configuración multiescalar. El objetivo es desarrollar una herramienta que permita analizar cómo se organiza el control del trabajo, qué actores intervienen en su reproducción, qué formas de agencia emergen y en qué condiciones estos regímenes pueden ser parcialmente desafiados o reconfigurados.

La primera sección examina los desarrollos clásicos de la Labour Process Theory y su contribución a la comprensión de las formas de control y organización del trabajo al interior de la planta. Se retoman las discusiones de Braverman (1974); Burawoy, 1979; Edwards, 1986) para mostrar cómo el proceso de trabajo se convierte en un espacio de disputa donde el capital busca maximizar la extracción de plusvalía mediante distintas formas de control y donde los trabajadores despliegan formas diferenciadas de resistencia. Si bien estos enfoques permitieron problematizar el control en el nivel micro, su limitación radica en la escasa atención a los marcos normativos, institucionales y espaciales que sostienen dicho control más allá de la fábrica.

A partir de ello, se aborda la perspectiva de los regímenes locales de control laboral, desarrollada por Jonas, Peck y otros autores que enfatizan el papel de los contextos territoriales, las regulaciones sociales y las reciprocidades locales en la estructuración del trabajo. Se analiza cómo la regulación del trabajo no se produce de manera homogénea, sino que depende de arreglos institucionales, trayectorias de clase y estructuras de poder regionales que definen de forma diferenciada las condiciones laborales y las posibilidades de acción colectiva.

Finalmente, el capítulo se enfoca en las propuestas recientes sobre regímenes laborales multiescalares. Se discuten las aportaciones de Smith et al., Baglioni, Mezzadri, Pattenden y Wickramasingha y Coe, quienes han buscado integrar la dimensión global, las redes de producción, la reproducción social y la agencia laboral en contextos marcados por la reorganización capitalista.

A partir de estas discusiones se propone una conceptualización propia que vincula tres ejes de análisis: la gobernanza laboral como forma de regulación del trabajo en distintas escalas; el control sobre la fuerza de trabajo en distintas escalas y la agencia laboral como práctica situada, relacional y conflictiva; y la acción colectiva como proceso que articula experiencias que disputan la reproducción del régimen producción.

De esta forma, esta propuesta permite observar los regímenes laborales como configuraciones en disputa, atravesadas por tensiones que combinan escalas, momentos temporales y actores con distintas capacidades de intervención.

1.1 Evolución y aproximaciones del concepto de regímenes laborales

1.1.1 Perspectivas iniciales del Labour Process Theory.

La perspectiva de la Labour Process Theory (LPT) fue desarrollada a finales de la década de 1970 por distintos académicos del marxismo y la sociología del trabajo. Autores como Harry Braverman (1974), Michael Burawoy (1979) y Paul Thompson (1983) observaron las dinámicas de control, explotación y resistencia en los espacios de trabajo industriales bajo el sistema capitalista de mediados del siglo XX. En conjunto, revelaron la degradación del trabajo en los espacios industriales debido a la mecanización y la división de tareas, lo que implicó la pérdida de control de los trabajadores en el proceso productivo (Braverman, 1974). En conjunto, analizaron la conformación de estrategias y técnicas del capital para supervisar y dirigir el trabajo y aunque en un primer momento se centraron en las formas de control y explotación fabril, estos autores también exploraron cómo los trabajadores respondían a la presión y se organizaban colectivamente para resistir las prácticas cotidianas del entorno de trabajo (Burawoy, 1985, 1979).

La Labour Process Theory surgió en la década de 1970 a partir del primer trabajo "Labor and Monopoly Capital" (1974) de Harry Braverman que exploró las dinámicas históricas de la reestructuración del lugar de trabajo vinculando la gestión científica taylorista con la evolución del capitalismo industrial y el dominio corporativo. En este trabajo el autor precisa que lo que está en juego en la relación laboral no es la venta de una cantidad específica de trabajo ya realizado, sino la transferencia del potencial de trabajo durante un tiempo determinado. Por ello, para el capital, resulta crucial apropiarse del control del proceso laboral, desplazando dicha facultad desde los propios trabajadores hacia su propia esfera de dominio. En este sentido, el trabajo de Braverman (1974) abordó la descalificación de la

mano de obra como estrategia del capital para aumentar la productividad y maximizar la extracción de plusvalía: al fragmentar las tareas complejas en acciones simples y repetitivas, estas podían ser realizadas por trabajadores menos cualificados, fácilmente reemplazables y con salarios más bajos. De esta manera, las tareas estandarizadas facilitaban su monitoreo y ajuste para mantener niveles de eficiencia a través del control. Además, el autor auguró que la mayor mecanización del trabajo dentro del modelo fordista incrementaría el control sobre la ejecución de las tareas y profundizaría la descalificación del trabajo. Sin embargo, aunque Braverman fue pionero en abordar cuestiones de poder y control en los espacios laborales, su análisis no incluyó una perspectiva histórica más compleja sobre la acumulación capitalista y recibió críticas por varias razones: por suponer que la única vía de descalificación del trabajador era la subordinación, por limitar el control del trabajador por el capital al ámbito laboral y por omitir tanto la resistencia de los trabajadores, la organización sindical así como los arreglos que tiene la clase obrera con el capital para asegurar su propia reproducción (Elger, 1982).

El trabajo de Braverman sentó las bases para numerosos estudios empíricos sobre el control laboral, que exploraron las dinámicas del trabajo y el empleo en el sistema fordista. Edwards (1982, 1986) amplió el análisis al incorporar la resistencia de los trabajadores en los espacios de producción, señalando que el capital intenta transformar la capacidad del trabajo efectivo, mientras que los trabajadores, tanto individual como colectivamente, resisten y afectan los esquemas de producción capitalista. Como resultado, los conflictos entre capital y trabajo son constantes en relación con la organización, el ritmo, las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores. En este contexto, de acuerdo a Edwards, la estructura de control en la organización del trabajo fue diseñada para gestionar y limitar estos conflictos, y contiene tres elementos de "contención": i) dirección, que especifica quién, en qué orden y en qué periodo debe realizar cada tarea; ii) evaluación, mediante la cual el empleador supervisa y ajusta la producción para corregir errores y evaluar el desempeño de cada trabajador; y iii) disciplina, a través de la cual el empleador regula y recompensa a los trabajadores para obtener su colaboración y asegurar su apoyo a la gestión capitalista del trabajo (Edwards, 1982).

Más adelante, Michael Burawoy con un enfoque más amplio, incorporó nuevas dimensiones de análisis que incluían las "políticas de producción" fuera de las fábricas

destacando el papel crucial del Estado. Para ello, realizó una discusión teórica e histórica sobre los cambios laborales en Inglaterra y Estados Unidos en paralelo con la maduración del sistema capitalista. A diferencia de Edwards y Braverman, Burawoy (1985) propuso una periodización de las formas históricas de control capitalista, considerando tanto el proceso de trabajo como los "aparatos políticos de producción". Así, estos aparatos se alinean con las formas adoptadas por el proceso de trabajo. Burawoy identificó inicialmente dos regímenes fabriles, cada uno caracterizado por distintas modalidades de control y relaciones de poder: el despótico y el hegemónico. El régimen despótico se define por un control autoritario y coercitivo, donde la dirección impone una disciplina severa sobre los trabajadores, quienes carecen de poder de negociación y se encuentran en una relación jerárquica y asimétrica. En contraste, el régimen hegemónico establece un control consensuado, en el que se busca la colaboración activa de los trabajadores, fomentando su participación en el proceso de toma de decisiones y permitiendo la existencia de negociaciones colectivas que fortalecen su capacidad de organización y resistencia.

En una segunda etapa Burawoy (1985) observó que la atención sobre el control gerencial subestimaba instituciones sociales y políticas fuera del entorno laboral. En este contexto, "Politics of Production" (1985), introdujo una nueva perspectiva para incorporar los efectos políticos e ideológicos de los regímenes de producción dentro de la teoría del proceso laboral. Según Burawoy, el Estado desempeñaba un papel crucial en la determinación de la naturaleza de la producción y de la política laboral en los lugares de trabajo. Más importante aún, su análisis indicaba que la función del Estado en los regímenes laborales a finales del siglo XX era diferente al de épocas anteriores. Argumentó que las políticas estatales, como la creación de zonas económicas especiales y las áreas de libre comercio habían logrado reducir el poder de la clase trabajadora. De este modo, Burawoy destacó un cambio significativo en el control laboral, donde los sistemas fordistas de regulación laboral basados en el consenso habían sido reemplazados por un nuevo modelo.

Este nuevo sistema se caracterizó por la desregulación de las instituciones que promovían el consenso a la par del debilitamiento de las leyes laborales y la reducción de las normas de bienestar social, todo ello motivado por el temor a la fuga de capitales. Burawoy denominó a este nuevo sistema "despotismo hegemónico", que enfrentaba en una competencia a los distintos países y a los trabajadores por atraer y retener inversiones.

Burawoy amplió el análisis de control capitalista fuera del espacio de trabajo integrando las dinámicas del estado y las “políticas de producción” como elementos clave en la configuración histórica de los regímenes laborales. En su propuesta destacó la evolución de las formas de control desde un despotismo autoritario hacia un régimen hegemónico basado en el consenso y la negociación, revelando cómo las relaciones de poder en el trabajo están mediadas por estructuras políticas y económicas más amplias que se alinean con las necesidades del sistema capitalista en cada etapa histórica.

En conjunto, los aportes de Braverman, Edwards y Burawoy moldearon la LPT como una teoría que aborda las intersecciones entre control, resistencia y regulación desde el trabajo. Sin embargo, la teoría del proceso laboral se centró en el espacio de trabajo y las relaciones sociales y conflictos internos dejando de lado la esfera de la reproducción social y el estado (Peck, 2022). Tampoco abordó cómo los elementos culturales, geográficos y tecnológicos que pueden modificar los regímenes de control y resistencia, así como en la exploración de formas organizativas de la clase trabajadora que trasciendan el ámbito de la fábrica y respondan a las nuevas configuraciones globales del capital.

1.1.2 Concepto de Regímenes de Control Laboral Local (LLC Regimes)

Posterior a los trabajos de Burawoy (1979, 1985, 1989) distintos autores ampliaron el análisis del control laboral para incluir el papel de las regulaciones sociales y las particularidades locales en los contextos de producción. Teóricos como Tickell, Peck y Jonas desarrollaron conceptos clave que subrayaron la importancia de los factores locales y la interacción con dinámicas globales. Sus aportes permitieron conocer cómo los regímenes laborales se ajustan a las especificidades de cada región, evidenciando que la regulación y el control laboral no se estructuran de manera uniforme, sino que responden a los actores, instituciones y valores culturales locales.

Tickell y Peck (1996) introdujeron el concepto de “modos locales de regulación social”, que refiere a las diversas maneras en que las dinámicas económicas y sociales son gestionadas en contextos específicos, especialmente dentro de un marco neoliberal. El enfoque resaltó que las regulaciones de contratos laborales y sociales no son homogéneas; varían según las características locales, las instituciones y las relaciones de poder en cada región. En la era de las reformas neoliberales, estas regulaciones sociales fueron reconfiguradas y adaptadas para responder a las particularidades locales. Esto resultó en una

mezcla de prácticas y políticas que difieren significativamente de un lugar a otro: los actores locales, como gobiernos, empresas y comunidades, juegan un papel crucial en la adaptación y aplicación de estas regulaciones. Además, ampliaron la perspectiva al considerar la interacción entre las dimensiones globales y locales en la regulación social, reconociendo que las políticas pueden verse influidas tanto por tendencias globales como por contextos locales únicos. Bajo este marco los regímenes laborales comenzaron a ser conceptualizados como intrínsecamente vinculados a las interacciones de producción y reproducción/consumo a nivel local.

A partir de estos aportes el control laboral fue entendido como una cuestión de “eficiencia de producción”, donde el capital busca incrementar la productividad, y también como un proceso arraigado en la historia, la cultura y el espacio, que implica la creación de una fuerza laboral productiva y la regulación de las condiciones de remuneración y consumo (Storper & Walker, 1989). Harvey (1989, p. 128-129) destacó que estas particularidades emergen de la “naturaleza geográficamente variable de las características de la mano de obra, los patrones espaciales de movilización y utilización, y, de manera más general, las formas en que las estructuras y prácticas se institucionalizan en distintos lugares”. A partir de esto, Storper y Walker (1989) argumentaron que una consecuencia de estas condiciones sociales específicas es que la mano de obra tiende a estar asociada a un lugar particular. Así, los mercados laborales locales se vuelven esenciales para comprender los regímenes laborales, ya que la escala local es el ámbito en el que se moviliza y reproduce el trabajo (Peck, 1996).

Más adelante y como parte de la discusión, Jonas (1996) introdujo el concepto de “regímenes locales de control laboral” (Local Labour Control Regimes, LLCR). Este término lo estableció a partir de los términos de “reciprocidad social” y “control laboral” y se refiere al marco institucional que regula la acumulación y las relaciones laborales en un contexto local, basado en las dinámicas del mercado de trabajo. Los LLCR son mecanismos que están “históricamente condicionados y arraigados en el territorio” y tienen como objetivo coordinar la “producción, reproducción y consumo” en una localidad, unida por una red de instituciones y relaciones sociales específicas (Jonas, 1996, p. 328). Para Jonas, las reciprocidades sociales son interacciones entre individuos y grupos que van más allá del simple intercambio de recursos; también reflejan normas culturales y valores que guían el comportamiento dentro de la comunidad. Jonas (1996, p. 335) observó que los movimientos de capital no dependían

únicamente de los costos laborales o el grado de activismo de los trabajadores, sino que también estaban influidos por los costos de adaptación al ingresar a nuevos mercados laborales.

En cuanto a la fuerza de trabajo, destacó el papel activo de los trabajadores en la creación de estos regímenes laborales, ya que éstos adaptan sus estrategias económicas y políticas a las particularidades locales, como las estructuras de clase. Con ello, su análisis resaltó la respuesta de sindicatos y otros actores locales a las dinámicas de control impuestas por el capital.

El marco de Control Laboral Local y Regional (LLCR) de Jonas (1996) fue una herramienta clave para analizar las relaciones capital-trabajo en regiones de reciente industrialización (Pattenden, 2016). Es importante señalar que los estudios posteriores a su trabajo han utilizado este marco para examinar cómo evolucionan los regímenes laborales a escala local y evaluar sus impactos sobre la clase trabajadora en lugar de crear una tipología generalizada de estos regímenes (Magnusson et al., 2010).

A pesar de sus contribuciones, la conceptualización de Jonas presenta algunas limitaciones, la primera es que pierde de vista el papel del Estado en la configuración del LLRC ya que se centra en gran medida en las relaciones entre el capital y el trabajo (elemento previamente abordado por Burawoy); la segunda es que en el contexto actual de las redes de producción globales, su aporte resulta limitado para explicar fenómenos como la subcontratación o elementos como la gobernanza laboral global. Y por último, Jonas no define claramente el significado de lo “local”, lo que deja el término ambiguo y abierto a diversas interpretaciones lo que resulta conflictivo en su operacionalización (Wickramasingha & Coe, 2022a).

Con los aportes de estos autores, el marco teórico de la LPT y los regímenes laborales fue enriquecida al incorporar las regulaciones sociales y las particularidades locales en los contextos de producción. Es decir, de observar principalmente los espacios de producción y trabajo -empresas, industrias y mercados de trabajo- amplió la perspectiva al observar las relaciones de producción y las regulaciones que ocurren en el ámbito más allá de lo local. Tickell, Peck y Jonas destacaron que los regímenes laborales no son homogéneos, sino que se adaptan según las características locales, las instituciones y las relaciones de poder específicas en cada región.

Como señalan Thompson y Smith (2009), aunque las formas de trabajo y el sistema capitalista cambió, esta perspectiva continuó ofreciendo diferentes herramientas analíticas y empíricas para comprender “dinámicas entre las relaciones laborales y las conexiones entre el lugar de trabajo y el sistema social” (Thompson & Smith, 2009, p. 916). Sin embargo, dado que estos desarrollos analíticos surgieron en las primeras etapas de la globalización en la década de 1990, el contexto global fue integrado en estos marcos de manera relativamente general. Con la intensificación de la globalización económica en la década de 2000 y la consolidación de las redes de producción global, emergieron nuevos elementos de análisis lo que hizo necesario analizar el desarrollo de las redes de producción en función de la fuerza de trabajo (Coe & Yeung, 2015).

1.1.3 Explotación, reproducción social y los “sweatshop regimes”

A partir de la década del 2010, diferentes autores enriquecieron la discusión al incorporar a los regímenes de control laboral la dinámica global al tiempo que distintas autoras rescataron los debates sobre economía política feminista y estudios del desarrollo de las décadas de 1970 y 1980 lo que expandió y enriqueció este marco analítico. Estos estudios retomaron la agenda sobre la reproducción social centrándose en los mecanismos de subordinación y explotación del capitalismo contemporáneo (Baglioni & Mezzadri, 2020; Mezzadri & Fan, 2018). Más adelante Mezzadri (2016) conectó la escala local con la global para mostrar la interacción dinámica entre distintas escalas de regímenes laborales y las relaciones de dominación y subordinación que las atraviesan.

La incorporación de estos elementos al estudio de los regímenes laborales en el contexto de las redes de producción locales facilita el análisis histórico que identifica formas particulares de dominación y subordinación en el territorio. El marco analítico permite explorar las estrategias de gestión y acumulación capitalista que configuran una estabilidad relativa pero conflictiva, dando forma a las dinámicas internas propias de los regímenes laborales (Baglioni et al., 2022, p. 12).

Desde la economía política feminista se ha insistido en que la explotación del trabajo no está limitado a la planta, sino que se sostiene en la reproducción social, las divisiones de género y las desigualdades que atraviesan a las comunidades. Esta perspectiva amplía el análisis del trabajo al mostrar cómo las relaciones de cuidado, la vida doméstica y las jerarquías sociales son también espacios donde se configuran formas de control y resistencia.

En esta dirección, Mezzadri (2016) desarrolló el concepto de “sweatshop regimes” para mostrar que los regímenes laborales no pueden entenderse únicamente desde el espacio productivo, sino como ensamblajes donde coinciden dinámicas distintas: por un lado, la escala global de las cadenas de valor; por otro, las formas locales de organización social, las relaciones de género y los procesos de reproducción. En su intersección se sostiene la explotación laboral y se fragmenta la fuerza de trabajo. Su aporte resalta que la explotación del trabajo, para el caso específico de las trabajadoras, es sostenido tanto dentro de la fábrica como fuera de ella, en la vida cotidiana de los hogares y comunidades, y que estas dinámicas fragmentan y jerarquizan a la fuerza laboral, condicionando sus posibilidades de agencia y resistencia. De este modo, rompe con la idea de que el control laboral está únicamente concentrado en el espacio de trabajo y lo complejiza al situarlo dentro de un entramado social más amplio y en permanente tensión escalar.

Aunque estas perspectivas permiten ampliar el análisis del trabajo más allá del espacio de trabajo, aún queda sin explicar cómo estas dinámicas se entrelazan con estructuras estatales, mediaciones transnacionales y escalas territoriales más amplias.

1.1.4 Regímenes multiescalares

A partir de estos aportes, otros trabajos como los de Smith et al. (2018), Bridi (2013) y Pattenden (2016) han analizado los regímenes laborales desde una perspectiva multiescalar, mostrando cómo las formas de control y de resistencia se configuran en la interacción entre escalas locales, regionales, nacionales y globales. Smith et al. (2018, p. 556) retomaron el trabajo de Jones (1996) y conceptualizaron los regímenes laborales como “fenómenos multiescalares formados históricamente que resultan de la articulación de luchas sobre relaciones sociales locales que se entrecruzan con prácticas de contratación de empresas líderes a escala del lugar de trabajo”. El marco de análisis lo construyeron analizando las dinámicas internas por medio de jerarquías multiescalares local -global prestando atención a los mecanismos de control, las dinámicas de consentimiento y resistencia desarrollados desde la perspectiva del LPT (Labour Process Theory). Los autores al relacionar las particularidades locales, nacionales y globales con el entorno laboral intentaron sintetizar las dinámicas de producción a nivel mundial, los contextos institucionales nacionales y las características sociales locales en la definición de las condiciones de los regímenes laborales, abordando de esta manera una laguna significativa en la conceptualización de los regímenes laborales que

quedó a partir del primer desarrollo de Jonas (1996). La propuesta de Smith et al. (2018) complementa a otros desarrollos sobre los regímenes laborales que revelan que aunque estos sean concebidos en el espacio de producción también pueden estar determinados exógenamente por las dinámicas que operan a distintas escalas.

Bridi (2013) analizó algunas de estas dinámicas externas como las políticas que permiten la acumulación del capital en espacios geográficamente desiguales y su configuración a partir de la movilidad espacial de la fuerza de trabajo agregando elementos específicos de clase y estatus migratorio. Para Bridi (2013, p. 1086) el proceso laboral en los espacios de producción es determinado por las “conexiones geográficas y los paisajes económicos en los que se encuentran los trabajadores”.

Aunque el desarrollo elaborado por Smith et al. (2018) resulta fundamental para el marco teórico de los regímenes laborales, y de hecho integra explícitamente la agencia obrera al conceptualizarlos como configuraciones multiescalares que emergen de las luchas en el lugar de trabajo y de las prácticas de contratación de las empresas líderes, persisten ciertas limitaciones que es importante observar. En particular, en buena parte de las aplicaciones de este marco ha prevalecido un énfasis en las dimensiones estructurales como las políticas gubernamentales, las condiciones del mercado laboral, las estrategias de acumulación y las prácticas empresariales. Lo anterior ha tendido a dejar menos desarrollado el papel de las estrategias de los trabajadores para negociar, disputar e incidir en la configuración de los regímenes desde los espacios de trabajo.

En la misma línea, Pattenden (2016), desde una perspectiva estructural y multiescalar, introduce el concepto de “macro-régimen laboral” para referirse al entramado de relaciones sociales, agendas estatales y regulaciones nacionales que configuran las condiciones materiales del control laboral. En su análisis de la India rural, muestra cómo los regímenes locales de control laboral, marcados por jerarquías de casta y clase, funcionan como intermediarios entre estas estructuras nacionales y los procesos específicos de trabajo en los espacios productivos. En este contexto, el estado ejerce prácticas que favorecen al capital mediante marcos laborales flexibles o débiles, contribuyendo activamente a la producción de espacios laborales inseguros, relaciones informales y condiciones de vida precarias para la clase trabajadora (Pattenden, 2016, p. 1823).

En este sentido, su principal aporte consiste en evidenciar cómo estas dinámicas multiescalares son fundamentales para facilitar la implementación de estrategias de acumulación, al tiempo que naturalizan la subordinación del trabajo dentro del orden capitalista. De esta manera, abre la posibilidad de pensar el espacio como un terreno históricamente configurado donde convergen proyectos múltiples y en disputa.

En esta misma línea, Baglioni et al. (2022) profundizan la conceptualización de los regímenes laborales como formaciones relacionales y cambiantes, donde confluyen las estrategias del capital, las mediaciones estatales y las respuestas de los trabajadores. Desde su perspectiva, los regímenes no son estructuras fijas, sino configuraciones que emergen de la interacción entre capital, Estado y trabajo. Su propuesta enfatiza además que estos regímenes se producen y transforman a través de múltiples escalas de poder, mostrando cómo las dinámicas globales de las cadenas de valor se entrelazan con condiciones locales específicas de organización social y reproducción. En este sentido, la propuesta permite repensar los regímenes laborales como estructuras impuestas desde arriba pero configurados relacionamente que dependen de la interacción entre escalas y actores.

Retomando esta perspectiva, Wickramasingha & Coe (2022) avanzan en la discusión al plantear un marco conceptual que busca superar las limitaciones de los estudios previos, integrando de manera explícita las nociones de gobernanza y agencia laboral. De esta forma explican cómo las dinámicas de poder y control en distintos niveles -local, regional, nacional y global- influyen en la regulación y organización de los mercados laborales. En su enfoque multiescalar, la gobernanza es clave para comprender cómo interactúan los distintos actores de las cadenas globales de producción (GPN) y cómo negocian y configuran las condiciones laborales a través de distintas escalas. Los autores integran la participación de empresas transnacionales, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y otros actores con influencia sobre el trabajo en las GPN.

A partir de la gobernanza social que otorga una estructura de poder y regulación, integran la agencia laboral que emplean los trabajadores para negociar y, en algunos casos, modificar las estructuras de regulación laboral. Así, la agencia laboral opera a través de los distintos niveles de gobernanza ubicados en diferentes escalas para influir dentro de las cadenas productivas. Sin embargo, aunque su marco reconoce la importancia del espacio de trabajo y de las jerarquías sociales que lo atraviesan, su análisis concede mayor peso a las

mediaciones estatales, las regulaciones nacionales y, sobre todo, al papel de actores transnacionales, en particular las organizaciones internacionales de la sociedad civil (ICSO), dejando poco desarrollado cómo las prácticas cotidianas de control y resistencia en el lugar de trabajo, junto con los vínculos comunitarios y sindicatos locales, reconfiguran desde abajo la gobernanza laboral multiescalar. En este sentido, al centrarse en la intermediación de las ICSO, no profundizan en las tensiones entre sus agendas y las demandas de los trabajadores, lo que limita la comprensión del carácter conflictivo de la agencia. Además, aunque reconocen que los regímenes laborales tienen un trasfondo histórico, su discusión se basa en una comparación sincrónica de dos casos más que en una reconstrucción histórica de los modelos productivos. Paralelamente, al observar la normativa transnacional, se concentran en códigos de conducta y acuerdos voluntarios, sin abordar con igual detalle los instrumentos jurídicos vinculantes, como los mecanismos sancionatorios en acuerdos comerciales, que también alteran los márgenes de acción sindical.

A partir de la literatura abordada, se observa una brecha en la incorporación de la escala regional y las prácticas cotidianas de agencia laboral como dimensiones centrales en la configuración de los regímenes laborales. Los estudios multiescalares han aportado elementos para comprender cómo el trabajo es controlado a través de las diferentes escalas, pero han tendido a privilegiar ciertos elementos. Por un lado, Smith et al. (2018) conceptualizan los regímenes laborales como configuraciones históricas y multiescalares que emergen de la articulación entre luchas en el lugar de trabajo y prácticas de contratación de las empresas líderes, integrando la agencia obrera en su definición. Sin embargo, en varias de las aplicaciones de este marco ha prevalecido un énfasis en las dimensiones estructurales como capital, Estado y marcos regulatorios dejando menos desarrollado el análisis de cómo las estrategias cotidianas de los trabajadores inciden en la configuración de los regímenes. Por otro, Wickramasingha y Coe (2022), al plantear un marco multiescalar que articula gobernanza y agencia, conceden mayor peso a las mediaciones estatales, nacionales y, sobre todo, a los actores transnacionales y las organizaciones internacionales de la sociedad civil (ICSO). Si bien su propuesta busca superar los huecos de análisis previos, su análisis deja de lado las tensiones entre las agendas de estos actores y las demandas de los trabajadores, así como las prácticas locales de control y resistencia en los espacios de trabajo.

Esta investigación retoma los aportes de Baglioni et al. (2022), Mezzadri (2016) y Pattenden (2016). Mezzadri (2016) aporta la conceptualización de los regímenes laborales como procesos de explotación y reproducción social; su aporte permite examinar la reproducción del trabajo más allá del espacio de trabajo para observar la vida cotidiana, las relaciones de género y los procesos locales que permiten la explotación. Asimismo, Baglioni et al. (2022) conciben los regímenes laborales como configuraciones dinámicas y multiescalares atravesadas por las acciones del capital, el Estado y el trabajo prestando mayor atención al cruce entre las dinámicas globales y locales. Pattenden (2016) por su parte, subraya la interrelación entre las relaciones sociales, agendas estatales y dinámicas de capital en la configuración de los regímenes laborales enfatizando la dimensión histórica y territorial de los espacios productivos. Estas perspectivas resultan fundamentales pero les hace falta integrar los procesos que tienen lugar en la escala regional, donde también confluyen dinámicas propias del capital, el Estado y el trabajo.

Para recapitular, este trabajo retoma dichos aportes, pero a diferencia de ellos, ubica la escala regional y la agencia laboral como ejes centrales para comprender la formación y disputa de los regímenes laborales en México. A diferencia de los enfoques que tienden a despolitizar la agencia, aquí se entiende como una práctica situada, conflictiva y cotidiana, que se expresa bajo un régimen de control despótico pero con la capacidad de reconfigurar la gobernanza laboral desde abajo, incluso mediante el uso de instrumentos legales estratégicos. En este análisis se recupera la dimensión histórica y territorial de los espacios productivos para mostrar que los regímenes laborales son configuraciones dinámicas entre capital, Estado y trabajo, donde las tensiones conflictivas entre capital y trabajo moldean los espacios y abre márgenes de disputa. De este modo, la propuesta busca complementar los marcos existentes y enfatizar la centralidad de la región como espacio de disputa donde se redefinen las posibilidades de acción sindical y laboral en México.

1.2 Elementos conceptuales para el análisis de los regímenes laborales multiescalares

Esta sección aborda los conceptos clave que permitirán analizar el funcionamiento práctico de los regímenes laborales, previamente caracterizados como configuraciones dinámicas y multiescalares. Los regímenes laborales no son estructuras homogéneas ni estáticas, sino que emergen y se transforman a través de la interacción de actores y mecanismos en cada escala.

Para este análisis, se introducen tres conceptos centrales: gobernanza, agencia laboral y acción colectiva. Estos conceptos explican los mecanismos de control sobre el trabajo, las respuestas y estrategias de los trabajadores, y las tensiones inherentes a la relación capital-trabajo. Juntos, estos elementos articulan las dinámicas de poder y resistencia que configuran los regímenes laborales en diferentes escalas —local, regional, nacional y global— lo cual será desarrollado en las secciones siguientes

1.2.1 Gobernanza

La siguiente revisión permitirá comprender la gobernanza laboral como un área de disputa entre el capital, el Estado y actores sociales puesto que regula el trabajo dentro de las cadenas productivas. Retomando a Bair (2019), el régimen laboral puede definirse como “la forma dominante en la que el trabajo es reclutado, compensado y disciplinado”, y se reproduce a través de una combinación de instrumentos privados, estatales e internacionales. Estos incluyen desde los códigos de conducta impulsados por empresas transnacionales, hasta los contratos colectivos negociados por sindicatos, así como tratados internacionales como el TMEC y los convenios de la OIT.

Durante las últimas dos décadas, el estudio de la gobernanza ha transitado por tres grandes fases. La primera etapa se centró en los mecanismos privados, como los códigos de ética corporativos y las regulaciones internas de las empresas, promovidos para suplir la ausencia de regulación estatal, en muchos casos bajo presión de organizaciones de la sociedad civil (Macdonald, 2004). Sin embargo, estos mecanismos no han logrado transformar de manera significativa las condiciones laborales, debido a su carácter voluntario, la falta de transparencia y el escaso compromiso de las empresas y sus proveedores (Pun, 2005).

Una segunda etapa incorporó el análisis de las disposiciones laborales en tratados comerciales internacionales, como instrumentos para promover ciertos estándares laborales. Si bien estos acuerdos pueden tener efectos formales sobre la legislación nacional, diversos estudios han demostrado que su impacto depende en gran medida de la voluntad política de los gobiernos para implementarlos y adaptarlos al contexto local (Smith et al., 2018; Tran et al., 2017). En una tercera fase, más reciente, los estudios comenzaron a centrarse en las dinámicas de gobernanza territorializadas, es decir, en el papel del Estado en la regulación directa de las redes globales de producción (Alford & Phillips, 2018). Esta revalorización de

la autoridad estatal permite analizar con mayor claridad cómo los Estados, lejos de ser meros mediadores, han pasado a ser actores activos en la configuración de los regímenes laborales contemporáneos.

Sin embargo, esta centralidad del Estado no implica necesariamente una garantía de protección para los trabajadores. En el contexto de las reformas neoliberales y la liberalización económica, el Estado ha operado como un pilar en la consolidación de regímenes laborales funcionales a la lógica del capital. Como advierten Kelly (2002) y Pattenden (2016), muchas instituciones estatales han abandonado su rol como garantes de derechos laborales y se han transformado en facilitadores para el capital. Este giro institucional ha implicado tanto la flexibilización de las leyes laborales como la tolerancia a prácticas informales que precarizan el empleo. En este marco, el Estado diseña leyes laborales débiles o mal implementadas al tiempo que sostiene condiciones materiales como espacios de trabajo precarios e inseguros que profundizan la subordinación de la clase trabajadora. El Estado, por tanto, no se limita a regular el trabajo, sino que participa directamente en su subordinación a las lógicas de acumulación capitalista.

Este proceso es más claro si se enlaza con la literatura sobre el reescalamiento del Estado, que no implica su desaparición como tal sino su reorganización estratégica. Como plantean Jessop (2002), Brenner (2004) y Swyngedouw (2004), el reescalamiento implica una redistribución de funciones regulatorias entre distintas escalas, desde lo local, regional, nacional, hasta lo global, con el objetivo de sostener la competitividad y estabilidad del régimen de acumulación en contextos de globalización neoliberal. En términos de gobernanza laboral, esto significa que el Estado ya no actúa únicamente desde su aparato nacional, sino que reconfigura su intervención a través de nuevas formas de articulación con marcos internacionales, regulaciones subnacionales y dispositivos privados. De esta forma, el estado continúa siendo el eje de la gobernanza laboral puesto que integra la normativa interna y, a la vez, avala mecanismos transnacionales como el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del TMEC. Esta reconfiguración multiescalar no dirime su capacidad de control, sino que la redistribuye, de modo que puede reproducir regímenes laborales desiguales incluso bajo marcos jurídicos que promueven la democratización.

1.2.2 Agencia Laboral

En esta investigación, la agencia laboral se entiende como la capacidad de los trabajadores para manipular las “estructuras espaciales y sociales” (Herod, 1997) mediante acciones colectivas e individuales. Esta capacidad, sin embargo, está restringida y condicionada por el contexto histórico, social y económico en el que se desarrolla (Coe & Jordhus-Lier, 2011), y opera en múltiples escalas (Castree, 2007). Así, la agencia laboral no se limita a los espacios de trabajo, sino que se extiende a niveles regionales, nacionales e internacionales, donde los trabajadores buscan alianzas y solidaridad en respuesta a los efectos de la globalización (Bieler, 2012).

Sin embargo, como señalan Coe y Jordhus-Lier (2023) en "The multiple geographies of constrained labour agency," la agencia laboral es inherentemente condicionada por restricciones que varían según el espacio y la escala. Estas “geografías múltiples de agencia laboral restringida” revelan que las condiciones estructurales capitalistas, como la competencia global y las crisis de sobreacumulación, limitan el potencial de acción de los trabajadores al mismo tiempo que crean oportunidades específicas en el tiempo y el espacio (Bieler, 2018). Esta perspectiva entiende la agencia tanto como una capacidad inherente a los trabajadores, como una posibilidad en constante negociación dentro de marcos estructurales que tanto limitan como habilitan ciertas formas de acción. Con ello, la agencia no puede ser comprendida como un fenómeno unilateral, sino como una capacidad dinámica influida por factores estructurales y espaciales, permitiendo comprender cómo los espacios laborales se convierten en lugares de oportunidad y restricción simultánea para la acción colectiva.

Mitchell (2011, 2024) complementa la propuesta al identificar expresiones específicas de agencia, como en los procesos de negociación colectiva, las huelgas y otras acciones directas, que los trabajadores ejercen para mejorar salarios, condiciones laborales y acceso a recursos como vivienda y educación en el espacio de trabajo. No obstante, el autor también destaca que la agencia laboral no es distribuida de forma homogénea en el espacio; el poder y la influencia de los trabajadores varían según su contexto socioespacial, creando desigualdades significativas entre regiones y sectores. El avance de políticas neoliberales, como la desregulación y la privatización, ha profundizado esta disparidad, erosionando derechos laborales y debilitando organizaciones sindicales, especialmente en regiones y sectores más vulnerables.

A estas desigualdades se suman las tensiones derivadas de la interacción con actores externos: Bieler y Nowak (2022) muestran que, aunque las alianzas transnacionales pueden reforzar las luchas locales, crean tensiones cuando no logran articularse con las dinámicas organizativas específicas del Sur Global; mientras que Ford (2009) señala que la intervención de actores externos en procesos de organización sindical de base puede suscitar debates sobre representatividad, distribución del poder y autonomía en la toma de decisiones. Así, la agencia laboral se despliega de manera desigual en lo socioespacial y se configura en tensión con las relaciones multiescalares que la atraviesan.

La propuesta de agencia restringida de Coe y Jordhus-Lier (2023), junto con las observaciones de Mitchell (2011, 2024), permite comprender cómo la agencia laboral se ejerce de forma diferenciada en función de la escala y el espacio. En contextos favorables, como apunta Mitchell, la acción colectiva puede transformar las condiciones de trabajo y construir economías más justas a nivel local. De este modo, la agencia laboral no es solo una reacción a limitaciones externas, sino una capacidad de los trabajadores como “agentes estructurantes” para actuar y modificar su entorno, produciendo “lugares” con significados y valores que desafían las restricciones impuestas por el capital (Werner, 2016). Este marco también permite pensar la agencia como diferenciada y estratégica, en tanto un mismo colectivo puede desplegar prácticas diversas según la escala en la que interviene: resistencias cotidianas en el espacio local y estrategias de carácter político cuando se inserta en arenas públicas. Estas diferentes estrategias de agencia pueden coexistir de forma diferenciada dentro de un mismo colectivo e incluso ser motivo de tensión dentro de él.

Esta perspectiva puede ser enriquecida con la noción de agencia situada, desarrollada por Katz (2004), quien propone entender la agencia no como una propiedad abstracta o universal del sujeto trabajador, sino como una práctica relacional, contingente y arraigada en las condiciones materiales, temporales y sociales concretas en que se habita y trabaja. Katz enfatiza que la agencia se construye desde la experiencia cotidiana y hasta contradictoria de quienes enfrentan múltiples formas de explotación y dominación, particularmente en contextos periféricos. Esta perspectiva permite profundizar en las microdinámicas de la agencia, donde factores como el género, la edad, la estabilidad laboral, la trayectoria organizativa o la pertenencia comunitaria moldean diferencialmente la capacidad de actuar. Concebir la agencia como situada posibilita observar cómo se construye desde abajo, a través

de prácticas cotidianas que, sin ser necesariamente disruptivas en el plano formal, abren fisuras en las formas de control impuestas por el régimen laboral.

En conjunto, esta revisión muestra que la agencia laboral no puede entenderse como una capacidad abstracta o universal, sino como una práctica moldeada por contextos históricos, territoriales y políticos específicos. Las contribuciones sobre agencia restringida (Coe y Jordhus-Lier, 2023), agencia desigual (Mitchell, 2011, 2024) y agencia situada (Katz, 2004), subrayan que los trabajadores despliegan su capacidad de acción en condiciones de asimetría, donde los márgenes de maniobra están delimitados por estructuras de poder pero también abiertos a la creatividad y a la organización desde abajo. Estos aportes, que provienen desde diferentes tradiciones, permiten observar que la agencia es al mismo tiempo una capacidad habilitada por el contexto y un proceso configurado por tensiones, desigualdades y disputas en múltiples escalas.

A partir de estas discusiones, este trabajo propone conceptualizar la agencia laboral como una práctica situada, relacional, conflictiva y constreñida. Situada, porque responde a trayectorias históricas y territoriales concretas; relacional, porque se configura en interacción con empresas, sindicatos, Estado y actores transnacionales; conflictiva, porque se ejerce en tensión constante frente a los dispositivos de control del capital; y constreñida, porque ocurre en márgenes estrechos definidos por instituciones, normativas y estructuras de poder que limitan su alcance. Esta definición no pretende cerrar el debate, sino ofrecer una herramienta analítica para comprender cómo, incluso en condiciones. Este matiz es clave para este trabajo porque permite observar cómo los trabajadores del corredor automotriz despliegan prácticas cotidianas, que sin romper de inmediato con el régimen laboral, aprovechan las fisuras y crean nuevas posibilidades de reorganización.

1.2.3 Perspectivas de la acción colectiva desde los espacios de trabajo

El análisis de la movilización obrera y la acción colectiva ha sido desarrollado desde distintas perspectivas. En esta esta investigación retomo los aportes que vinculan las experiencias cotidianas en el espacio de trabajo, y sus escalas inmediatas, con la estructura del sistema productivo, con el objetivo de entender por qué y cómo los trabajadores responden a dinámicas de explotación y control inherentes del sistema capitalista. Aunque esta investigación no tiene el mismo objetivo analítico que los trabajos revisados, sus

conceptualizaciones resultan útiles para comprender la acción colectiva y sus complejidades dentro del espacio de trabajo.

Trabajos actuales de Atzeni (2021), Burawoy (2015) y Cox y Nilsen (2014) sitúan las movilizaciones obreras como una extensión de la vida cotidiana y de la resistencia colectiva contra las condiciones impuestas, lo cual resulta esencial para el análisis de las resistencias que son gestadas desde los espacios de trabajo.

Cox y Nilsen (2014) proponen un modelo alternativo para entender los movimientos sociales desde una teoría marxista que rechaza el enfoque de los movimientos sociales como actores que buscan integrarse en un mercado político. Ante esto, sugieren que los movimientos representan una extensión de las necesidades y experiencias cotidianas de las personas, ancladas en sus realidades materiales. Los movimientos sociales, entonces, se configuran como procesos donde los grupos desarrollan proyectos colectivos de cambio o preservación de estructuras dominantes de necesidades y capacidades. Esta perspectiva permite entender la acción colectiva obrera como una reacción puntual ante una injusticia específica y como una respuesta a las contradicciones del capitalismo que se reflejan en el espacio de trabajo, que al intensificar las demandas de trabajo y aumentar los mecanismos de control, coloca a los trabajadores en una posición constante de resistencia.

Burawoy (2015) siguiendo con la discusión subrayó que la resistencia obrera en la economía neoliberal se origina a partir de la experiencia del mercado y la mercantilización de la vida laboral. Desde esta perspectiva, la acción colectiva refleja la tensión entre el capital y las experiencias de explotación que desencadenan resistencias específicas. Al comprender la acción colectiva como una expresión de resistencia permite situar a los trabajadores como agentes activos de transformación, vinculando sus luchas a la estructura del sistema económico y las fuerzas que les imponen condiciones adversas.

Más adelante Atzeni exploró el concepto de solidaridad para comprender cómo la movilización en los espacios de trabajo puede surgir sin estructuras aparentes. Para Atzeni (2021, 2022), la solidaridad no es un estado preexistente, sino un proceso que permite a los trabajadores pasar de posiciones adaptativas o individualistas a una resistencia colectiva activa. En el espacio de trabajo los trabajadores desarrollan una “solidaridad latente” que aunque inicialmente está ligada a la cooperación laboral diaria puede llegar a convertirse en una identidad colectiva que facilita la acción. Este cambio se construye a través de

experiencias compartidas y conflictos, en los cuales los trabajadores se reconocen como parte de un grupo con intereses comunes. Así, la solidaridad se transforma en el motor de la movilización, permitiendo que los trabajadores desarrollen subjetividades políticas y alianzas orientadas a desafiar las condiciones impuestas (Atzeni, 2021).

Aunque los trabajos revisados convergen en situar la acción colectiva integrada a la vida laboral, cada uno subraya un elemento distinto: Cox y Nielsen (2014) resalta a los movimientos colectivos como emanados desde las necesidades y capacidades específicas cuestionando su lectura como actores dentro del “mercado político”, Burawoy (2015) señala cómo el modelo productivo reconfigura la experiencia laboral y con ello los repertorios de resistencia; y Atzeni (2021, 2022) aporta la noción de solidaridad como proceso relacional que transforma coordinaciones cotidianas en acción colectiva. Este contraste permite articular en un mismo marco la estructura, la experiencia y la subjetividad solidaria, y con ello analizar la acción colectiva no como una reacción puntual frente al capital, sino como una dimensión inherente de los regímenes laborales.

1.3 Dimensiones escalares en la configuración de los regímenes laborales

Tras haber definido los conceptos de gobernanza, agencia laboral y movilización, resulta importante integrar estos elementos a su dimensión espacial.

Una premisa importante de este análisis es que, como fue discutido por Massey (2005), el territorio no es un espacio neutro ni un contenedor de procesos, sino una construcción relacional y disputada. Los lugares y las escalas no son entidades cerradas, sino que se constituyen en la interacción con otras dimensiones, desde lo local, lo regional, lo nacional y lo global siendo “mutuamente constitutivos”. De esta forma, lo específico de cada territorio surge de sus interacciones más amplias, que en el caso de este análisis, permite comprender que el régimen laboral en un territorio no es desarrollado en aislamiento, sino en un espacio territorial que ya está inserto en relaciones de poder, estructuras institucionales y discursos sobre el territorio.

Cada escala: local, regional, nacional y global, presenta un conjunto de condiciones y relaciones particulares que configuran cómo es controlado el trabajo y cómo el trabajo disputa este control. La gobernanza establece normas que se adaptan o desafían en función del contexto escalar, la agencia se ve reforzada o limitada según las condiciones de cada escala, y la acción colectiva encuentra formas de expresarse en cada nivel.

Este análisis multiescalar permite comprender cómo los regímenes laborales se estructuran y se transforman en función de las particularidades del territorio. A continuación se presentará cada escala en detalle y será explicado cómo son configurados los regímenes laborales desde lo local hasta la global y cómo la gobernanza, la agencia y la acción colectiva interactúan en cada escala.

1.3.1 Espacio de trabajo

El espacio de trabajo se entiende como la escala en la que las dinámicas laborales más inmediatas y cotidianas entre capital y trabajo se despliegan. Siguiendo la perspectiva de Smith et al. (2018), el proceso de trabajo es comprendido como un espacio dinámico donde tiene lugar el conflicto entre capital y trabajo, lo que determina las condiciones para la reproducción e integración de la fuerza laboral en el proceso productivo (Jonas, 1996, p. 325-326). Este conflicto de intereses crea tensiones continuas que toman la forma de control y resistencia: mientras el capital busca maximizar los excedentes para asegurar sus ganancias e inversiones, los trabajadores, por su parte, intentan garantizar su reproducción a corto y medio plazo, necesitando para ello sueldos o salarios (Swyngedouw, 2003, p. 47).

En los espacios de trabajo contemporáneos, los mecanismos de control han evolucionado para combinar estrategias tecnológicas, normativas y disciplinarias y actúan de manera interrelacionada, buscando maximizar la eficiencia de la producción (Burawoy, 1985; Zhang, 2008).

En esta discusión, el aporte de Burawoy (1985) es fundamental dado que mostró que el control en el espacio de trabajo opera mediante la coerción directa y también mediante lo que denominó como la “producción activa del consentimiento” o “making-out”. A partir del análisis etnográfico mostró cómo los trabajadores suelen participar en los llamados “juegos de fábrica” que, aunque surgen como estrategias para sobrellevar la presión en el espacio de trabajo y asegurarles un salario base (pp. 100, 103), más adelante resultan en mecanismos que incentivan la productividad y encubren la intensificación de los ritmos de trabajo (pp. 112-113). Los juegos desvían los conflictos hacia las relaciones laterales entre los trabajadores, quienes ejercen presión mutua para cumplir con los estándares de producción (p. 100), y son sostenidos en instituciones internas como los mercados de trabajo al interior de la planta, que distribuyen premios y castigos (p. 126). De este modo, el consentimiento no implica una aceptación plena, sino una adhesión parcial y fragmentada a reglas que aparentan

dar autonomía y reconocimiento, pero que en realidad refuerzan la subordinación al capital (pp. 109, 112).

El tipo de control implementado varía según la industria, adoptando características más despóticas en aquellas que dependen de trabajo manual intensivo, como la manufactura o la industria automotriz (Andrijasevic, 2022; Zhang, 2008). Además, el control está profundamente condicionado por el contexto geográfico en el que se realiza la producción, ya que no es lo mismo operar en centros industriales del Norte Global, donde prevalecen marcos legales más regulados y suele haber sindicatos más fuertes, que en regiones periféricas, donde la precarización del trabajo y las asimetrías de poder permiten formas de control más coercitivas y menos negociadas (Silver, 2003). Estas diferencias geográficas y sectoriales crean variaciones significativas en las estrategias de control, adaptándose tanto a las condiciones locales como a las exigencias del capital global.

Estas formas de control, aunque diseñadas para maximizar la eficiencia y minimizar la resistencia, no son inalterables. La respuesta de los trabajadores expresada a través la “agencia del trabajador” (Coe & Jordhus-Lier, 2011; Herod, 2001) varía dependiendo tanto del tipo de industria como del contexto geográfico en el que se encuentran. En industrias con un control más despótico, como las manuales, o en espacios periféricos donde las condiciones laborales son más precarias, la agencia de los trabajadores puede manifestarse mediante tácticas de resistencia individual, como la interrupción del trabajo, o colectivas, como la movilización y organización sindical (Coe & Jordhus-Lier, 2011; Herod, 2001). La capacidad de los trabajadores para resistir o transformar sus condiciones laborales desafía las estrategias de control impuestas y redefine las dinámicas del proceso laboral, permitiéndoles negociar mejores condiciones o disputar el poder capitalista en el lugar de trabajo (Burawoy, 1985; Holloway, 2006).

Sin embargo, la capacidad de los trabajadores para ejercer su agencia y organizarse colectivamente está determinada por las estructuras inmediatas del lugar de trabajo y por los marcos político y económico más amplios en el que operan. Éste está compuesto por una gobernanza multiescalar, que abarca desde las regulaciones locales hasta las dinámicas de las cadenas globales de producción y los acuerdos comerciales internacionales. Las acciones de resiliencia, reestructuración y resistencia, como proponen Wickramasingha & Coe (2022) partiendo de la tipología de Katz (2004) son determinadas por el entorno económico y

sociocultural además de factores interseccionales, como clase y género, que influyen en las posibilidades de organización y respuesta de los trabajadores (Coe & Jordhus-Lier, 2011; Pattenden, 2016).

En este sentido, las formas de acción colectiva que emergen pueden adoptar características distintas. En el caso de la acción por medio de sindicatos estos pueden ser de protección o democráticos que siguiendo la clasificación de Cumbers et al. (2008) pueden ser “integrados” o “alternativos”. Los sindicatos “integrados” están estrechamente vinculados a las empresas y las cadenas de suministro, los cuales suelen funcionar como mediadores en la negociación laboral pero dentro de los márgenes del capital, limitando las posibilidades de resistencia real. Por otro lado, los sindicatos “alternativos” se concentran en representar genuinamente los intereses de los trabajadores, fomentando la solidaridad y organizando movimientos sociales que trascienden las demandas inmediatas del lugar de trabajo, buscando una transformación más profunda de las condiciones laborales y sociales (Cumbers et al., 2008). Estas formas de organización ofrecen a los trabajadores un espectro de posibilidades para ejercer su agencia, aunque su efectividad sigue dependiendo de las estructuras, la voluntad organizativa y las condiciones socioeconómicas de cada contexto (Bair et al., 2020).

No obstante, estas dinámicas no pueden ser comprendidas del todo sin observar cómo son configuradas por actores y estructuras que operan en escalas más amplias, comenzando por lo local.

1.3.2 Escala local

En este modelo lo local se refiere a que el espacio de trabajo forma parte de un marco institucional que es configurado por las economías políticas a diferentes escalas comenzando de lo local, para pasar por lo regional y nacional hasta llegar a las cadenas de producción globales.

En este modelo, lo “local” es el espacio inmediato a donde se encuentra la planta de producción, es decir, la comunidad contigua que está a su vez conectada a una red de instituciones y relaciones particulares (Jonas, 1996). Lo local puede ser tanto una división política-administrativa de la región o un área geográfica específica sin representar una división política-administrativa.

En la escala local conviven las normas y regulaciones laborales implementadas por las autoridades locales -ayuntamientos, municipios o gobiernos locales- que afectan las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en la región. En función del sistema administrativo, es en esta escala donde tienen lugar las ordenanzas que determinan qué actividades productivas pueden realizarse en el territorio y reglamentaciones sobre seguridad en el espacio de trabajo. Además, los actores locales -como políticos, empresarios y líderes sindicales- establecen relaciones que pueden apoyar o limitar el poder de los trabajadores en la región, influyendo en las prácticas de contratación y en la naturaleza de las condiciones laborales.

La agencia en esta escala se expresa en la capacidad de los trabajadores para interactuar y ejercer influencia en su entorno local mediante la participación en iniciativas o alianzas fuera del espacio de trabajo. Los trabajadores pueden involucrarse en asociaciones locales, conformar la suya propia y participar en reuniones comunitarias. Esta agencia también se manifiesta cuando los trabajadores aprovechan recursos y redes locales, como organizaciones de la sociedad civil para fortalecer su posición.

A través de esta agencia, los trabajadores buscan moldear el entorno local en su favor influyendo indirectamente en las decisiones políticas que afectan sus condiciones laborales y fortaleciendo su capacidad de respuesta a las demandas de los actores empresariales en la región. A nivel local, la movilización y acción colectiva puede tomar formas como protestas públicas, campañas en medios locales o reuniones con autoridades. La cercanía entre los trabajadores y los actores locales permite que la acción colectiva tenga un impacto directo en la opinión pública y sirva de respaldo en sus demandas. Ello también puede derivar en la presión sobre las empresas y sobre los responsables políticos para mejorar las condiciones laborales. Este tipo de movilización local es esencial para fortalecer la presencia de los trabajadores en el entorno inmediato y para amplificar su voz en los espacios de toma de decisiones locales.

La importancia de la escala local en los regímenes laborales radica en que muestra cómo los mecanismos propios de la localidad inciden en la construcción de los regímenes a partir del espacio de trabajo. Estos mecanismos se dividen en dos tipos, el primero que Jonas (1996) denominó “reciprocidades sociales locales únicas” y el segundo que se refiere a la escala local como intermediaria entre el espacio de trabajo y las demás escalas (Pattenden,

2016). Según Jonas (1996) las “reciprocidades sociales locales únicas” son configuradas a partir de las interacciones entre el capital y la comunidad local, los mercados locales de trabajo, la administración pública a escala local y otros actores de poder (élites y políticos). Estas reciprocidades son moldeadas por las relaciones sociales y familiares de los trabajadores, es decir, por las relaciones a nivel de la comunidad a partir de, por ejemplo, la clase o raza (Pattenden lo trabajó en la India por castas). En el segundo mecanismo, la escala local figura como intermediario entre el espacio laboral y las escalas regional, nacional y de las redes de producción (Pattenden, 2016). Por ejemplo, las redes de apoyo sindical regional y los sindicatos internacionales operan en la escala local a través de agencias locales o actores locales específicos. En este sentido, los actores locales, como los trabajadores movilizados cuentan con un margen de acción para modificar las condiciones laborales en los espacios de producción al presionar para configurar las demandas de los trabajadores.

Sobre los elementos mencionados, Jonas (1996) señaló que la capacidad de los actores locales para influir en los regímenes laborales depende de la solidez y el desarrollo de estos elementos. Si estos elementos lo son, la escala local puede ejercer presión para implementar políticas laborales y económicas que respondan a sus intereses, lo que podría ocasionar distintos regímenes laborales en diferentes espacios de trabajo. En el caso contrario, la capacidad de influir sobre factores externos será mínimos o nulos.

De esta forma, la escala local provee de elementos importantes en la configuración de los regímenes laborales ya que es donde se producen las interacciones entre los trabajadores, los actores locales y las instituciones que pueden alterar las condiciones laborales. Así, la escala local funciona como un espacio de acumulación de poder, al tiempo que opera como intermediaria entre el espacio de trabajo y las escalas regional, nacional y global, lo que permite a los trabajadores incidir en la configuración de los regímenes laborales. Sin embargo, lo local, se encuentra a su vez condicionado por modelos y marcos regulatorios regionales que median la llegada del capital y la acción obrera.

1.3.3 Escala regional/subnacional

Si bien, la escala local es importante, los espacios de trabajo y los regímenes laborales también son determinados por las dinámicas regionales. En este sentido y para efectos prácticos, la escala regional está delimitada por la división administrativa en el caso de los Estados federativos o descentralizados.

En este nivel, la gobernanza laboral es vista a través del marco normativo y regulatorio que estructuran los gobiernos y actores subnacionales como autoridades estatales, corporaciones regionales, cámaras empresariales y sindicatos. Estos actores establecen políticas laborales y al mismo tiempo en esta escala se conforma el modelo de acumulación regional que impacta de forma significativa las condiciones de trabajo en la región.

En esta línea, Harvey (1982, 2001) desarrolló el concepto de “spatial fix” para explicar cómo el capital busca resolver sus crisis de sobreacumulación mediante la reubicación de inversiones hacia nuevos territorios. Este desplazamiento provoca una producción desigual del espacio, en la que algunas regiones se convierten en receptores privilegiados de capital mientras otras experimentan abandono o declive. En consecuencia, los territorios no son escenarios neutros, sino construcciones históricas y sociales configuradas por la movilidad del capital, que tiende a localizarse donde encuentra condiciones propicias para su reproducción, y por las formas de regulación institucional que lo acompañan. No obstante, este proceso no actúa de manera automática: requiere de marcos institucionales y de actores que apoyen la llegada del capital, regulen su implantación y establezcan límites de su operación.

Las autoridades regionales, en este sentido, desempeñan un papel de intermediación entre las regulaciones nacionales e internacionales y su aplicación a nivel local. La escala regional desempeña un papel clave en la conformación de los regímenes laborales dependiendo de la autonomía que la administración pública subnacional tenga con respecto a la administración nacional para definir su propia política económica (Coe et al., 2008). Si la autonomía es amplia, la administración pública subnacional puede priorizar la atracción a la inversión externa a la par de favorecer las formaciones sindicales alineadas a las empresas y entorpeciendo los sindicatos “independientes” (Cumbers et al., 2008). Esto se debe al margen de acción que tienen las instituciones públicas y los actores de interés para implementar su propio modelo económico, independiente de la política nacional.

Un elemento fundamental en el marco de análisis a escala regional es que los regímenes laborales son “históricamente contingentes” (Wickramasingha & Coe, 2022). Esto significa que las características y condiciones laborales de una región o sector no son estáticas sino que son determinadas por circunstancias históricas específicas y eventos ocurridos a lo largo del tiempo. Así, factores como decisiones políticas, transformaciones económicas,

movimientos sociales y contextos culturales juegan un papel crucial en la configuración y evolución de las relaciones laborales en un territorio particular. En este proceso, también son consolidados determinados modelos de producción y acumulación como el maquilador, el fordista o el toyotista que tanto definen la organización del trabajo como las formas de control, segmentación y uso del espacio a nivel regional.

De esta forma, la agencia en esta escala permite a los trabajadores y sus organizaciones ampliar sus estrategias de resistencia y negociación. A diferencia del nivel local, donde las acciones se concentran en el ámbito inmediato, la agencia en el nivel regional implica una mayor coordinación con otros actores para lograr influir en políticas y decisiones en el ámbito nacional. Esta posibilidad, sin embargo, está condicionada por la estructura de poder existente en la región: la capacidad organizativa de los trabajadores se enfrenta a un entorno donde los marcos regulatorios, las instituciones públicas y los intereses empresariales han sido moldeados históricamente por una élite político-económica afianzada en el control del desarrollo regional.

En este contexto, los trabajadores pueden crear alianzas con actores de poder en la región, como movimientos sociales o coaliciones interregionales, aumentando así su capacidad para intervenir en decisiones que van más allá de un espacio de trabajo específico. Estas alianzas, aunque enfrentan barreras estructurales, permiten disputar parcialmente los márgenes institucionales de la gobernanza regional. Es así como esta articulación de elementos no puede entenderse sin considerar la densidad regional, es decir, el contexto conformado por relaciones sociales, políticas y económicas que distingue a cada territorio. Esta densidad condiciona elementos como la gobernanza laboral así como las posibilidades de resistencia y reconfiguración por parte de los trabajadores.

Siguiendo a Massey (2005), los territorios no son escenarios neutros, sino construcciones históricas y sociales que resultan de la movilidad del capital y de las formas de regulación que lo acompañan. Los regímenes laborales regionales se entienden mejor a partir de esta dinámica: el capital se instala donde encuentra condiciones favorables para su reproducción, pero al mismo tiempo crea nuevas tensiones sociales y laborales. En este marco, las autoridades regionales funcionan como mediadoras, trasladando y adaptando las regulaciones nacionales e internacionales a las realidades locales.

1.3.4 Escala nacional

Si en la escala regional los regímenes laborales suelen reflejar dinámicas históricas y territoriales específicas, en la escala nacional estos procesos se articulan bajo un marco estructural que define y condiciona las relaciones laborales en su conjunto. Este marco integra factores económicos, políticos y organizativos que modelan las relaciones de trabajo en cada nivel.

Este marco está sostenido por diferentes elementos interrelacionados: el modelo de acumulación dominante y el régimen político. El modelo de acumulación dominante establece los parámetros de generación y distribución de recursos, determinando las condiciones laborales y la posición de las clases trabajadoras. Este modelo determina las políticas macroeconómicas, al tiempo que incide en las decisiones relacionadas con salarios, beneficios y derechos laborales, reflejando así las prioridades del capital y sus exigencias de reproducción en el contexto nacional. Por otro lado, el régimen político define las normas y políticas que regulan el trabajo, estableciendo un marco de protección para los derechos laborales. Este régimen incluye leyes laborales, políticas de seguridad social y acuerdos internacionales, los cuales configuran el espacio de negociación entre las demandas de los trabajadores y los imperativos del capital. La gobernanza nacional en este contexto no se limita a estipular derechos y deberes formales, sino que también refleja una correlación de fuerzas entre actores corporativos, estatales y sindicales. La capacidad de estos actores para influir en el régimen político y en las políticas laborales refleja la distribución de poder en la estructura nacional. En este sentido, el modelo sindical promovido por el Estado central es clave: favorece la proliferación de sindicatos corporativos en algunos casos, mientras que en otros contextos fomenta la aparición de movimientos.

Históricamente, las estructuras institucionales y relaciones de poder en el ámbito laboral han evolucionado junto a la economía nacional y su inserción en redes de producción globales (Smith et al., 2018a). Las estrategias nacionales de acumulación y regulación, moldeadas por estas estructuras preexistentes, han derivado en un modelo económico que flexibiliza las relaciones laborales en función de las exigencias del capital transnacional (Swyngedouw, 2004). En este contexto, los movimientos obreros y sindicales emergen como actores que intervienen en la configuración de las relaciones laborales, actuando a la vez como mediadores y contendientes frente a las estructuras de poder.

La agencia laboral en esta escala se expresa a través de las capacidades organizativas y de influencia política de los sindicatos y confederaciones. Así los trabajadores tienen acceso a espacios formales de negociación y mecanismos de presión que resultan fundamentales para incidir en las políticas públicas y en la reforma laboral, abarcando desde la negociación del salario mínimo hasta la protección de derechos de representación sindical. Esta agencia facilita la articulación de demandas locales y sectoriales en un discurso unificado que refuerza su impacto en el nivel nacional, permitiendo que los trabajadores incidan en temas estructurales que afectan a amplios sectores de la fuerza laboral. La acción colectiva a nivel nacional crea visibilidad y presión pública que permite a los trabajadores obtener apoyo de organizaciones internacionales de derechos humanos y laborales. Este respaldo aumenta el costo político para el Estado y para las empresas, con lo cual se abren oportunidades para reformas o concesiones en condiciones que serían poco viables sin este nivel de movilización. Así, cuando la acción colectiva se despliega en la escala nacional, persigue la mejora de condiciones laborales concretas mientras interviene simultáneamente en la disputa y renegociación de las estructuras de poder económico y político.

Desde una perspectiva multiescalar, los regímenes laborales resultan de un proceso continuo de interacción entre decisiones políticas nacionales y condiciones locales de trabajo, en el que se contraponen los intereses del capital por maximizar la extracción de plusvalía y los esfuerzos sindicales por mejorar las condiciones laborales. Esta dinámica de poder no se da en el vacío: se desarrolla a través de luchas constantes entre trabajadores y el capital, que, en última instancia, determinan la naturaleza de los regímenes laborales en las diferentes escalas.

Así, la relación entre las escalas nacional y local se evidencia en las interacciones recíprocas: las políticas nacionales de industrialización y flexibilización laboral configuran las condiciones locales, mientras que las demandas de los trabajadores en contextos regionales pueden ejercer presión para modificar el marco normativo nacional. Esto sugiere que las luchas de clases no sólo ocurren a nivel local, sino que también moldean la estructura de los regímenes laborales en el ámbito nacional. Las relaciones de poder en el trabajo, entonces, son moldeadas por una interacción constante entre escalas, donde cada contexto introduce características específicas que influyen en las dinámicas de lucha y, por ende, en

la estructura de los regímenes laborales a nivel nacional (Baglioni et al., 2022; Smith et al., 2018a; Wickramasingha & Coe, 2022b).

En conjunto, la escala nacional constituye un espacio donde están presentes las tensiones entre capital y trabajo: las exigencias y presiones del capital transnacional las encausa mediante políticas concretas, y por otro, regula y contiene la agencia laboral mediante estructuras sindicales y normativas. Así, la escala nacional también es un escenario de tensiones derivadas del capital y los entes supranacionales que logran redefinir los márgenes de negociación y resistencia en los territorios.

1.3.5 Redes globales

Una cuarta escala en el análisis de regímenes laborales multiescalares es la escala global, que introduce las redes globales de producción como componentes fundamentales. En este nivel, las relaciones de poder entre las empresas líderes y sus proveedores -gobernanza de la red- determinan la gestión de las cadenas de suministro y ejercen una influencia directa en las condiciones laborales de los trabajadores (Campling et al., 2022, p. 231). Esta escala global interactúa profundamente con las políticas laborales y económicas a escala nacional, estableciendo mecanismos de control productivo que también son mecanismos de control laboral. Un ejemplo es la imposición de tiempos estrictos de producción por las empresas líderes que fijan plazos rígidos para sus proveedores, quienes, para cumplir con las exigencias, transfieren la presión a sus trabajadores, estableciendo ritmos acelerados de trabajo y turnos más prolongados. Así, los mecanismos de control productivo globales también funcionan como mecanismos de control laboral que impactan las condiciones de trabajo en cada contexto territorial.

Dentro de este marco, la influencia de los Estados cobra un rol crucial. Los Estados no actúan como actores neutrales, sino que, en colaboración y tensión con el capital, gestionan y configuran las relaciones laborales en sus territorios. A través de procesos de gobernanza, los Estados ajustan sus regulaciones para adaptarse a las demandas del capital global y a las presiones internacionales, administrando el desarrollo capitalista Selwyn (2012). Además, la regulación que se produce a nivel global tiene efectos profundos en los contextos nacionales y locales, estableciendo un marco de interdependencia entre las distintas escalas territoriales.

Además, las instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial del Comercio (OMC) desempeñan un papel crucial en la regulación de las condiciones laborales a nivel global. Estas instituciones promueven normativas laborales internacionales que interactúan con los acuerdos comerciales y con las regulaciones laborales de los Estados. La OIT, por ejemplo, establece estándares que buscan mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas productivas, mientras que la OMC regula aspectos del comercio internacional que impactan la gestión de la producción y, en consecuencia, las condiciones laborales. Los acuerdos comerciales y las regulaciones internacionales extienden y profundizan las formas de control sobre las condiciones laborales. Tratados de comercio y acuerdos internacionales, como los discutidos por Campling et al. (2022), influyen en la política laboral y las condiciones de trabajo en tanto que también son moldeados por éstas. Esta relación recíproca es crucial para entender cómo la expansión de las redes de producción global crea nuevos espacios de acumulación y, al mismo tiempo, nuevos desafíos laborales. Cada territorio responde de manera particular a las presiones globales conforme a sus contextos sociales y políticos construyendo luchas laborales específicas que reflejan las características locales.

En la escala global, la agencia laboral y la movilización se desarrollan en una dinámica de interdependencia que busca desafiar y, en algunos casos modificar las estructuras de poder establecidas por las redes globales de producción (GPN). La agencia de los trabajadores enfrenta, en este nivel barreras significativas como la dispersión geográfica y las complejidades institucionales que dificultan la organización y coordinación de estrategias comunes. Sin embargo, esta agencia no está completamente condicionada a lo local; los trabajadores recurren a formas de organización transnacional como la construcción de coaliciones sindicales y de derechos humanos, para amplificar sus demandas y coordinarse a través de los límites nacionales. Si bien la construcción de coaliciones sindicales y de derechos humanos a nivel global puede amplificar demandas y coordinar acciones (Bair et al., 2020) este tipo de intervención a menudo genera tensiones entre las prioridades de los actores globales y las necesidades específicas de los trabajadores locales. Al involucrarse organizaciones transnacionales, las agendas de estos movimientos pueden perder conexión con las particularidades del contexto local, imponiendo objetivos que, aunque alineados con normas internacionales de derechos laborales, pueden desatender las demandas inmediatas

de las comunidades de trabajadores en cuestión. Además, las campañas globales pueden inducir dinámicas de dependencia en los movimientos locales, restando autonomía a los sindicatos y colectivos laborales en la toma de decisiones.

La interacción entre gobernanza, agencia y movilización en la escala global configura un campo de disputa donde son negociadas las condiciones laborales en el plano internacional. Las Redes Globales de Producción (GPN) crean espacios de acumulación que a su vez crean desafíos laborales ya que las demandas de producción global tienen consecuencias sobre el plano nacional y local de manera diferenciada, dependiendo de las características políticas, sociales y económicas de cada territorio. A la par, la movilización y agencia de los trabajadores luchan por superar los límites del ámbito local y construir una plataforma de resistencia que refuerce los derechos laborales y desafíe las prácticas del capital global. Esto refleja una constante interacción y reconfiguración de los regímenes laborales, en función de las presiones y resistencias a escala global.

Cabe señalar que la escala global no debe entenderse como un espacio, sino como un nivel relacional en el que se articulan formas de gobernanza, acumulación y disputa que condicionan las escalas nacionales, regionales y locales (Smith et al., 2018a; Swyngedouw, 2004). Con esto, lo global no debe entenderse como algo externo o ajeno a lo local, sino como una fuerza que influye directamente en los territorios. Esa influencia no se da de la misma forma en todos lados: depende de cómo están organizadas las instituciones, de las relaciones de poder entre actores y de los antecedentes económicos y sociales de cada región. Por eso, las condiciones laborales no se explican solo por lo que ocurre dentro de una planta o un país, sino por el devenir de un proceso más amplio, en el que lo global se hace presente a través de leyes, acuerdos comerciales, tiempos de producción y disputas sobre cómo debe regularse el trabajo.

Como plantea (Silver, 2003), la movilidad del capital hacia la periferia global no eliminó los conflictos laborales que marcaron a los países centrales, sino que los relocalizó en nuevos espacios de acumulación. Este proceso evidencia que la lucha entre capital y trabajo no se circunscribe a una escala particular, sino que se reconfigura continuamente en función de los desplazamientos del capital y de las formas de organización de la fuerza laboral. Así, la introducción de modelos de acumulación flexible, como el toyotismo en su versión transnacional, buscó combinar eficiencia y reducción de costos, pero sin reproducir

las garantías laborales que acompañaban al modelo en su origen, generando nuevas fuentes de conflicto en los territorios periféricos. De este modo, la tesis de Silver permite comprender que las luchas obreras no son episodios aislados ni limitados a una geografía, sino una constante del capitalismo que moldea sus trayectorias históricas y se expresa de manera multiescalar.

En conjunto la escala global no es un plano externo, sino una observada como una dimensión relacional que incide en lo nacional, regional y local, reorganizando constantemente los regímenes laborales a través de las presiones del capital y las resistencias orquestadas en los espacios de trabajo.

1.4 Definición conceptual de los regímenes laborales

En esta sección, se desarrolla la conceptualización de los regímenes laborales, basado en la perspectiva propuesta y en la revisión de la literatura. Explicar el marco conceptual propuesto permitirá abordar las brechas identificadas en los estudios previos sobre los regímenes laborales, ofreciendo así una perspectiva renovada.

Los regímenes laborales son configuraciones dinámicas y multiescalares que surgen de la tensión entre capital y trabajo. Estos sistemas se estructuran mediante procesos de control, gobernanza, agencia y acción colectiva, y articulan las dinámicas globales con las particularidades sociales, histórico, culturales y económicas de los contextos locales y nacionales, siendo la escala regional la bisagra donde estas tensiones se materializan. Su carácter dinámico implica que no son homogéneos ni estáticos, sino que se transforman de acuerdo con las transformaciones del sistema económico global que moldean la organización del trabajo y la acción de la fuerza laboral.

De este modo, esta definición responde a las limitaciones de análisis previos que han privilegiado la escala estatal o los actores internacionales, dejando en un segundo plano la densidad regional y las prácticas situadas de los trabajadores.

Para afinar el análisis del régimen laboral, son considerados tres conceptos: la gobernanza, la agencia y la acción colectiva que actúan como mecanismos clave.

En esta investigación, la gobernanza implica la influencia de actores y normas que regulan las condiciones laborales y la organización de la producción. La agencia se entiende como la capacidad de los trabajadores para responder y negociar dentro de estas estructuras, mientras que la acción colectiva se refiere a los procesos emprendidos por los trabajadores para defender sus intereses y buscar cambios. Al conectar las dinámicas globales con factores

específicos de cada contexto local y regional, como las condiciones sociales, culturales y económicas, los regímenes laborales configuran la forma en que los trabajadores se organizan y actúan en sus espacios de trabajo.

En este sentido, hago énfasis en que los regímenes laborales no son estáticos, sino dinámicos que están en constante transformación configurados por las demandas de las redes de producción globales como por las realidades locales. Comprender los regímenes laborales como procesos dinámicos implica reconocer que los cambios en el ámbito económico, político y social pueden transformar la forma en que el trabajo es controlado a través de las escalas y cómo los trabajadores responden a los mecanismos de gobernanza en momentos específicos, reconfigurando los regímenes laborales tanto a través de las escalas territoriales como en los periodos históricos.

En la propuesta, la gobernanza es un término más amplio que el control y regulación del trabajo ya que dentro de las redes globales el trabajo es regulado de diversas formas, desde la gobernanza privada, mecanismos regulatorios estatales y convenios laborales internacionales (como los de la OIT) además de los contratos colectivos con sindicatos. Por tanto, la gobernanza en esta tesis abarca un sentido más amplio que pone énfasis en los procesos, la ejecución, el cumplimiento y el monitoreo de los estándares laborales (Meardi & Marginson, 2014), a diferencia de estudios que analizan formas selectivas de gobernanza.

Por otro lado, el concepto de "agencia" es comprendida como la capacidad de los trabajadores para actuar de manera activa en diversas escalas (local, regional, nacional y global) y momentos históricos, influida por su posición frente a actores clave como el capital, el estado y las organizaciones internacionales. Esta agencia también se manifiesta en las acciones concretas de los trabajadores, tanto en procesos organizativos como la sindicalización o la participación en movimientos sociales, como en prácticas cotidianas de microrresistencia. A través de estas formas de acción, los trabajadores buscan defender la reproducción de su fuerza de trabajo y desarrollar actos de resistencia y solidaridad frente a las condiciones impuestas por los sistemas económicos y políticos.

A partir de esto último, la acción colectiva se refiere a los procesos dinámicos mediante los cuales los trabajadores responden a las condiciones de explotación y control del sistema capitalista, a partir de sus experiencias laborales y la resistencia colectiva que surge en ellas. La acción colectiva es tanto una reacción ante demandas específicas como una

extensión de las vivencias diarias en el entorno laboral. A través de la solidaridad, que se construye en la interacción cotidiana y los conflictos en el lugar de trabajo, los trabajadores transitan de una postura individualista a una colectiva. Esta transformación facilita la organización y la acción para desafiar las estructuras dominantes y mejorar las condiciones laborales.

A diferencia de perspectivas que priorizan la intervención de actores internacionales, el concepto aquí planteado enfatiza la influencia de elementos locales como las relaciones culturales, los vínculos comunitarios y las prácticas sindicales en la formación de redes de apoyo y resistencia. La densidad regional reconfigura el régimen laboral puesto que integra los elementos locales que permiten a los trabajadores ejercer su agencia para transformar sus condiciones laborales en función de sus propias realidades locales.

Estas conexiones locales resultan cruciales para comprender cómo los trabajadores organizan respuestas autónomas y crean espacios de resistencia y negociación en sus propios entornos. Al reconocer que las relaciones de producción se desarrollan en contextos históricos y territoriales específicos, es posible entender que los regímenes laborales estructuran las formas de explotación al tiempo que abren espacios para que los trabajadores ejerzan su agencia en la transformación de sus condiciones laborales. En su carácter multiescalar, estos sistemas revelan cómo las dinámicas locales pueden incidir en las estructuras de dominación capitalista, ofreciendo así una comprensión más matizada de la interacción entre actores situados en distintos niveles territoriales.

Estos regímenes pueden variar incluso dentro de un mismo país, ya que se articulan en distintas escalas y se adaptan a las características específicas de cada lugar, empresa o industria. Así, mientras en algunas regiones prevalece un control laboral estricto y centralizado, en otras se observa mayor margen para la negociación y la participación de los trabajadores. Elementos como las políticas económicas regionales, la cultura sindical local, las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores y la acción de actores de la sociedad civil influyen en cómo se configuran y operan los regímenes laborales en cada territorio. A nivel nacional, el régimen laboral establece normas generales, pero estas interactúan con prácticas locales y regionales que pueden reforzar o resistir la regulación, generando tensiones permanentes en la gobernanza del trabajo.

Definidos los regímenes como configuraciones relacionales, el siguiente paso es identificar a los actores fundamentales que son la fuerza de trabajo, el capital y el Estado. En este sentido, los actores no son entes unitarios sino que están constituidos heterogéneamente y representan distintos intereses en las diferentes escalas.

En este contexto, el estado está conceptualizado como una organización compleja que comprende un conjunto diverso de actores con intereses divergentes, desde órganos de gobierno nacionales, secretarías y sus representaciones en la escala subnacional- cuyas acciones se entrecruzan en distintos niveles (Brenner, 2004; Jessop, 1996). Esto hace referencia a los órganos del gobierno nacional, secretarías de economía e inversión, comités, comisiones y sus representaciones en las escalas subnacionales. La idea detrás es comprender la acción estatal a partir de sus múltiples roles como facilitador, regulador, productor y comprador (Horner, 2017) a través de sus diferentes aparatos.

El capital en este sentido está representado por una variedad de actores, desde las empresas líderes que gestionan la cadena de valor, los fabricantes intermedios y proveedores directos, hasta el capital nacional y regional que, mediante su proximidad y relaciones con los gobiernos locales, juega un papel crucial en la adaptación de los regímenes laborales a las particularidades de cada región (Brenner, 2004; Harvey, 2006). En este nivel, los capitales locales actúan como intermediarios entre las demandas de las empresas líderes y las condiciones sociales y políticas regionales, modulando las formas de empleo y los regímenes laborales según dinámicas territoriales específicas.

En esta propuesta los trabajadores se agrupan en dos categorías, por un lado los trabajadores del sector industrial y por otro los representantes sindicales. Dentro de la categorización de trabajadores del sector industrial se encuentran los trabajadores recientemente proletarizados, los trabajadores altamente calificados. Por otro lado, los representantes sindicales se dividen en dos tipos principales: los de sindicatos integrados, que forman parte de la estructura sindical oficial y tradicionalmente alineados con las grandes corporaciones o el estado, y los de sindicatos independientes, que surgen como una respuesta a las deficiencias del sindicalismo tradicional y buscan nuevas formas de organización y lucha. Ambas organizaciones, aunque con enfoques distintos, pueden operar a diversas escalas, desde la local, donde las demandas específicas de los trabajadores se abordan, hasta escalas más amplias como la regional o nacional. Con ello, se busca incorporar la

heterogeneidad de las experiencias laborales dentro de la industria para complejizar el espacio de trabajo.

Este enfoque permite, por un lado, identificar condiciones comunes y, por otro, explorar las particularidades que configuran las estrategias y formas de agencia de los trabajadores. Con ello se muestra cómo las dinámicas de poder y las estructuras del capital se manifiestan de manera diferenciada según el tipo de trabajador y la escala en que actúan

1.5 Configuración escalar de los regímenes laborales

Este apartado ha desarrollado el marco conceptual propuesto, mostrando cómo los regímenes laborales se configuran en la interacción entre la dinámica de la producción global y las características específicas de cada territorio. De esta forma, se sientan las bases para abordar las brechas identificadas en los estudios previos y ofrecer una perspectiva renovada.

Al igual que las propuestas de Smith et al. (2018) y Wickramasingha y Coe (2022), el análisis parte del espacio de trabajo que es el lugar concreto donde la producción es realizada por los trabajadores. Como tal, es propiedad de las empresas líderes que gestionan la cadena de valor, los fabricantes intermedios y proveedores directos. Aquí es donde el proceso productivo es llevado a cabo y son observables las características del régimen laboral como las diferentes formas de control, dominación y resistencia que caracterizan el proceso laboral (Thompson & Smith, 2009). En esta escala, la gerencia de la empresa como parte del “control gerencial” (Braverman, 1974) ejerce un abanico de prácticas desde el reclutamiento, el control de las relaciones laborales, implementación de estándares laborales, organización del proceso productivo y vigilancia selectiva.

Por otro lado también está integrada la participación de los trabajadores en el proceso productivo y en sus estrategias de colaboración, resistencia y organización dentro del espacio de trabajo como respuesta a los mecanismos de control. En este escala están incluidas las organizaciones sindicales tanto representativas de los trabajadores (sindicatos alternativos) como las organizaciones sindicales que tienen un tipo de acuerdo con la gerencia (sindicatos integrados). Dentro del marco analítico están integrados los mecanismos de agencia cotidianos en el espacio de trabajo así como las respuestas de resistencia que pueden llevar a la solidaridad entre trabajadores como una herramienta para resistir y organizarse en el espacio de trabajo. Tanto los mecanismos de control laboral como la respuesta de los

trabajadores a través de la agencia están moldeados por aspectos socio culturales como el origen, género, clase y aspectos socio-culturales de los trabajadores (antecedentes).

El lugar de trabajo está inserto en una estructura institucional más amplia, que abarca las economías políticas locales, regionales y nacionales así como las redes de producción globales. En este marco, la escala local hace referencia al espacio territorial inmediato a la planta de producción, un espacio interconectado por una red de instituciones y relaciones propias de ese ámbito (Jonas, 1996). En este contexto, las autoridades locales cuentan con herramientas legales y discretas para intervenir directamente en los ámbitos productivo y laboral en el entorno cercano al lugar de trabajo. También están presentes los sindicatos locales, tanto integrados como alternativos, las organizaciones de la sociedad civil y los medios de comunicación. Además, en algunas localidades, pueden existir agentes económicos clave que influyen en la viabilidad de que las actividades productivas se establezcan en la región.

Jonas (1996) identifica dos mecanismos específicos en la escala local: las ‘reciprocidades sociales’, que incluyen tanto aspectos formales como informales que permiten la reproducción de la fuerza laboral, y el rol de esta escala como intermediaria entre el espacio de trabajo y los niveles regional, nacional y global (Pattenden, 2016).

De esta forma, la escala regional introduce un nivel intermedio donde el capital y las élites locales median entre las políticas nacionales y las demandas de los trabajadores. El marco propuesto considera varios elementos como los marcos regulatorios estatales, las estrategias de acumulación del capital: local, nacionales y globales, y las acciones de los sindicatos tanto tradicionales como alternativos, que pueden modificar los regímenes laborales. Además, las organizaciones civiles pueden apoyar en las estrategias de los sindicatos. En esta escala, los sindicatos y organizaciones de la sociedad civil pueden coordinar acciones colectivas que desafíen las condiciones de trabajo promoviendo cambios en las normativas laborales o en la distribución del poder entre los actores locales, nacionales y globales. Estas movilizaciones pueden estar dirigidas a modificar políticas regionales o a presionar a actores gubernamentales y corporativos para que mejoren las condiciones laborales o reconozcan nuevos derechos. Además, la acción colectiva en esta escala puede fortalecer la capacidad de los sindicatos, ya sean tradicionales o alternativos, para hacer frente

a los desafíos específicos de cada región, como la concentración de grandes inversiones industriales o la deslocalización de actividades productivas

Sin embargo, al igual que en la escala local, las dinámicas regionales varían dependiendo del contexto y su interacción con actores nacionales y globales también del nivel de autonomía que tengan los gobiernos regional y local respecto del gobierno nacional (Coe & Hess, 2010). Por ejemplo, en algunas regiones los sindicatos tienen una presencia fuerte, mientras que en otras su influencia es limitada, lo que genera desigualdades en los resultados de las acciones colectivas y los espacios locales. Estas diferencias afectan la forma en que se regula el trabajo y el potencial de agencia laboral.

La escala nacional es fundamental en la configuración de los regímenes laborales, ya que establece un marco estructural que regula las dinámicas laborales en las escalas regional y local. Este marco está determinado por factores económicos, políticos y organizativos que modelan las relaciones laborales en diversos niveles. El modelo de acumulación dominante define las condiciones laborales a través de políticas macroeconómicas y decisiones sobre salarios, beneficios y derechos de los trabajadores, reflejando las necesidades del capital. Además, el régimen político establece las normativas laborales y la protección de los derechos laborales, lo que influye en las negociaciones entre trabajadores y empleadores. En este contexto, los sindicatos juegan un papel clave, ya que pueden desafiar las estructuras de poder y generar cambios significativos en la gobernanza laboral. La agencia laboral a nivel nacional se expresa a través de la capacidad organizativa y política de los sindicatos, que actúan como mediadores en la configuración de las relaciones laborales. La acción colectiva a nivel nacional permite que las demandas locales adquieran visibilidad y, en ciertos contextos, puede propiciar reformas estructurales cuando logra articular apoyos internacionales que elevan el costo político para el Estado y las empresas. De este modo, las luchas laborales no se limitan al ámbito local, ya que se desarrollan como procesos de negociación entre escalas, en los que las interacciones entre las políticas nacionales y las condiciones territoriales configuran la naturaleza de los regímenes laborales.

La escala global en los regímenes laborales está marcada por la influencia de las redes globales de producción (GPN), donde las empresas líderes y sus proveedores configuran tanto la gestión de las cadenas de suministro como las condiciones laborales (Campling et al., 2022). A través de mecanismos como la imposición de tiempos de producción estrictos,

las presiones globales afectan directamente las condiciones laborales locales, acelerando los ritmos de trabajo y ampliando las jornadas laborales. Los Estados, lejos de ser actores neutrales, gestionan las relaciones laborales adaptándose a las demandas del capital global (Selwyn, 2012), mientras que instituciones internacionales como la OIT y la OMC regulan condiciones laborales mediante estándares que reconfiguran tanto las políticas nacionales como las relaciones laborales locales.

La agencia laboral enfrenta desafíos significativos debido a la dispersión geográfica y las complejidades institucionales, los trabajadores pueden recurrir a coaliciones transnacionales para amplificar sus demandas. Sin embargo, esta interdependencia puede generar tensiones entre las necesidades locales y las agendas globales, lo que complica la efectividad de las acciones coordinadas. En este sentido, la escala global configura un campo de disputa donde la producción global y la resistencia laboral interactúan y reconfiguran continuamente los regímenes laborales, mostrando que ninguna escala opera de manera aislada: todas están entrelazadas en la construcción dinámica de la gobernanza y la agencia laboral, lo que reafirma la noción de los regímenes laborales como procesos multiescalares en disputa

A manera de cierre, este capítulo ha propuesto una lectura crítica de los regímenes laborales como formaciones dinámicas, atravesadas por relaciones de poder, dispositivos de control y márgenes dispares para la acción obrera. En lugar de asumirlos como estructuras fijas o impuestas desde arriba, se ha mostrado que su configuración depende de una trama de disputas situadas en múltiples escalas. En este entramado, el trabajo no es simplemente objeto de dominación, sino también un espacio donde emergen formas de resistencia, apropiación y transformación, a través de prácticas de agencia que lejos de ser homogéneas, se expresan de manera situada, conflictiva y desigual.

La noción de multiescalaridad resulta clave para cuestionar las visiones centradas en observar una única dimensión territorial y para mostrar cómo los regímenes laborales se producen en la interacción entre lo local, lo regional, lo nacional y lo global. Cada nivel se configura a partir de trayectorias históricas de acumulación, arreglos institucionales específicos y correlaciones de poder que condicionan la interacción entre el trabajo y del capital.

Este capítulo no presenta un marco teórico rígido, sino que ofrece herramientas conceptuales orientadas a analizar empíricamente cómo se configuran, se disputan y, en ciertos contextos, se transforman los regímenes laborales a través de la intervención de distintos actores en sus respectivos territorios. Estas herramientas conceptuales orientarán el análisis empírico que será descrito en el siguiente capítulo a través de la estrategia metodológica que guio esta investigación de carácter cualitativo.

Capítulo 2. Marco metodológico

Este capítulo desarrolla la estrategia metodológica seguida por la investigación, centrada en comprender la configuración del régimen laboral de la industria automotriz en Guanajuato desde un enfoque multiescalar. Partiendo de una perspectiva que buscó entender las relaciones estructurales sin perder de vista las prácticas concretas de los trabajadores, se adoptó una perspectiva cualitativa apoyada en el método del estudio de caso extendido según Burawoy (1998). En este sentido, el capítulo expone los fundamentos epistemológicos que guiaron la investigación, las decisiones tomadas en el diseño metodológico, las herramientas empleadas para la recolección de datos y los principios que orientaron el análisis.

La selección del estudio de caso extendido responde a la necesidad de comprender un fenómeno complejo desde su relación con las estructuras que lo atraviesan. El movimiento sindical independiente en la zona industrial de Guanajuato no puede ser explicado sin atender a las condiciones laborales cotidianas, a las trayectorias de los trabajadores y a las restricciones y aperturas impuestas por reformas laborales, tratados internacionales y el contexto histórico local-regional. Estas dinámicas se expresan en formas concretas de control del trabajo que constriñen el actuar de los sujetos y también las formas en las que expresan su resistencia y que en conjunto conforman un régimen laboral.

En este sentido, el caso de estudio resulta de una construcción teórica que vincula lo empírico con las estructuras sociales y económicas que lo configuran. Por ello, la metodología adoptada está sustentada en un análisis reflexivo y relacional, que vincula las experiencias de los sujetos con las formas de control del trabajo y las resistencias organizadas.

El capítulo se estructura en cinco secciones. La primera expone los fundamentos teóricos del método de caso extendido y su pertinencia para esta investigación. La segunda describe el diseño de investigación y justifica la elección de herramientas como la observación participante, las entrevistas cualitativas, la etnografía digital y el análisis documental. La tercera se centra en el proceso de análisis de datos y construcción teórica, detallando los criterios de sistematización y triangulación. La cuarta discute los criterios de validez y las limitaciones metodológicas enfrentadas en el campo.

La redacción en primera persona de este capítulo responde a una decisión metodológica inspirada en la tradición etnográfica, que reconoce al investigador como parte activa en la construcción y análisis del conocimiento. Este posicionamiento me permite hacer explícito mi papel en el trabajo de campo, las interacciones sostenidas con los actores y las condiciones en las que fueron producidas las observaciones. Con ello busco resaltar la reflexividad del análisis y situar mi perspectiva como investigadora, relacionando lo observado en el terreno con las transformaciones económicas, políticas y sociales que lo enmarcan.

2.1 Estrategia de investigación

Las preguntas de investigación que se propusieron para enmarcar el análisis buscaron en una primera aproximación comprender la configuración del régimen laboral de la industria automotriz del estado de Guanajuato y la importancia de las características sociales, políticas y económicas regionales en este proceso además de elementos situados en las escalas nacional y global. En este sentido, el estudio tiene una naturaleza mayormente explicativa ya que pretende identificar cómo los elementos subyacentes en diferentes escalas han moldeado el régimen laboral de la industria automotriz en Guanajuato, particularmente en términos de la relación capital-trabajo en el contexto regional. También incorpora elementos exploratorios puesto que analiza actores emergentes como la clase obrera regional organizada en nuevas estructuras sindicales y las dinámicas locales poco documentadas en la literatura académica.

A partir de estos elementos se determinó que la estrategia metodológica adecuada para responder las preguntas fuese el estudio o de caso. Yin (1994) lo define como una investigación empírica que examina un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto real. Para el autor, el estudio de caso es un “método integral” que permite articular de forma lógica todas las etapas del proceso de investigación, desde la recolección de datos hasta su análisis. En este sentido, los estudio de caso están delimitados por el tiempo y la actividad y su análisis es desarrollado mediante la recopilación detallada de información a lo largo de un período sostenido (Stake, 1998; Yin, 2003). Esta perspectiva ha sido empleada en trabajos como el realizado por Doreen Massey (1995) sobre las divisiones espaciales del trabajo que ayudó a consolidar el estudio de caso como herramienta para el análisis de procesos socioespaciales.

Sin embargo, el trabajo de Yin (1994) se basa en una perspectiva positivista que prioriza la replicabilidad y el control de variables, aspectos que no eran del todo aplicables en esta investigación. Por ello, para responder mis preguntas de investigación opté por la metodología de estudio de caso extendido (o ampliado) (“extended case method”), propuesta por Burawoy (1998) cuyo enfoque reflexivo permite analizar la relación entre estructura y agencia sin imponer una separación rígida entre el investigador y el objeto de estudio. En lugar de buscar un distanciamiento “objetivo”, este método integra la reflexividad como un elemento central, fomentando un diálogo constante entre los participantes, el contexto y las teorías existentes (Burawoy, 1998, p.5). Además, hace énfasis en el análisis multiescalar que lo hace particularmente adecuado para comprender cómo las dinámicas laborales en Guanajuato están insertas en estructuras económicas y políticas.

Burawoy (1998, p.5) define el “estudio de caso extendido” como “una estrategia que conecta situaciones particulares con sus contextos más amplios y analiza cómo las estructuras sociales globales se manifiestan y son reconfiguradas localmente”. A esto le denomina “análisis situado” que parte de ubicar la experiencia empírica en relación con fuerzas estructurales más amplias sin aislarla de forma que permita mostrar las conexiones entre lo local y lo global. A diferencia de otros enfoques, el análisis situado de Burawoy construye la teoría por medio de un ejercicio dialéctico partiendo de teorías existentes que somete a prueba de forma que las modifica, amplía o refuta con base en la interacción del caso empírico. De esta forma, los casos empíricos no son interesantes sólo porque sean “representativos” sino porque a partir de estas anomalías permiten “reconstruir la teoría”. Como explican Lai y Roccu (2019) “el método de caso extendido ofrece así un enfoque flexible para la construcción de teoría donde es reconstruida basándose en encuentros incómodos con el mundo social observado” (p. 75).

En este sentido, la definición del “caso de estudio” siguiendo esta metodología no es considerado un “entorno natural” que está dado sino que es un “objeto construido teóricamente”. Es decir, es la “teoría que llevamos al lugar la que lo convierte en un caso de algo” (Burawoy, 2009b, p. 36) que después analizamos en relación con las fuerzas sociales que lo configuran. En este sentido, el caso que fue analizado fue constituido teóricamente como una expresión de fuerzas más amplias como la persistencia del sindicalismo corporativo, la implementación de mecanismos transnacionales de regulación laboral como

el MLRR del TMEC, la configuración de un régimen laboral territorializado y las dinámicas regionales de captura de rentas y disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Esta selección teórica no es neutral: se inscribe en una perspectiva crítica que concibe el trabajo como una relación social conflictiva con el capital y a los regímenes laborales como campos en disputa.

La ventaja que supone la metodología del caso de estudio extendido radica en su capacidad para vincular las experiencias locales con estructuras y procesos globales, enfatizando las dinámicas multiescalares y las transformaciones sociales a partir de un análisis situado (Lai & Roccu, 2019).

Para analizar la complejidad del caso de estudio se siguieron los cuatro principios metodológicos propuestos por Burawoy (1998): i) la extensión del observador en la vida de los participantes bajo estudio, ii) la extensión de la observación en el tiempo y espacio, iii) la extensión desde microprocesos a macrofuerzas y por último, iv) la extensión de la teoría. Cada una de estas extensiones involucra un diálogo: entre participante y observador, entre eventos sucesivos en el campo, entre lo micro y lo macro y entre la reconstrucción sucesiva de la teoría (Burawoy, 2009, p. xv).

En la tabla 1 está sintetizado la manera en que se aplicaron las cuatro extensiones propuestas por Burawoy (1998), adaptadas al contexto de esta investigación. Cada dimensión recoge ejemplos concretos del trabajo de campo y muestra cómo se articularon los niveles micro y macro, la temporalidad y la reflexividad de la observación.

Tabla 1. Ejecución los cuatro principios del método de caso extendido

Extensión de la teoría
El método del caso extendido permitió interpretar los hallazgos de campo a la luz de marcos teóricos preexistentes y, al mismo tiempo, propició una revisión crítica de ciertas nociones sobre regímenes laborales y agencia sindical. Al contrastar la experiencia de los trabajadores con la literatura sobre regulación laboral transnacional, control del trabajo y resistencia sindical, se identificaron tensiones y contradicciones que enriquecieron el análisis teórico.
Extensión del observador en la vida de los participantes
Con el objetivo de comprender las dinámicas laborales y sindicales regionales en relación con las experiencias individuales de los trabajadores, se realizaron entrevistas cualitativas y observación en espacios sindicales, laborales y sociales. Dado que en algunos casos fue

posible interactuar con familiares, se pudo inferir cómo la participación sindical impacta en la vida cotidiana de los trabajadores, tanto en el ámbito social como familiar. Nunca se visitó sus hogares o espacios más íntimos pero a partir de las conversaciones se pudo inferir las condiciones de vida, valores familiares y las dinámicas de su hogar. Sin embargo, durante el trabajo de campo el involucramiento no fue constante ni total; aunque se tuvo acceso a ciertos espacios organizativos y más personales, tuvieron lugar barreras para acceder a conversaciones más privadas en algunos sectores de trabajadores que no estaban directamente involucrados en el activismo sindical.

Extensión de la observación en el tiempo y el espacio

La investigación fue desarrollada a lo largo de 18 meses aproximados, desde julio del 2023 hasta diciembre del 2024, lo que permitió registrar procesos clave: la conformación de movimientos laborales, la implementación de un nuevo modelo laboral y la manera en que los trabajadores y las organizaciones utilizaron estos instrumentos para mejorar sus condiciones laborales enfrentándose no sólo al capital trasnacional, sino también a la estructura a nivel de planta y a instituciones públicas. Durante este período, se asistió a ejercicios de participación sindical y se observaron interacciones en espacios donde confluyeron actores nacionales e internacionales. A pesar de que el acceso al campo no fue continuo, se logró documentar la evolución del movimiento sindical en distintos escenarios, desde el espacio de trabajo hasta manifestaciones y negociaciones colectivas.

Extensión desde los microprocesos a las macrofuerzas

Se analizaron las condiciones laborales en relación con transformaciones económicas y políticas más amplias. Fue observado a través del trabajo de campo cómo las experiencias de los trabajadores dentro de la planta y en la organización sindical estaban inscritas en procesos de reconfiguración del corredor industrial de Guanajuato, particularmente en la transición política regional, la transformación de las élites locales y la inserción del estado en las cadenas globales de producción. Este enfoque permitió vincular las tensiones laborales con las estrategias empresariales de control del trabajo y las políticas estatales de atracción de inversión extranjera. Cabe mencionar que el acceso a fuentes gubernamentales y empresariales fue limitado, el análisis documental complementó la reconstrucción de estos procesos.

En conjunto, el método de caso extendido permitió realizar una aproximación multiescalar y relacional al movimiento organizado por los trabajadores, conectando sus experiencias con estructuras económicas y políticas de mayor alcance. Como mencioné, el acceso a ciertos espacios y actores fue heterogéneo, y la continuidad en el campo estuvo determinada por el calendario escolar lo que representa una limitación respecto a la metodología propuesta por Burawoy. Para subsanar estas limitaciones, combiné la observación participante, las entrevistas, etnografía digital y análisis documental, asegurando que los hallazgos reflejaran tanto la dimensión estructural como la agencia de los trabajadores en la transformación del régimen laboral en Guanajuato.

2.2 Posicionalidad

Referente a la posicionalidad propia al conducir la investigación debo señalar algunos elementos que condicionaron tanto mi aproximación como análisis del fenómeno estudiado en cada una de sus etapas. Soy originaria de la región aunque de una zona sin una vocación industrial pero que en los últimos años se ha integrado al corredor a través de la fuerza de trabajo: una fracción de la PEA local es contratada en la industria maquiladora y se traslada mediante el transporte de personal. Y si bien antes de esta investigación no había tenido algún contacto con el movimiento sindicalista, sí estuve afiliada un par de años a un sindicato de protección, elemento que me ayudó a comprender elementos específicos que compartían los informantes.

Respecto a mi interacción con los informantes, desde la primera entrevista con la Casa Obrera conté con su aprobación para conducir la investigación. Encuentro que en mi caso particular sí fue importante que fuera originaria de la región por el conocimiento previo del contexto y considero que eso me ayudó a hacer una mejor interpretación de las dinámicas locales y la idiosincrasia de esta zona. Por otro lado, el ser mujer en un contexto masculinizado como es la industria de la maquila y las organizaciones sindicales fue positivo en mi caso porque no competí con los varones, quienes observé que sí tenían fricciones entre sí. Otro elemento a mi favor es que hice muy buena mancuerna con la única mujer de la organización, que dentro del contexto, me percibió como alguien confiable y esto se repetiría con las demás informantes. Aunque todos estos elementos fueron importantes, considero que su apertura fue más por mi mero interés de seguir su trabajo y a través de este estudio ser “actores relevantes” en un entorno que solía ignorarlos.

Si bien, tuve acceso casi de inmediato con ellos una vez que me presenté, debí tener una primera entrevista con un mediador que contacté vía correo. Esta persona es un académico y miembro del Proyecto Solidaridad quien después de conocer mi proyecto, me presentó personalmente con el equipo de la Casa Obrera del Bajío.

Si bien, como señalé que mi experiencia como estudiante de posgrado y mujer fue favorable no estuvo libre de tensiones. Un miembro de la Casa Obrera del Bajío (COB) inicialmente presentó suspicacias por mi presencia, pero como tenía un puesto de menor jerarquía eso no resultó en una limitante, aunque ocasionó varios episodios de tensión que más adelante fueron limados. Por otro lado, como comencé a trabajar de forma estrecha con la COB en una coyuntura de tensión con el SINTTIA, fue complejo en las primeras etapas acercarme al sindicato porque era percibida como un miembro más de la COB. En una posterior etapa del trabajo de campo y después de reajustes dentro de la COB, pude tener varios intercambios con los miembros del SINTTIA.

En este contexto, remarco que mi presencia en los momentos de tensión y reajuste llegó a ser detonante de algunas fricciones entre los miembros, que sin embargo no pasaron a mayores.

Esta misma posicionalidad también condicionó el diseño de la investigación y las decisiones tomadas durante el análisis. A lo largo del proceso fui construyendo una formación en estudios laborales y un enfoque multiescalar que en conjunto guiaron la selección de herramientas capaces de captar la interacción entre escalas y actores. La experiencia acumulada en el trabajo de campo y el conocimiento adquirido sobre el contexto de Guanajuato facilitaron la identificación de dinámicas, códigos y tensiones que no siempre son visibles para un observador externo, y orientaron la manera de acceder a espacios laborales y sindicales. Con estos elementos estructuré el análisis: prioricé dimensiones que reflejaran las prácticas cotidianas de agencia y las tensiones multiescalares; seleccioné y contextualicé fragmentos que revelaban matices o silencios significativos; y opté por estrategias narrativas que preservaran el valor analítico sin comprometer la seguridad de las personas participantes. Es por lo que los testimonios fueron anonimizados así como las empresas en las que hice un seguimiento de las organizaciones obreras, excepto en el caso de GM.

Durante el análisis, trabajar con métodos cualitativos y con la observación prolongada implicó un reto adicional, ya que no eran parte de mi formación. La necesidad de aplicar estas herramientas en el terreno me llevó a aprender sobre la marcha, afinando la escucha y la observación para reconocer patrones discursivos y formas de interacción. El reto mayor fue en la etapa de análisis.

En cuanto a mi posición política en el campo, aunque no existe una militancia activa, tengo una empatía hacia las luchas por la democratización sindical, lo que conllevó una implicación ética con los procesos organizativos observados. Esta empatía considero que no fue acrítica, sino que supuso la disposición a escuchar, comprender y analizar desde el respeto. Por último, mi posición social y profesional también incidió en la forma en que fui percibida, condicionando tanto el acceso a determinados espacios como la sinceridad de algunos testimonios. Reconocer estos elementos me permitió afinar la interpretación y mantener la reflexividad como parte del proceso de análisis.

2.3 Diseño de investigación

Bryman (2004) distingue entre dos tipos principales de métodos de investigación: cuantitativos y cualitativos. En este sentido, la investigación cuantitativa emplea comúnmente un enfoque deductivo que pone énfasis en la prueba de teorías y en comprender la realidad social como algo externo y objetivo. En contraste, la investigación cualitativa promueve un enfoque inductivo, basado en cómo los individuos interpretan su mundo social viendo la realidad como una propiedad emergente y en constante cambio creada por las mismas personas.

Por la naturaleza de esta investigación y las preguntas planteadas, determiné que el análisis cualitativo sería lo idóneo. Siguiendo el método de caso extendido, lejos de “probar una teoría” específica, el objetivo fue expandir conceptos teóricos existentes sobre los regímenes laborales a partir del problema de investigación. Por otro lado, la estrategia de investigación involucró relaciones humana complejas y dinámicas que fueron recuperables a través del diálogo, la observación y participación. El acceso a las experiencias, percepciones y estrategias de los actores involucrados requirió un enfoque flexible, capaz de adaptarse a los espacios y tiempos de los trabajadores y organizaciones.

En este sentido, el caso de estudio corresponde al primer tramo del corredor industrial de Guanajuato -que comprende los municipios de León, Silao e Irapuato-. Se lo concibe como

un caso no en términos de una unidad cerrada o excepcional, sino como una formación regional específica en la que se articulan procesos globales, estatales y locales alrededor de la industria automotriz. Este tramo fue seleccionado porque concentra el núcleo histórico de la industrialización automotriz en el estado, a partir de la instalación de General Motors en Silao en 1995 y la expansión de su cadena de proveeduría. A diferencia del segundo tramo del corredor (Salamanca–Celaya–Apaseo), más orientado a ensambladoras japonesas y actividades agroindustriales, aquí se desplegaron los conflictos sindicales y experiencias organizativas más significativas, entre ellas la emergencia del sindicato independiente SINTTIA. Por ello, este tramo constituye una ventana privilegiada para analizar cómo se configuran y disputan los regímenes laborales en una escala regional. Es importante subrayar que estas dinámicas no deberían extrapolarse a otras regiones de la entidad, fuera del corredor industrial, debido a que su conformación heterogénea produce configuraciones diferenciadas.

En este sentido, el caso de estudio corresponde al primer tramo del corredor industrial de Guanajuato, que comprende los municipios de León, Silao e Irapuato. No está pensado como un caso en términos de una unidad cerrada, sino como una formación regional específica en la que se articulan procesos globales, estatales y locales alrededor de la industria automotriz. Este tramo fue seleccionado porque concentra el núcleo histórico de la industrialización automotriz en el estado, a partir de la instalación de General Motors en Silao en 1995 y la expansión de su cadena de proveeduría. A diferencia del segundo tramo del corredor: Salamanca–Celaya–Apaseo, más orientado a ensambladoras japonesas y actividades agroindustriales, aquí se desplegaron los conflictos sindicales y experiencias organizativas más significativas, entre ellas la emergencia del sindicato independiente SINTTIA. Por ello, este tramo constituye una ventana privilegiada para analizar cómo se configuran y disputan los regímenes laborales en una escala regional.

Finalmente, el análisis multiescalar en este proyecto de investigación permitió caracterizar el régimen laboral en el corredor industrial de Guanajuato a partir de la interacción entre distintos actores en diferentes niveles escalares, desde la planta de producción hasta elementos propios de las escalas locales, regionales y globales. Esta herramienta analítica permitió comprender que las dinámicas laborales no suceden aisladamente, sino en relación con estructuras económicas, políticas y sociales que operan en distintas escalas. Para ello fue analizado cómo los trabajadores, sindicatos, empresas y

autoridades gubernamentales interactúan y dan forma al régimen laboral considerando tanto las condiciones inmediatas del espacio de trabajo como los entornos locales, regionales, nacionales y globales. El análisis permitió capturar las conexiones entre los procesos de organización sindical, las políticas estatales de desarrollo industrial y las regulaciones laborales nacionales y transnacionales en un contexto social, económico y político específico proporcionando una perspectiva integral sobre la configuración del régimen laboral en la industria automotriz de Guanajuato

En línea con el estudio de caso extendido las técnicas de investigación fueron la observación participante, entrevistas a profundidad y semiestructuradas, análisis documental y etnografía digital. El resto de esta sección describe estas técnicas de recopilación de datos a detalle.

2.3.1 Observación participante

La observación participante es una técnica que permite a los investigadores estudiar las prácticas sociales en su entorno natural, combinando la observación directa con distintos niveles de interacción ya que como explica (Spradley, 1980) el investigador puede ser un agente activo de la colección de datos simplemente formando parte de una experiencia vívida. Este método busca comprender el "hacer" de los agentes sociales desde una perspectiva inmersiva, empleando los sentidos del investigador para registrar sistemáticamente las dinámicas que ocurren en escenarios accesibles y presentes (Jociles Rubio, 2018). Además, este método es particularmente útil para estudiar los procesos de construcción de la realidad, ya que está centrado en las prácticas concretas y situadas de los actores, una aproximación que no puede ser sustituida por entrevistas o discusiones grupales (Jociles Rubio, 2018).

Una de las particularidades de la observación participante es la flexibilidad de roles que puede adoptar el investigador, desde la inmersión total en las actividades de la comunidad estudiada hasta una participación más limitada (Delamont, 2004). Este enfoque, según Watson y Till (2010) no requiere únicamente atención detallada a las interacciones humanas y no humanas, sino también una reflexión crítica sobre las experiencias corporales, emocionales e intersubjetivas que surgen durante el proceso. A través de esta técnica, los investigadores pueden explorar cómo los individuos constituyen y habitan sus espacios sociales, forjan redes y articulan representaciones de su entorno (Watson y Till, 2010).

El objetivo central de la observación participante en esta investigación fue comprender cómo los trabajadores de la industria de exportación en Guanajuato enfrentaron el control del capital dentro de sus espacios de trabajo, navegaron por el entramado institucional nacional y transnacional al tiempo que adoptaron estrategias individuales o colectivas como respuesta y provocación del control corporativo. Para ello, fueron priorizados los siguientes tres espacios: i) espacios de organización: donde los trabajadores planearon sus estrategias de resistencia y acción colectiva; ii) espacios de producción: donde fueron observadas las condiciones laborales y la relación capital-trabajo; y, iii) espacios de consolidación sindical: donde fue observado el ejercicio de la vida sindical colectiva.

Asimismo, apliqué esta técnica en reuniones quincenales vía Zoom organizadas por el “Proyecto Solidaridad”, una coalición de sindicatos y organizaciones la mexicanoestadounidense, particularmente activa en canalizar recursos y otorgar visibilidad a los casos que recurrieron al MLRR. Mi participación en estas sesiones fue durante tres meses cada dos semanas y me permitió analizar las lógicas de operación de las redes de solidaridad transnacional en el marco del MLRR, su interacción con organizaciones mexicanas y las particularidades del relato que se construye en torno a los casos en México, así como los aspectos que concitan mayor interés y apoyo en dichos espacios.

La observación participativa en campo fue organizada mediante los siguientes tres pasos lógicos para facilitar su comprensión.

Primer paso: definición de los objetivos

El primer paso fue definir el objetivo a cubrir mediante la observación participante, que fue analizar los mecanismos de control en los espacios de trabajo así como las respuestas articuladas por los trabajadores que enfrentan las decisiones del capital en los espacios de trabajo y en el ámbito local.

Esto fue analizado a partir de visitas de campo a los parques industriales de Las Colinas y Puerto Interior en Silao y Apolo en Irapuato además de ingresar a dos plantas de inyección de plástico. Así pude constatar tanto las condiciones de trabajo y las formas que toma el capital en los espacios de trabajo como el territorio general donde se encuentran insertos. También fueron observadas las diferentes etapas que anteceden la conformación de una sección sindical independiente: campañas de información, ruedas de prensa, plantones y

campamentos. Y por último, estuve presente en diferentes ejercicios de consolidación sindical como asambleas generales y elecciones sindicales y para contrastar, también asistí de forma encubierta a una asamblea general de un sindicato regional de la CTM.

Dado que la observación participante requiere adaptabilidad a las dinámicas del campo, esta planificación fue flexible y se ajustó conforme avancé en la investigación. Para lograrlo, combiné la observación participativa con conversaciones informales, asegurando adaptar el enfoque en función de temas o eventos significativos que surgieran en el campo.

Segundo paso: Acceso al campo y establecimiento de relaciones

Para acceder al campo, comencé siguiendo los informes periodísticos sobre las movilizaciones dentro de las plantas automotrices de Guanajuato para identificar a los actores clave y las organizaciones aliadas. Con esta información creé un directorio para establecer un primer contacto. Después de varios correos electrónicos con diferentes organizaciones, mensajes directos por sus páginas web y entrevistas, logré un primer tener contacto con un miembro de Proyecto Solidaridad que apoyó a los trabajadores de GM en su proceso organizativo. Desde el primer contacto con esta organización, la información otorgada fue transparente: estudiante de doctorado interesada en la implementación de la reforma laboral en el sector automotriz y en la conformación del sindicato independiente.

Este primer contacto fue indirecto, no con el sindicato en vías de consolidación sino con la Casa Obrera del Bajío, un centro de asesoría laboral regional coordinada en ese momento por un extrabajador de GM que formó parte de las movilizaciones iniciales. No era la primera estudiante de posgrado que se acercó a ellos por lo que mi presencia no fue inusual aunque pensaron que “solamente iría a la oficina a observar un par de veces”. En un primer encuentro les expliqué que la investigación estaba centrada en sus logros en un área de México que a menudo se percibía como no problemática, lo que pareció resonar con ellos. La identidad como mujer joven originaria de la región facilitó mi integración por el conocimiento con algunos códigos propios y la familiarización con la vida política de la entidad y las acciones que ellos estaban realizando. Como lo indiqué previamente, a lo largo de las visitas desarrollé una fuerte relación con una integrante mujer y joven que me percibía como alguien cercana y respetuosa de su trabajo, en un contexto masculinizado.

El enfoque de la investigación requirió ajustes tempranos a medida que se navegaba por la dinámica del campo. Había poco control sobre los días y horarios en que podía

participar así como en las actividades en las que me podía sumar y a menudo se tenía que gestionar las tensiones que surgían entre los actores. A pesar de estos desafíos, la flexibilidad y la relación construida fueron de ayuda para a generar confianza y a obtener una visión más profunda de las acciones que realizaban a diario, los reajustes que debían hacer por la falta de recursos financieros, su interacción con agentes locales, regionales e internacionales.

Si bien en un inicio las actividades de acompañamiento consistieron en difusión en los paraderos del transporte de personal, así como ruedas de prensa y campañas fuera de las plantas productivas, más adelante logré involucrarme con los miembros del SINTTIA, sindicato conformado inicialmente por los trabajadores de GM que por su carácter nacional, ingresó sutilmente en varias plantas de la región. En un primer momento, establecí una relación más estrecha con una sección mediana que recién había obtenido su representación sindical y una segunda más pequeña que estaba intentándolo. Dado que la estaba en el campo, aunque interrumpida, fue extendiéndose en el tiempo y más adelante logré tener mayor contacto con los miembros de la secretaría general del sindicato.

Tercer paso: Recopilación de datos mediante la observación participante

Al inicio comencé con una serie de observaciones descriptivas para familiarizarme con el entorno y las dinámicas del campo. Este enfoque inicial permitió recoger impresiones generales sobre los horarios de trabajo, dinámicas con el transporte de personal y fricciones con sindicatos de protección, aunque en ocasiones presté atención a aspectos que más adelante resultaron irrelevantes. A medida que adquirí mayor comprensión del contexto, transité hacia una observación más enfocada complementándola con entrevistas donde indagué directamente con los informantes sobre las actividades que estaban realizando y el contexto en el que se encontraban.

Siguiendo las recomendaciones de Merriam (1988) sobre la etnografía reflexiva, presté atención al ambiente físico en el que se tenían lugar las interacciones, los participantes fueron descritos detalladamente y analicé tanto las actividades planificadas como las espontáneas. Asimismo, consideré la comunicación no verbal y otros matices de las interacciones sociales.

Siguiendo la metodología de caso extendido dentro del análisis situado donde el trabajo de campo es una relación social en sí misma, también percibí las consecuencias que tenía para los participantes mi presencia que más de una vez fue disparador de tensiones entre

los miembros y dichos roces sirvieron, a su vez, para remarcar las jerarquías dentro de las organizaciones o las mismas rivalidades.

Como indiqué líneas atrás, la observación participante fue complementada con entrevistas informales y conversaciones casuales que permitieron reflexionar sobre los hallazgos: confirmar o rechazar las suposiciones tempranas que iba desarrollando. Este enfoque seguía la premisa del estudio de caso extendido, buscando capturar no únicamente el "hacer", sino también el "decir sobre el hacer", es decir, qué percepción tenían ellos sobre lo que estaban llevando a cabo y así busqué construir una comprensión de las prácticas y discursos del campo.

Cuarto paso: Registro y sistematización de la información

El registro y la sistematización de la información en el estudio de caso extendido requieren documentar tanto las observaciones realizadas como los procesos de interpretación, prestando especial atención a las dinámicas entre actores y estructuras (Burawoy, 2009). Para ello, llevé un diario de campo en el que registré cada salida con fecha, hora y lugar, acompañado de una descripción detallada del espacio físico, los actores involucrados, las interacciones observadas y, en algunos casos, material fotográfico. En estos registros anoté los hallazgos clave, el tiempo y contexto de cada observación, así como las actividades desarrolladas, destacando las relaciones de poder, las jerarquías y las tensiones presentes en los espacios laborales y sindicales. En total, realicé 22 salidas de campo, con una duración aproximada de entre 30 minutos y ocho horas. Además asistí virtualmente a seis reuniones quincenales del Proyecto Solidaridad vía *Zoom*.

Además de registrar las acciones de los informantes, sus reflexiones fueron documentadas, prestando atención tanto a las expresiones verbales como a elementos no verbales y actividades implícitas. Este seguimiento me permitió identificar cómo los actores se posicionaban entre sí, sus percepciones y lo que preferían callar, las jerarquías internas dentro de la organización, cómo lidiaban con los mecanismos de control y represión en los espacios de trabajo, cuál era su postura frente a estructuras locales, regionales y globales que configuraban el régimen laboral.

Para organizar la información recabada, establecí cuatro ejes de análisis: (1) las dinámicas organizativas internas, enfocadas en la estructura sindical y las relaciones entre sus miembros; (2) las estrategias de los trabajadores frente al capital, incluyendo formas de

resistencia y negociación; (3) la influencia de actores externos, como asesores en el plano nacional, sindicatos nacionales e internacionales, gobiernos y organismos reguladores; y (4) la relación entre la escala local y las cadenas globales de producción, analizando cómo las decisiones en los espacios de trabajo estaban condicionadas por procesos económicos y políticos más amplios.

Como parte de la sistematización, elaboré una línea temporal para rastrear la evolución de los eventos de movilización, organización y negociación, identificando puntos de inflexión que marcaron cambios en el proceso sindical y en la respuesta del capital ([Anexo 3](#)). De manera constante, los registros fueron contrastados con elementos más amplios del régimen laboral, identificando las interrelaciones entre los niveles local, regional, nacional y global.

Finalmente, la información recopilada fue digitalizada para facilitar su análisis y organización. Además, en un primer momento, las observaciones preliminares fueron compartidas con el comité tutorial y, en algunos casos, con la persona que facilitó mi acceso a la organización, con el propósito de recibir retroalimentación y fortalecer la interpretación de los hallazgos.

2.3.2 Entrevistas cualitativas

A diferencia de las metodologías cuantitativas, que buscan amplitud y representatividad estadística, las entrevistas cualitativas permiten comprender en profundidad por qué las personas sienten y actúan de determinada manera. Como señala McDowell (2010), este enfoque posibilita un análisis detallado de las acciones humanas en su complejidad, capturando la diversidad de experiencias y cuestionando generalizaciones sobre los fenómenos estudiados.

Dado que las entrevistas cualitativas se enmarcan dentro de estudios de caso y metodologías interpretativas, su valor radica en la interacción entre entrevistador y entrevistado. Más allá de la recopilación de información verbal, estas entrevistas permiten indagar en significados subyacentes, emociones y dinámicas sociales que estructuran las experiencias de los sujetos. Además, el proceso de entrevista no es neutral; como destacan Fontana y Frey (2005), implica un acto de narración en el que los entrevistados construyen relatos de vida en respuesta a las preguntas del investigador. Este carácter colaborativo

requiere que el entrevistador genere un ambiente de confianza y minimice las asimetrías de poder inherentes al encuentro.

En el estudio, la metodología de entrevistas cualitativas permitió recolectar datos sobre los discursos y experiencias de los trabajadores al mismo tiempo que captar las tensiones, contradicciones y estrategias que emplean en sus contextos locales, no sólo laborales. Esta herramienta fue importante para comprender las estructuras de poder local a partir de las conversaciones con los informantes del gremio académico-activista, los procesos organizativos y las percepciones de los actores involucrados en el movimiento sindical. Al integrar estos elementos, las entrevistas proporcionaron información descriptiva y también contribuyeron a un análisis crítico de las dinámicas laborales y sindicales en el sector automotriz en el contexto guanajuatense. En total, realicé 30 entrevistas cualitativas entre semiestructuradas, no estructuradas e historias de vida. Ver más en el [Anexo 5](#) y [Anexo 6](#).

Para realizar las entrevistas seguí una serie de seis pasos escalonados que además de ayudar a sistematizar la información también ayudaron a no perder de vista el objetivo central con esta herramienta metodológica.

Etapas 1. Definir la estructura de las entrevistas

En el inicio de las entrevistas, el objetivo principal fue obtener información sobre los contextos sociales, políticos y económicos del espacio de trabajo y su interacción con el capital en diferentes escalas geográficas. La entrevista como técnica metodológica permitió recopilar información detallada sobre los temas de estudio, así como comprender los contextos locales y regionales en los que se desarrollan. Al ser un método basado en la interacción social y la narración personal (Fontana & Frey, 2005) adopté un enfoque flexible, intentando equilibrar el control de la dirección de la entrevista con la oportunidad para que los entrevistados plantearan sus propios temas y dudas.

Durante las primeras interacciones, fue común que los entrevistados tendían a establecer los temas de conversación (McDowell, 2010, p. 164), lo que requirió sensibilidad para desarrollar el *rapport*. Una vez establecida esta relación de confianza, fue más sencillo dirigir el ritmo de las entrevistas sin dejar de mantener la apertura para recibir planteamientos

espontáneos que en varias ocasiones revelaron cuestiones clave que no había considerado previamente.¹

Para atender la diversidad de actores y contextos, se optó por combinar entrevistas semiestructuradas, no estructuradas e historias de vida, adaptando el enfoque según el perfil del informante y el espacio donde se desarrollaba la interacción. En la tabla 2 está organizado el tipo de entrevista realizada en función de la población objetivo y justificación.

Tabla 2. Clasificación de entrevistas realizadas según población objetivo y justificación

Tipo de entrevista	Población objetivo	Justificación
Semiestructurada	Actores con mayor poder simbólico: miembros de sindicatos independientes, activistas y miembros de la academia	Diseñadas para abordar temas clave de manera estructurada, evitando desviaciones y asegurando lo más posible que fueran cubiertos los aspectos estratégicos relevantes.
No estructurada y comunicación informal	Trabajadores de las plantas, miembros de las organizaciones sindicales independientes y asesores de organizaciones obreras.	Enfocadas en explorar temas de manera abierta, permitiendo que los informantes compartieran experiencias y perspectivas en función de su comodidad. Esto permitía incorporar sus propias inquietudes sobre el tema y obtener información que no se tenía en el radar.
Historias de vida	Trabajadores con experiencias significativas en el entorno laboral o sindical.	Orientadas a comprender los contextos individuales y su evolución a lo largo del tiempo, los generales de su historia familiar que en conjunto proporcionaron una perspectiva propia.

Esta orientación híbrida permitió captar tanto las perspectivas estructurales como las vivencias individuales, enriqueciendo el análisis de las dinámicas personales, laborales y sindicales en sus diversos contextos. La flexibilidad y la capacidad de adaptación resultaron

¹ Con un actor fue complejo dirigir las entrevistas porque no dejaba al lado “su rol” y empleaba el espacio de entrevista para compartir un discurso ya externado con frecuencia. Al intentar un desvío temático, el informante volvía a éste por lo que debí pensar en los tópicos que le interesaban compartir y en cómo se alineaban al objetivo de investigación.

importantes para navegar las diferencias de poder simbólico entre ellos y yo y los niveles de comodidad de los entrevistados asegurando así un intercambio significativo.

Etapa 2. Desarrollo del protocolo de entrevista

Para llevar a cabo la serie de entrevistas fueron diseñados varios protocolos, uno para entrevistas semiestructuradas y otro para entrevistas no estructuradas lo que facilitó abordar los objetivos de la investigación con diferentes perspectivas adaptados a los perfiles y roles de los distintos grupos de entrevistados. Ver más en [Anexo 4](#).

Protocolo para entrevistas semiestructuradas

Este protocolo fue dirigido a actores con mayor poder simbólico como organizadores sindicales que operaban a nivel nacional y miembros de la academia. El objetivo fue garantizar un análisis estructurado de los temas centrales y asegurar que la información obtenida fuese útil para abordar las dinámicas del contexto laboral desde una perspectiva institucional y estratégica.

La guía temática de este protocolo incluyó los siguientes ejes principales:

- i. Condiciones laborales y organizativas: Perspectivas sobre los sistemas de organización sindical.
- ii. Dinámicas de poder y estrategias del capital: Análisis de los mecanismos del capital en el espacio de trabajo y el ámbito local.
- iii. Dinámicas de poder y estrategias sindicales: Análisis de los mecanismos de control y las acciones emprendidas por los sindicatos corporativos y otros actores afines a ellos en las escalas local y regional.
- iv. Transformaciones en el marco laboral: Opiniones sobre los cambios normativos en la Nueva Ley Federal del Trabajo y la implementación del Cap. 23 del TMEC y su impacto en las relaciones laborales y sindicales.
- v. Transformaciones políticas y económicas de Guanajuato: Análisis sobre los cambios políticos y económicos de Guanajuato, las acciones del gobierno estatal y de las élites locales.

Este protocolo buscó mantener un balance entre las preguntas abiertas que fomentaran la profundidad de análisis y la riqueza de las respuestas a la vez que contó con una estructura que evitara desvíos significativos.

Protocolo para entrevistas no estructuradas

Fue diseñado el protocolo no estructurado para trabajadores de base y miembros de organizaciones sindicales independientes y asesores locales. Este enfoque permitió que los entrevistados narraran sus experiencias y perspectivas sin la rigidez de una guía estricta.

Los ejes temáticos fueron más flexibles e incluyeron los siguientes subtemas:

Tabla 3: Ejes temáticos abordados en las entrevistas no estructurada

Trayectorias personales y experiencia laboral	
Historias de vida y trayectoria laboral	Narrativas que permiten comprender tanto la trayectoria laboral de los trabajadores como los factores personales y familiares que moldearon su respuesta ante los mecanismos de control del capital en el contexto local.
Impacto de la vida familiar en la vida sindical	percepción de familiares sobre actividad sindical, vida de pareja, tareas de cuidados.
Eventos determinantes en la vida laboral	Experiencias como despidos, problemas legales o intimidación, que influyeron en su involucramiento en la lucha sindical.
Mecanismos de control del capital	
Condiciones laborales y organizativas	Percepciones sobre la estructura organizativa del espacio de trabajo y la jerarquía empresarial.
Dinámicas de poder y estrategias del capital	Mecanismos de control implementados por la gerencia y los líderes de equipo, el papel de autoridades locales y regionales, y la intervención de actores informales o ilegales en la regulación del trabajo.
Mecanismos de resistencia del trabajo	
Dinámicas de poder y estrategias sindicales	Acciones emprendidas por los sindicatos corporativos y la respuesta de los trabajadores en los niveles local y regional.
Interacción con el marco laboral	Relatos sobre demandas de reinstalación, elecciones sindicales y negociaciones colectivas en instancias locales y federales.
Interacción con otras organizaciones sindicales nacionales e internacionales	Opiniones sobre la relación de los sindicatos independientes con otras organizaciones laborales dentro y fuera del país.
Relatos cotidianos de la vida sindical independiente	Relatos sobre cómo interactúan los trabajadores con el sindicato

	independiente en ocasiones contrastados con la anterior representación del sindicato corporativo: cómo es la relación cotidiana, cuáles son las prestaciones más demandadas, las demandas específicas de la base sindical.
Relaciones de poder y disputa en el régimen laboral	
Percepciones sobre las dinámicas de poder en los espacios de trabajo	Reflexiones sobre la distribución del poder dentro de la empresa y la relación entre los diferentes actores laborales.
Estrategias de negociación y conflicto	Experiencias en la gestión de conflictos laborales, desde la mediación con actores externos hasta la organización de movilizaciones.
Impacto de regulaciones y acuerdos internacionales	Evaluación del impacto de normativas como el MLRR en la transformación de las condiciones laborales y sindicales.

En estas entrevistas, el rol de la investigadora consistió en escuchar activamente redirigiendo de forma sutil para conectar las narrativas espontáneas con los objetivos de investigación respetando los temas que los entrevistados consideraban relevantes.

Los protocolos compartieron tres estrategias clave:

Inicio de la entrevista: Presentación del objetivo de la investigación haciendo tácito el probable uso de lo relatado en el proyecto de tesis. Establecer la confianza para fomentar un ambiente cómodo y colaborativo.

Adaptabilidad durante la interacción: Flexibilidad para permitir que los entrevistados introdujeran temas desde su perspectiva relevantes.

Cierre reflexivo: Agradecimiento y espacio para comentarios finales, asegurando la participación activa de los entrevistados. En muchos casos les otorgaba este espacio para que me compartieran cosas que a ellos les interesaba.²

El desarrollo de estos protocolos permitió combinar la sistematicidad de las entrevistas semiestructuradas, utilizadas con actores que poseen mayor poder simbólico, con la

² Esto tenía la finalidad de darles un espacio para expresarse sobre lo que ellos deseaban, un poco como “ya hablé de lo que a ti te interesa, ahora escúchame sobre *esto* que me interesa a mí”.

profundidad narrativa de las entrevistas no estructuradas, diseñadas para captar las experiencias y emociones de los trabajadores de base. Esta combinación metodológica fue clave para comprender las dinámicas laborales y sindicales y los procesos subjetivos y estructurales que inciden en la acción colectiva.

Etapa 3: Seleccionar los participantes

Para las entrevistas no estructuradas e historias de vida, los participantes fueron seleccionados con base en su experiencia dentro de un proceso de organización sindical, su involucramiento en el trabajo de asesoramiento sindical, o su papel en la obtención de la representación sindical independiente. También fueron incluidos los trabajadores que habían sido despedidos en el contexto de la lucha sindical. La selección se realizó principalmente entre quienes aceptaron participar y cuya trayectoria se alineaba con los objetivos de la investigación, ya que representaban de manera más cercana a las población objetivo.

En el caso de las entrevistas semiestructuradas, la selección de participantes se basó en el acceso que se tenía a ellos. Si bien algunos entrevistados no siempre contaban con información novedosa o particularmente relevante para el estudio, su participación permitió establecer contactos con terceros que sí podían aportar perspectivas clave. Además, en ciertos casos, la elección estuvo determinada por el puesto que ocupaban dentro de organizaciones de asesoría sindical, lo que permitió entender la estructura y dinámicas de poder internas.

Para la selección de académicos, contacté a investigadores en función de sus temas de estudio, sus publicaciones y su cercanía con organizaciones sindicales o movimientos laborales e incluso su apertura para tocar estos temas en un contexto local reservado. Esta estrategia permitió obtener insumos analíticos adicionales y contrastar con los primeros hallazgos.

Este enfoque flexible y basado en redes de contacto resultó clave para acceder a actores relevantes en distintos niveles, facilitando la comprensión de las dinámicas laborales y sindicales desde múltiples perspectivas.

Etapa 4: Conducción de las entrevistas

La conducción de las entrevistas se llevó a cabo en lugares previamente acordados con los informantes, priorizando espacios accesibles y cómodos para ellos. En el caso de entrevistas con académicos, la planificación incluyó la coordinación anticipada de día, lugar y formato de la reunión. Para las entrevistas no estructuradas, el acceso a los participantes fue más

circunstancial donde la confirmación se llegó a dar horas antes del encuentro y, en algunos casos, se desarrollaron en contextos informales, como reuniones sociales, asambleas, campamentos, etc. en las que se establecía contacto con nuevos actores que accedían a dar su testimonio o externaban su opinión.

Para la recopilación de historias de vida, el criterio de selección del espacio estuvo determinado por la facilidad de acceso para los entrevistados, lo que llevó a realizar entrevistas en lugares no siempre óptimos en términos de privacidad, como pequeñas plazas comerciales u oficinas compartidas. A pesar de estas limitaciones, prioricé la comodidad de los participantes para facilitar una conversación fluida y espontánea.

La mayoría de las entrevistas fueron presenciales, con excepción de cinco casos que, por razones logísticas, se realizaron a través de llamadas telefónicas o videoconferencias en Zoom y con un entrevistado en específico todo nuestro intercambio fue por correo electrónico. Algunas de estas entrevistas virtuales fueron seguimientos a encuentros previos presenciales.

Durante las entrevistas, en el caso de las semiestructuradas, empleé una guía impresa y anotaciones en la libreta de campo para facilitar el desarrollo del diálogo. En todas las entrevistas, independientemente de si eran grabadas o no, se tomó notas detalladas, lo que permitió estructurar la conversación y garantizar la recuperación de información clave en caso de problemas con la grabación.

Etapa 5. Procesamiento de la Información: Transcripción y Organización Temática

En cuanto al registro de las entrevistas, aproximadamente la mitad fueron grabadas. La decisión de grabar, como plantea McDowell (2010), implica cuestiones sobre la comodidad del informante y la confidencialidad y añade la tarea de transcribir la entrevista en su totalidad. Ya que varios de mis informantes hicieron “grabaciones ocultas” para evidenciar corruptelas de su sindicato y de la gerencia, determiné que ante temas sensibles, falta de privacidad -como en el caso de encuentros espontáneos en reuniones informales- o la falta de entera confianza de los entrevistados hacía mí, era mejor no hacerlo. En estos casos, la toma de notas fue fundamental para documentar los relatos con mayor fidelidad.

El tiempo promedio de duración de las entrevistas fue de 120 minutos, con una última media hora en la que los entrevistados tenían mayor libertad para compartir información

adicional que consideraran relevante. Por último, en ningún caso compartí el manuscrito de la entrevista con los informantes.

Las entrevistas en audio se transcribieron con ayuda del programa “Descript” y se hizo una serie de análisis reiterativos con el programa ATLAS.TI. En los casos en que la grabación no fue posible, las notas del diario de campo fueron previamente capturadas en formato digital para también hacer un primer análisis exploratorio en el programa ATLAS.TI.

Una vez transcritas, las entrevistas fueron organizadas con base en ejes analíticos preliminares, los cuales emergieron tanto de los objetivos de la investigación como de los patrones identificados en las narrativas de los participantes. Estos ejes fueron definidos en un proceso iterativo, en el que las categorías de análisis se ajustaron continuamente. La estructuración de estos ejes fue realizada prestando cuidado que el análisis capturara la dimensión individual de los relatos y su conexión con procesos más amplios. El tiempo disponible para el análisis fue limitado, lo que me obligó a trabajar de manera más focalizada. Esto significó priorizar la construcción de un marco claro que respondiera a las preguntas de investigación, aun cuando un análisis más prolongado habría permitido explorar con mayor detalle matices y tensiones presentes en el material.

Los ejes analíticos centrales establecidos fueron los siguientes:

- i. Historias de vida y trayectorias laborales
- ii. Mecanismos de control del capital en el espacio de trabajo
- iii. Mecanismos de resistencia del trabajo y acción sindical
- iv. Relación entre experiencias locales y estructuras globales

2.3.3 Revisión documental

La revisión documental sirvió para sostener lo discutido en los primeros dos capítulos empíricos -capítulo 2 y 3- y no se limitó a complementar la información recabada en campo, sino que fue concebida como un objeto de análisis en sí mismo. Desde la perspectiva de Berger y Luckmann (1968), los documentos participan en la construcción social de la realidad, al contribuir a la institucionalización y legitimación de determinados significados.

El objetivo del tercer capítulo fue sostener que el régimen laboral contemporáneo en México es el resultado de transformaciones históricas de largo plazo que combinan cambios en el modelo económico, reformas institucionales y adaptaciones del modelo sindical corporativo, y que hoy se consolidan mediante mecanismos de control tanto nacionales como

globales. Para ello inicié revisando fuentes académicas e informes institucionales para reconstruir las transformaciones estructurales del trabajo, desde el modelo sustitutivo de importaciones hasta la apertura comercial y la reconfiguración productiva de las últimas décadas. Después me enfoqué en documentos normativos, tratados internacionales como el TLCAN y el T-MEC, y las reformas laborales recientes. El objetivo fue comprender cómo intervinieron en la reestructuración de sectores estratégicos, cómo articularon mecanismos de control a nivel nacional y global, y de qué manera incidieron en la configuración y adaptación del modelo sindical corporativo.

Finalmente, integré datos oficiales y literatura especializada para trazar las conexiones entre los cambios económicos, las reformas institucionales y las transformaciones en el sindicalismo. Esto me permitió situar el régimen laboral actual no como un punto de partida, sino como el resultado de un proceso histórico de liberalización y disciplinamiento del trabajo.

A partir de este marco nacional, el análisis documental en el capítulo cuatro sobre Guanajuato tuvo un papel central en la reconstrucción de la conformación histórica y económica de la región, permitiendo situar las dinámicas laborales contemporáneas dentro de procesos de más largo alcance. En este sentido, su análisis permitió evidenciar cómo distintos actores han elaborado discursos que configuran y justifican ciertas interpretaciones sobre el régimen laboral y económico de México y particularmente del estado de Guanajuato.

En primer lugar, fue realizada una revisión hemerográfica amplia de noticias locales y reportajes, con dos objetivos principales. Primero, examinar cómo los medios de comunicación solían reproducir el discurso del gobierno estatal sobre el desarrollo automotriz, también para conocer cómo han representado los conflictos sindicales en la industria automotriz, identificando los marcos discursivos utilizados. Segundo, analizar qué otros movimientos sociales y laborales surgieron en la industria automotriz del corredor industrial para analizar el actuar de tanto sindicatos corporativos como empresas. Esto sirvió para comprender cómo surgen los movimientos en otras empresas, qué actores están involucrados y qué tienen en común con los movimientos que seguí de cerca.

En segundo lugar, fue revisada una serie de materiales sobre la historia económica y laboral de Guanajuato, particularmente sobre la economía de enclave minero, la proletarianización de la población rural, la expansión del sector cuero-calzado y los proyectos

de industrialización. Este análisis permitió evidenciar cómo las transformaciones del mercado de trabajo en la región han estado marcadas por una continuidad en la concentración del poder económico en ciertas élites, primero ligadas a la minería, a la agricultura y posteriormente negocios inmobiliarios. La narrativa oficial de Guanajuato como un “polo industrial emergente” ignora que la industrialización no se ha traducido en mejores condiciones laborales para la clase trabajadora, sino en una nueva fase de explotación en que su trabajo está inserto en la lógica de las cadenas globales de producción.

Asimismo, fueron consultados reportes institucionales sobre proyectos económicos en la región (Guanajuato Siglo XXI), incluyendo documentos gubernamentales e informes públicos. Estos documentos fueron fundamentales para analizar cómo las políticas estatales han facilitado la inserción de Guanajuato en la industria automotriz, diseñando un régimen laboral basado en bajos salarios, ausencia de derechos colectivos efectivos y una estrategia de atracción de inversión extranjera sustentada en concesiones fiscales y desregulación. La revisión crítica de estos reportes permitió identificar cómo la articulación de la industria con actores políticos y económicos locales no ha sido un proceso neutral, sino un mecanismo de consolidación de nuevas élites empresariales.

Finalmente, se revisó una serie de fuentes académicas, incluyendo artículos, capítulos de libros, tesis y monografías, para comprender en qué condiciones las élites locales han configurado la estructura productiva de la región. Aunque no abundante, esta aproximación permitió trazar conexiones entre la reconfiguración del sindicalismo, la expansión de la industria automotriz y la persistencia de un modelo de desarrollo que acentuó las desigualdades regionales.

2.3.4 Etnografía digital: análisis de redes sociales y la interacción sindical

Como complemento a la observación participante, las entrevistas y la revisión documental, se realizó un análisis de redes sociales empleando herramientas de la etnografía digital. Este enfoque metodológico permitió continuar en contacto con el caso de estudio durante los periodos en que no era posible la presencia in situ. De esta manera se observó “desde lejos” cómo los procesos organizativos iban desarrollándose que permitió comprender el tipo de representación colectiva que los sindicatos emergentes consolidaron además de entender cómo los trabajadores interactuaban en entornos digitales, qué discursos predominaron y qué inquietudes emergieron. La etnografía digital es una técnica que adapta los principios de la

etnografía tradicional al estudio de la comunicación y la interacción en plataformas en línea, lo que posibilita el análisis de formas de organización, movilización y construcción de identidad sindical en el ámbito digital (Hine, 2004).

Para este análisis, fueron revisadas seis páginas de Facebook asociadas al sindicato en distintos momentos de su proceso organizativo. Dentro de estas, se identificaron dos tipos de páginas principales: las creadas durante la etapa de organización inicial, con nombres informales o satíricos como "Lo que callamos los de Flexi"³, utilizadas para compartir denuncias anónimas, coordinar acciones de base y movilizar firmas; y las páginas oficiales posteriores, como "SINTTIA Sección Flexitech", donde el sindicato formalizó su comunicación con los trabajadores tras obtener la representación sindical.

El análisis incluyó el estudio de publicaciones, interacciones (comentarios, reacciones y compartidos) y la dinámica de difusión de información, centrándose en:

Tabla 4 Ejes de análisis de la etnografía digital sindical

Eje de análisis	Descripción
Actividades sindicales y recepción	Seguimiento a publicaciones sobre bases para acceder a prestaciones, talleres de seguridad laboral, actualizaciones de negociaciones contractuales y eventos transmitidos en tiempo real (marchas, ruedas de prensa, rifas). Se evaluó su recepción por parte de la base sindical.
Quejas e inquietudes de los trabajadores	Identificación de reclamos expresados en redes, algunos originados en discusiones de grupos de WhatsApp (a los que no se tuvo acceso) cuyos extractos se publicaban en dichas plataformas.
Nivel de participación y difusión	Análisis de la interacción entre distintas secciones sindicales al repostear o

³ Haciendo sorna del melodrama de televisión abierta "Lo que callamos las mujeres"

	comentar la misma información, observando conexiones entre diferentes sectores del movimiento.
Percepción del sindicato	Registro de críticas que no implicaban oposición frontal, sino apatía hacia la estructura sindical, ofreciendo pistas sobre los retos para mantener la participación activa a largo plazo.

Si bien la etnografía digital proporcionó información valiosa sobre la interacción sindical en redes sociales, sus limitaciones metodológicas fueron reconocidas. Como señala Quintero Ramírez (2021), existe el riesgo de sobredimensionar la movilización sindical en redes sociales, dado que una alta actividad digital no implica necesariamente una mayor participación en acciones fuera del entorno virtual. Además, factores como el acceso desigual a la tecnología y la vigilancia empresarial condicionan quiénes participan en estos espacios y qué tipo de discursos se expresan públicamente.

Por esta razón, el análisis de redes sociales fue utilizado como un complemento metodológico, triangulando la información con observación en campo y entrevistas para contextualizar adecuadamente las dinámicas digitales dentro de la estructura sindical. Esta combinación metodológica permitió capturar la dimensión “online” del movimiento y con ello, las tensiones entre la participación digital y la acción sindical en los espacios de trabajo y negociación colectiva.

2.4 Análisis de datos y construcción teórica

Herbert (2010) sugiere que una investigación cualitativa teóricamente sólida no parte necesariamente de un marco conceptual cerrado, sino que debe atender al momento y a las condiciones en las que la teoría comienza a construirse. En este trabajo, la construcción teórica no fue lineal, sino que emergió gradualmente a partir del contacto con el campo. En la primera etapa del trabajo se comenzó con una serie de preguntas planteadas a partir del caso de estudio las cuales más adelante fueron conectadas con un marco conceptual construido y reformulado en distintas etapas del proceso. Una primera etapa de trabajo de campo fue exploratoria que permitió más adelante reconfigurar las preguntas de

investigación. Durante la segunda etapa el objetivo fue recabar información alineada a las preguntas de investigación. El proceso teórico-metodológico no fue lineal y sí poco ortodoxo: en un inicio la investigación apuntaba a una discusión sobre las cadenas globales de producción y a partir del trabajo de campo fue redireccionado para analizar la conformación de un nuevo sindicato independiente en la región donde fueron seguidas las estrategias de la fuerza laboral para enfrentar al capital, representado tanto por el corporativo global como por una gerencia enteramente nacional y una jerarquía interna marcada por diferencias de clase. A medida que avanzaba la investigación, fue identificado junto con el comité de tesis que la perspectiva de los regímenes laborales ofrecía un marco analítico más adecuado para comprender el contexto en el que este movimiento obrero fue constituido, las condiciones de trabajo y cómo respondieron ellos ante eso, lo que llevó a adaptar y reconstruir el marco conceptual en un proceso iterativo entre el trabajo empírico y teórico.

Siguiendo el método del caso extendido de Burawoy (1998), el análisis de los datos no fue limitado a una descripción estática de los eventos observados, sino que se buscó enlazar las conexiones causales entre las experiencias laborales locales y las estructuras económicas y políticas que las configuran (Burawoy, 1998, p.5). Este enfoque multiescalar permitió examinar las condiciones laborales dentro de las plantas y parques industriales, al tiempo que hizo posible analizar cómo estas se encontraban determinadas por un entramado más amplio de regulaciones laborales locales, dinámicas sindicales regionales, políticas estatales y estrategias empresariales formuladas en escalas nacionales y globales, lo que evidenció la interdependencia entre estos niveles.

Dado que el método del caso extendido enfatiza la reflexividad en la investigación, el análisis también consideró el impacto del rol de la investigadora en la recopilación de información, documentando las condiciones en las que se llevaron a cabo las entrevistas, así como las resistencias o precaución observadas en algunos participantes. La interacción con distintos actores -trabajadores de base, líderes sindicales, asesores y académicos- reveló tensiones internas en el movimiento sindical, reflejadas en las diferentes percepciones sobre la democratización sindical.

En este sentido, la ciencia reflexiva considera que la objetividad no radica en la aplicación de métodos que busquen representar fielmente la realidad, sino en la capacidad de reconstrucción teórica a partir de anomalías (Burawoy, 1998, p.15). En este sentido, el

análisis no consistió en aplicar mecánicamente un marco teórico, sino en una conversación entre las proposiciones iniciales y las ideas emergentes del trabajo de campo, buscando integrar teoría y empiria.

2.4.1 Análisis de datos a partir de las herramientas metodológicas

El análisis de datos se realizó mediante la integración de múltiples herramientas metodológicas dentro del marco del estudio de caso extendido, siguiendo un proceso constante de contraste entre niveles de análisis por tratarse en enfoque multiescalar.

Tabla 5. Herramientas metodológicas y criterios de análisis

Herramienta	Descripción y criterios de análisis
Entrevistas	Permitieron captar las percepciones y estrategias de trabajadores, sindicalistas y asesores laborales en relación con el régimen laboral. Se aplicó codificación temática para identificar patrones discursivos, contradicciones y silencios reveladores de tensiones estructurales en las dinámicas de poder.
Observación participante	Documentó interacciones en tiempo real en espacios de trabajo y sindicales, complementando los relatos obtenidos en las entrevistas. Se analizó tanto lo expresado verbalmente como las prácticas, gestos y reacciones, identificando formas sutiles de control y resistencia en la cotidianidad laboral.
Análisis documental	Incluyó la revisión de documentos oficiales, legislación laboral y reportes empresariales, con el fin de contextualizar los discursos y estrategias de los actores dentro de estructuras normativas y económicas más amplias. Se realizó también una revisión hemerográfica para analizar narrativas mediáticas sobre movimientos sindicales regionales, relaciones entre representantes de gobierno y sindicatos corporativos, posturas del sector empresarial y la intervención de actores políticos.

Las entrevistas en audio se transcribieron con el programa Descript y se procesaron reiterativamente en ATLAS.ti, junto con las notas de campo previamente digitalizadas. En los casos sin grabación, las notas del diario de campo se incorporaron directamente al

análisis. El entradas del diario de campo de la observación participante también fueron procesadas en ATLAS.ti de forma reiterativa siguiendo la codificación previa de las entrevistas, aquí contrasté entre lo expresado por los informantes y lo realizado y también pude reconocer las formas de control y resistencia en la vida laboral del día a día.

En la etnografía digital, el análisis de publicaciones, interacciones y la circulación de información en redes sociales sindicales me permitió identificar las percepciones hacia el sindicato, las principales demandas, críticas y formas de articulación entre distintas secciones. Resultado de este análisis elaboré un memo con los principales hallazgos. Por su parte, la revisión documental aportó el contexto histórico, normativo y económico necesario para situar los hallazgos empíricos en procesos de más largo alcance.

A partir de esta integración metodológica, fue elaborado un informe empírico basado en los hallazgos clave, cuya estructura fue flexible y organizada en torno a mis preguntas de investigación.

Como parte de la sistematización, elaboré una línea temporal que permitió rastrear la evolución de eventos clave y sus puntos de inflexión, siempre contrastando la evidencia empírica con procesos históricos, económicos y políticos que operaban en distintas escalas. Siguiendo un enfoque multiescalar, se estructuró el análisis en tres fases interconectadas:

1. Organización y codificación de datos, mediante la identificación de patrones temáticos y la reducción de información redundante.
2. Triangulación de información a través de distintos niveles de análisis: desde lo local hasta lo global, contrastando los hallazgos con documentos, entrevistas y registros de campo para comprender las interacciones entre actores locales y estructuras más amplias.
3. Construcción de narrativas que vincularan las experiencias de los trabajadores con procesos históricos, económicos y políticos que operaban en distintas escalas.

De esta manera, la integración de los análisis derivados de las entrevistas, la observación participante, la etnografía digital y el análisis documental permitió elaborar una interpretación de los hallazgos articulada al contexto regional. Siguiendo los principios del estudio de caso extendido, fue realizado un análisis multiescalar que permitió conectar los eventos observados en el campo con dinámicas estructurales más amplias, considerando cómo las estructuras globales como la reestructuración de la industria automotriz y las

regulaciones del TMEC, condicionaban las acciones locales y, a su vez, cómo los trabajadores en Guanajuato reconfiguraban estos marcos a través de su acción colectiva.

La observación de las relaciones entre actores locales como trabajadores, sindicatos y empresas y actores externos como corporaciones transnacionales, reguladores internacionales y redes sindicales globales permitió analizar cómo las decisiones y estrategias en distintos niveles se interconectaban, generando tensiones, adaptaciones y nuevas formas de organización laboral (Burawoy, 1998, p.15).

2.4.2 Construcción teórica

La construcción teórica fue a partir de la articulación entre los hallazgos empíricos y las categorías conceptuales que guiaron el análisis. Como lo describí en los apartados anteriores, el análisis buscó poner en diálogo las experiencias documentadas en el campo con debates teóricos sobre regímenes laborales, control del trabajo y agencia sindical más que aplicar de forma directa un marco ya construido. Esta interacción permitió identificar los límites de ciertas nociones y la necesidad de matizar otras, incorporando elementos que surgieron de las condiciones concretas observadas en la industria automotriz de Guanajuato.

Este proceso implicó revisar y ajustar la forma en que se entendían las relaciones entre escalas, el papel de los actores internacionales y la persistencia del modelo sindical corporativo. Al contrastar el material empírico con la literatura, se hicieron evidentes tensiones que no podían explicarse únicamente desde las estructuras normativas o económicas, sino que requerían considerar las prácticas cotidianas, las redes de apoyo y las estrategias de resistencia desplegadas por los trabajadores integrando al análisis el contexto histórico y socioeconómico regional. La incorporación de estos elementos permitió ampliar la comprensión del régimen laboral como un entramado dinámico en el que interactúan factores locales, regionales, nacionales y globales.

El resultado fue una formulación teórica que concibe el régimen laboral no como un conjunto fijo de reglas e instituciones, sino como un espacio en disputa donde se cruzan procesos históricos y coyunturales. La perspectiva multiescalar, apoyada por la metodología de estudio de caso extendido, permitió vincular las experiencias y acciones documentadas con transformaciones estructurales amplias, como la reestructuración global de la industria automotriz y las nuevas formas de gobernanza laboral establecidas por el TMEC. Esta perspectiva permitió reconocer que, aunque las estructuras globales condicionan las acciones

locales, estas también pueden reconfigurar los marcos de control a través de la acción colectiva y la organización sindical.

2.5 Validez de los datos

Uno de los principales retos metodológicos en la investigación cualitativa y en el enfoque de estudios de caso tiene que ver con la validez de los resultados, la confiabilidad de los datos recabados y la posibilidad de generar conocimiento que trascienda los casos específicos. Tal como han señalado diversos autores como Yin (1994), este tipo de estrategias ha sido cuestionada por trabajar con muestras reducidas, depender de la interpretación del investigador y tener un carácter poco replicable. Estas limitaciones han llevado a poner en duda su capacidad para sustentar generalizaciones o construir teoría de alcance más amplio. No obstante, siguiendo al propio Yin (1994), se sostiene que los estudios de caso pueden ser generalizables en términos analíticos, es decir, útiles para sustentar o ampliar proposiciones teóricas, aunque no representen poblaciones en sentido estadístico.

Esta investigación se enmarca en ese tipo de generalización; a partir de un conjunto de preguntas construidas con base a los vacíos identificados en la revisión de literatura, se diseñó una perspectiva que pusiera en discusión directa la teoría con la evidencia empírica. El trabajo de campo no sólo aportó datos para responder empíricamente a esas preguntas, sino que también permitió reformular conceptos.

Con el objetivo de garantizar la validez interna y la confiabilidad del estudio, se recurrió a la triangulación de fuentes y métodos. Se recolectó información a partir de entrevistas semiestructuradas, observación participante, comunicaciones informales registradas en el diario de campo, documentos legales, comunicados sindicales y notas de prensa. Esta diversidad permitió cruzar perspectivas y construir interpretaciones más robustas (Flick, 2002). En algunos casos, cuando surgieron dudas o inconsistencias, se realizaron seguimientos posteriores o se cotejaron con otras fuentes. Además, se incorporaron voces divergentes e incluso antagonistas, lo que permitió una lectura más compleja de los procesos organizativos y sus tensiones internas.

Cabe señalar que el acceso a ciertos actores fue limitado. En particular, los intentos por establecer contacto con representantes de los sindicatos corporativos no derivaron en entrevistas formales ni intercambios significativos. Por esta razón, su perspectiva se reconstruyó a través de declaraciones públicas, documentos sindicales, análisis de prensa y

una visita de campo. De manera similar, el acercamiento directo a funcionarios públicos resultó inviable en el periodo de campo; por ello, el seguimiento a sus acciones y posicionamientos se hizo a través de comunicados oficiales, intervenciones registradas en medios y materiales institucionales. A esto se suma que el contacto con integrantes de las élites político-económicas locales fue inaccesible en términos prácticos, por lo que su papel fue analizado a partir de discursos públicos, registros oficiales y fuentes secundarias disponibles.

Asimismo, se mantuvo un archivo sistemático que incluye entrevistas transcritas, notas de campo, codificaciones preliminares y materiales documentales, lo que ofrece un seguimiento metodológico más detallado. Aunque los hallazgos aquí presentados resultan de un contexto regional específico, el marco teórico y analítico utilizado deberían ser transferibles a otros escenarios integrados a las cadenas globales de producción. Como fue señal en los párrafos anteriores, la tesis nunca tuvo como fin buscar una muestra representativa, sino aportar a una conceptualización ampliada del régimen laboral en espacios periféricos de las cadenas globales. Este ejercicio se inscribe en los trabajos previos de Jonas (1996), Pattenden (2016), Smith et al. (2018) y Wickramasingha & Coe (2022).

La metodología presentada en este capítulo permite enlazar el trabajo de campo con los procesos históricos y estructurales que lo enmarcan. Comprender las dinámicas observadas requiere ubicarlas dentro de una trayectoria de transformaciones económicas, sindicales y comerciales que han dado forma al régimen laboral en México. El siguiente capítulo aborda estos antecedentes, desde el modelo de industrialización hasta la inserción global, para ofrecer el contexto en el que se desarrollan las prácticas y relaciones laborales analizadas más adelante. Estos antecedentes no constituyen únicamente el marco histórico de referencia, sino que forman parte de las condiciones que explican las formas de organización, control y disputa laboral observadas en el terreno.

Capítulo 3 Del modelo de industrialización a la inserción global: antecedentes del régimen laboral en México

Este capítulo responde a la pregunta: ¿Cómo inciden normativas internacionales, políticas laborales nacionales y actores transnacionales en la configuración y disputa del régimen laboral automotriz en Guanajuato? De esta forma, sostiene que entre 1940 y 2020, México consolidó una gobernanza laboral subordinada y afianzó el control sindical corporativo para lograr su inserción subordinada en cadenas globales. El TLCAN institucionalizó esta arquitectura; el TMEC la reconfiguró con instrumentos (capítulo laboral, Anexo 23-A, MLRR) sin alterar su fundamento: la competitividad asentada en la devaluación estructural del trabajo. Sobre este terreno se territorializa el régimen en el corredor automotriz de Guanajuato, analizado en los capítulos siguientes.

En esta línea, el capítulo está estructurado en tres secciones: la primera aborda las transformaciones económicas y sus consecuencias sobre el trabajo en México, a partir del modelo de sustitución de importaciones hasta la consolidación del régimen exportador neoliberal, destacando cómo las políticas nacionales reconfiguraron la relación entre capital y trabajo y modificaron el lugar de México en la División Internacional del Trabajo; la segunda sección analiza la apertura comercial y los tratados internacionales, en particular el TLCAN y el TMEC, exponiendo cómo estos acuerdos consolidaron un modelo de integración subordinada y cómo sus disposiciones laborales, aunque parecieran innovadoras en primera instancia en el caso del TMEC, operaron en un contexto desigual; la tercera sección analiza el modelo sindical mexicano, siguiendo su origen corporativo, su adaptación al modelo económico neoliberal y las disputas puntuales con el sindicalismo independiente frente a estructuras de control arraigadas.

Así, serán identificadas las principales características de los modelos económicos que definieron la trayectoria mexicana con el fin de explicar cómo estos han moldeado las relaciones laborales, reforzando dispositivos de control al mismo tiempo que han abierto espacios limitados de disputa. Este marco histórico permite comprender el terreno sobre el que se configuraron los regímenes laborales en regiones estratégicas como el corredor industrial de Guanajuato que será analizado en los siguientes capítulos.

3.1 Transformaciones económicas y consecuencias sobre el trabajo en México

A lo largo de las últimas décadas, México ha transitado por distintos modelos de desarrollo que han redefinido su posición en la economía mundial y sus relaciones laborales. Desde la industrialización por sustitución de importaciones (ISI) hasta la consolidación del modelo exportador neoliberal, las políticas económicas transformaron la estructura productiva sin romper con la dependencia respecto al capital extranjero como ha sido abordado por la literatura. Este apartado analiza tres momentos clave de esa trayectoria: primero, el modelo ISI y su combinación de industrialización protegida y control político del trabajo; segundo, la apertura de mercado de los años ochenta y la liberalización de los noventa bajo el TLCAN; y tercero, la reconfiguración productiva de las primeras dos décadas del siglo XXI.

A lo largo de estas etapas, la industria automotriz destacó como sector estratégico de forma que su evolución muestra cómo el Estado, las empresas transnacionales y los sindicatos corporativos configuraron un régimen laboral orientado a garantizar bajos costos y estabilidad política. Al mismo tiempo, evidencia que cada transformación económica se asentó en relaciones de poder desiguales, donde el crecimiento industrial coexistió con la precarización laboral y la subordinación tecnológica.

3.1.1 Modelo de sustitución de importaciones

Durante las décadas de 1940 a 1970, el modelo de sustitución de importaciones consolidó un aparato industrial protegido por el Estado y asimismo configuró un régimen laboral anclado en la contención sindical y la subordinación política de la clase trabajadora. Aunque la literatura de la época no utilizó formalmente el término "ISI", las políticas de protección arancelaria, subsidios industriales y fuerte participación estatal en sectores estratégicos se inscriben en lo que después fue conceptualizado como tal (King, 1974; Tello, 2007; Villarreal, 2005).

La industria automotriz constituye un ejemplo ilustrativo de cómo el modelo ISI promovió sectores estratégicos mediante la protección arancelaria y la atracción de inversión extranjera. Desde el establecimiento de Ford (1925) y General Motors (1939), estas filiales operaron en México con estímulos gubernamentales que facilitaron el ensamble de vehículos utilizando componentes importados (Camarena Luhrs, 1981). Bajo el amparo del Estado, la industria automotriz se configuró como un espacio de industrialización dependiente del

capital extranjero y una fuerza laboral disciplinada bajo esquemas corporativos que limitaron la organización autónoma de los trabajadores (Camarena Luhrs, 1981; De la Garza & Melgoza V., 1996; Villarreal, 2005).

El contexto internacional derivado de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial permitió que México consolidara un mercado interno protegido. La ausencia temporal de competidores extranjeros derivado del conflicto internacional y la obtención de la cláusula de nación más favorecida con Estados Unidos facilitaron la expansión de la industria mexicana. Durante este periodo, el Estado asumió un rol central: dirigió alrededor del 40 por ciento de la inversión anual total hacia infraestructura, energía y transporte, fomentó la creación de empresas públicas y aprobó instrumentos como la Ley de Industrias Nuevas y Necesarias y la Regla XIV de la Tarifa General de Importación para incentivar la producción interna (Villarreal, 2005). Sin embargo, como advirtió King (1974), la industrialización avanzó principalmente en bienes de consumo, sin lograr un desarrollo sostenido en bienes intermedios y de capital, lo que limitó la autonomía productiva y tecnológica mexicana.

El sector agrícola jugó un papel fundamental en sostener este proceso: abasteció mano de obra barata para la urbanización, proveyó alimentos y generó divisas a través de exportaciones. Esta transferencia desde el campo a la ciudad permitió financiar el proyecto industrial, aunque profundizó la marginación rural y alimentó desigualdades estructurales (Villarreal, 2005). Esta dinámica también fue reflejada en la industria automotriz, donde los trabajadores del ensamble representaron uno de los primeros contingentes de obreros típicamente industriales en México (Arteaga, 2003, p. 81). Aunque el contenido nacional de los vehículos era limitado, no superaba el 15 por ciento en los años sesenta (Camarena Luhrs, 1981, p. 23), las políticas del desarrollo estabilizador impulsaron la producción de motores y autopartes en el territorio nacional, creando encadenamientos productivos internos y elevando la ocupación industrial en el sector (Crossa Niell, 2024, p.113).

Durante la etapa denominada "Desarrollo Estabilizador" (1958–1970), el Estado apostó por mantener el crecimiento económico acompañado de estabilidad de precios y tipo de cambio. Para sostener este modelo, contuvo los salarios reales y priorizó la productividad sobre la redistribución (Tello, 2007). Esta estrategia aseguró la expansión industrial a la vez que consolidó la concentración de ingreso y fortaleció estructuras empresariales oligopólicas.

Cardoso y Faletto (1979) subrayaron que la ISI en México no rompió la dependencia externa, sino que la reconfiguró. Durante este proceso, el desarrollo industrial se apoyó deliberadamente en la atracción de capital extranjero, lo que derivó en la consolidación de una burguesía interna subordinada que aceptó los términos impuestos por el capital transnacional. De hecho, hacia el final del desarrollo estabilizador, la mayor parte del capital extranjero que operó en México provenía de Estados Unidos, llegando a controlar aproximadamente el 50 por ciento de la producción en sectores estratégicos (Villarreal, 2005, p. 95). Este dominio confirmó que la estrategia de sustitución de importaciones no implicó una industrialización autónoma, sino una sustitución de dependencia comercial por dependencia de inversión extranjera lo que profundizaría la vulnerabilidad aparato productivo como se vería en las décadas posteriores.

En este periodo, el régimen laboral acompañó y reforzó el modelo económico. El Estado consolidó un sistema corporativo que subordinó a los sindicatos oficiales y disciplinó la fuerza de trabajo urbana. Mediante la cooptación sindical y la contención salarial, el gobierno aseguró la estabilidad política y frenó la movilización autónoma, integrando al trabajo formal en un pacto social que priorizó la expansión industrial y la reproducción del orden posrevolucionario (De la Garza & Melgoza V., 1996; Zapata, 2013). Esta dimensión política e institucional del trabajo será analizada con mayor detalle en la sección dedicada al modelo sindical de este capítulo (véase la sección 3.3).

A pesar de que el modelo permitió un crecimiento económico promedio cercano al 6.5 por ciento anual entre 1940 y 1970, lo hizo a un alto costo social: consolidó desigualdades, segmentó el mercado laboral y afianzó la dependencia externa. El desequilibrio en cuenta corriente persistió y se agravó: el déficit pasó de 152 millones de dólares en 1959 a más de 1,100 millones en 1970, financiado mediante deuda externa y nuevas entradas de capital extranjero (Villarreal, 2005). Como advirtió Noyola en 1949 (citado en Villarreal), el crecimiento dependió de un aumento en el ahorro nacional, pero a costa de una creciente dependencia financiera externa.

Esta trayectoria puede entenderse a partir de la División Internacional del Trabajo (DIT); si bien el modelo ISI buscó reducir la dependencia externa y fomentar una industria nacional, México siguió ocupando una posición periférica en la economía global. La protección estatal y la expansión industrial no modificaron esta condición, sino que la

adaptaron: la dependencia comercial fue sustituida por una dependencia productiva y financiera basada en el capital extranjero, sobre todo estadounidense (Cardoso & Faletto, 1979; Dussel Peters, 2000). Bajo este esquema, las empresas transnacionales controlaron sectores estratégicos, mientras el Estado disciplinó a los trabajadores a través de un sindicalismo corporativo que garantizó estabilidad política. Incluso en su fase más nacionalista, la industrialización mexicana se desarrolló en función de relaciones globales de poder que limitaron su autonomía, como señalaron estos autores al analizar la dependencia estructural de los procesos de desarrollo latinoamericanos (Cardoso & Faletto, 1979) y al estudiar el control de los sectores estratégicos por el capital extranjero (Dussel Peters, 2000b).

De esta forma, el modelo ISI reorganizó el aparato productivo y la estructura laboral bajo un esquema proteccionista y corporativo al tiempo que perpetuó relaciones de dependencia y desigualdad. Aunque logró impulsar la industrialización en el corto plazo, sentó las bases para tensiones estructurales que emergerían con mayor fuerza en la crisis de finales de los años setenta, dando lugar a la paulatina liberalización y al modelo exportador neoliberal que transformaría las relaciones laborales que marcaría la década de 1980.

3.1.2 Apertura a la economía de mercado (década de 1980)

La crisis de la deuda de 1982 marcó un viraje radical: la liberalización y el ajuste estructural transformaron el régimen laboral en un dispositivo de disciplinamiento salarial y flexibilización, reforzado por la complicidad de las dirigencias corporativas. Durante la segunda mitad de la década de 1970 y principios de 1980, México experimentó un crecimiento acelerado impulsado por el auge petrolero, cuya producción fue triplicada (Villarreal, 2005). Entre 1976 y 1981, el PIB creció en promedio un 8 por ciento anual, acompañado de incrementos en la inversión bruta fija y en las exportaciones. Sin embargo, este dinamismo descansó en una estructura frágil: la sobrevaloración del tipo de cambio, el aumento descontrolado de la demanda interna y la creciente dependencia del petróleo como principal fuente de divisas (Villarreal, 2005, p. 294). En lugar de utilizar el petróleo como palanca para una industrialización avanzada, el Estado lo convirtió en un instrumento de ajuste para financiar desequilibrios externos y sostener un crecimiento inmediato, proceso que Villarreal (2005) denominó “desustitución de importaciones”, donde las importaciones de bienes intermedios y de capital pasaron del 21 al 28 por ciento de la oferta total, debilitando las capacidades productivas nacionales.

En 1981, la estrategia petrolera mostró sus límites: la caída de los precios internacionales, el aumento del déficit comercial manufacturero y la fuga masiva de capitales detonaron la crisis de 1982. Este colapso provocó un desplome industrial, aceleración inflacionaria, múltiples devaluaciones y un fuerte aumento de la deuda externa, agravando el déficit en la balanza de servicios financieros (Villarreal, 2005, p. 294-402). Como respuesta, el Estado implementó un ajuste prolongado entre 1982 y 1988, caracterizado por fases de paro y arranque y dominado por un sesgo recesivo. Este proceso incluyó la reducción drástica del gasto público, la venta de empresas estatales, el endurecimiento de la política crediticia y la disminución progresiva de aranceles y permisos de importación (Villarreal, 2005, p. 425-432). La adhesión al GATT en 1986 confirmó la orientación hacia la apertura comercial y la integración subordinada al mercado global.

Por otro lado, el impacto social mayor. Entre 1980 y 1987, el salario mínimo real urbano perdió más del 40 por ciento de su poder adquisitivo, mientras la participación de los salarios en el ingreso total cayó del 33 al 28 por ciento entre 1975 y 1984 (Villarreal, 2005, p. 396). La tasa de desempleo abierto pasó del 3.4 en 1981 al 19.4 por ciento en 1986 (Villarreal, 2005, p. 520), forzando a amplios segmentos de la población a migrar al sector informal o a buscar empleo en Estados Unidos. La política salarial ilustró la subordinación de la fuerza de trabajo al ajuste estructural: en 1977, el gobierno impuso techos salariales del 10 por ciento para los obreros, bajo el argumento de frenar la espiral inflacionaria. El sindicalismo corporativo aceptó la contención salarial como un “acto de responsabilidad”, consolidando su papel disciplinario (Villarreal, 2005, p. 396). Posteriormente, el Pacto de Solidaridad Económica (1987-1988) formalizó la congelación de salarios y precios, vinculando explícitamente la política salarial a los objetivos macroeconómicos y legitimando el ajuste ante la opinión pública (Villarreal, 2005, p. 471).

En este contexto el Consenso de Washington marcó un punto de inflexión y bajo la presión del FM (Fondo Monetario Internacional) y el BM, las instituciones mexicanas adoptaron un plan de ajustes económicos que incluyó el control fiscal y monetario, la privatización de empresas estatales y la apertura comercial y financiera (Williamson, 1991). El paquete de reformas representó la adopción de políticas neoliberales y un compromiso político entre el capital financiero global, dominado por Estados Unidos, y las élites económicas mexicanas (Esquivel & Rodríguez-López, 2003; Guillén, 2021). Los organismos

financieros internacionales y las élites mexicanas promovieron la globalización como la vía para superar la crisis y atraer inversiones, pero en la práctica esta estrategia consolidó la subordinación de la economía mexicana a los intereses del capital transnacional.

El Consenso de Washington introdujo cambios significativos en tres fases: la concertación de precios y salarios y el control de cambio; la renegociación de la deuda externa; y finalmente la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, acompañada de la privatización masiva de empresas públicas (Guillén, 2021). Con estas reformas, el Estado dejó de desempeñar un rol central en la economía, de forma que la relación entre Estado, capital y sindicalismo corporativo fue transformada, con consecuencias adversas para la clase trabajadora. Las relaciones laborales sufrieron un reajuste agresivo y el poder de las centrales sindicales limitado, acelerando la transformación del modelo sindical corporativo (Zapata, 2013). Ello implicó un proceso de reestructuración productiva que será abordado más adelante.

Dentro de esta reestructuración, la industria automotriz se convirtió en un caso específico para observar cómo la apertura económica alteró los encadenamientos productivos creados durante el desarrollo estabilizador. Bajo el impulso del Programa de Industrialización Fronteriza y los decretos de 1983 y 1989, las armadoras estadounidenses trasladaron a México segmentos intensivos en mano de obra -particularmente autopartes y cableado eléctrico como estrategia para reducir costos y debilitar a sus sindicatos (Morales, 2010). México se convirtió progresivamente en un proveedor maquilador subordinado a las cadenas de valor de Estados Unidos, con un contenido nacional decreciente en los vehículos y una creciente dependencia de insumos importados (Miranda, 2007; Moreno B., 1996). Estos cambios también pueden comprenderse desde la lógica de la División Internacional del Trabajo (DIT), en la que México pasó de fortalecer encadenamientos productivos internos a operar como un enclave automotriz subordinado al capital estadounidense (Crossa Niell, 2024). Esta relocalización respondió sí a los bajos costos salariales pero también a la búsqueda de espacios laborales menos conflictivos, como señala Silver (2003), donde las corporaciones encontraron condiciones favorables para disciplinar el trabajo y reducir la negociación colectiva.

En este contexto, el debilitamiento sindical coincidió con una transformación productiva donde la industria automotriz perdió integración nacional y pasó a operar como

un enclave subordinado a las cadenas de valor estadounidenses (Crossa Niell, 2024). El control sindical corporativo y las políticas de contención salarial se reprodujeron en cascada hacia los proveedores de segundo y tercer nivel, donde la rotación, la inestabilidad y la ausencia de negociación colectiva fueron aún más marcadas (De la Garza & Melgoza V., 1996; Morales, 2010). De este modo, los enclaves automotrices del centro del país y la frontera norte reorganizaron la producción y consolidaron una gobernanza laboral basada en el disciplinamiento y la fragmentación, preparando el terreno para las dinámicas sindicales que caracterizarían las décadas siguientes.

La competitividad no se asentó en mejoras tecnológicas ni en incrementos de productividad, sino en la devaluación permanente del peso y el abaratamiento salarial (Villarreal, 2005). En el automotriz, ello se tradujo en la expansión de plantas maquiladoras de autopartes en la frontera norte (Carrillo, 1997; Morales, 2010; Villarreal, 2005). La ventaja comparativa no derivó de infraestructura sólida ni de políticas de innovación, sino de decisiones deliberadas: topes salariales, sucesivas devaluaciones y reformas a la Ley Federal del Trabajo que flexibilizaron jornadas y contratos (De la Garza Toledo, 2004). Así, el ajuste redistribuyó el riesgo y la inseguridad desde el Estado hacia los propios trabajadores forzando a las familias a sostenerse por medio de múltiples empleos. De esta forma, fue consolidado un régimen laboral basado en la flexibilidad, contención salarial y precarización, que sentó las bases para el modelo exportador de bajo costo que sería profundizado en las décadas siguientes.

En suma, el ajuste en la década de 1980 consolidó (i) una competitividad basada en disciplinamiento salarial y abaratamiento del trabajo; (ii) una desarticulación productiva que debilitó encadenamientos internos; y (iii) un sindicalismo corporativo adaptado como garante del ajuste estructural.

3.1.3 Liberalización y consolidación (década 1990)

Durante la década de 1990, México consolidó la transformación estructural que había iniciado a mediados de los ochenta. Los funcionarios tecnócratas, conformados por economistas formados en universidades estadounidenses y ubicados en puestos clave como las secretarías de Hacienda y de Comercio, afirmaron que reducir la participación del Estado estimularía la inversión privada y extranjera, impulsaría la productividad y modernizaría la economía mexicana a través de la adopción de tecnologías importadas (Villarreal, 2005).

Sobre esta base de liberalización, fue firmado el TLCAN en 1994 profundizó este viraje y consolidó un modelo exportador atado al mercado estadounidense. El acuerdo utilizó el tipo de cambio como ancla antiinflacionaria, lo que provocó sobrevaluación, aumentó el sesgo importador y desarticuló cadenas productivas internas (Villarreal, 2005, p. 601). Para Cypher y Delgado Wise (2012), esta estrategia favoreció una "industrialización trunca", basada en la integración parcial a las cadenas globales sin consolidar un aparato industrial autónomo ni procesos de innovación tecnológica. Bajo este nuevo esquema, México asumió el rol de proveedor de procesos intensivos en trabajo y abaratamiento sistemático del trabajo, mientras Estados Unidos retuvo los eslabones de alto valor, como la tecnología y la producción de motores (Crossa Niell, 2024).

No obstante, la implementación del TLCAN coincidió con una severa crisis financiera que puso en evidencia las debilidades estructurales del modelo. La sobrevaluación del peso, el déficit comercial récord y la fuga de capitales detonaron el colapso de diciembre de 1994, conocido como "efecto tequila" (Villarreal, 2005). Aunque el crecimiento repuntó después de 1996, el rebote dependió de factores externos, como la recuperación de la economía estadounidense y el auge de la tecnología de la información, sin traducirse en mejoras sostenidas para los trabajadores. La recuperación desigual consolidó brechas regionales y sectoriales.

Las consecuencias sociales y laborales fueron significativas de forma que entre 1983 y 2008, el crecimiento promedio anual real per cápita fue apenas del 0.7 por ciento (Gambrill, 2006, p. 65), mientras que los salarios industriales ajustados a la inflación permanecieron en el 2002 en un 14 por ciento por debajo de los niveles previos a 1983. Al mismo tiempo, el empleo formal se redujo por arriba del 10 por ciento entre 2000 y 2008, alimentando un mercado laboral interno caracterizado por la informalidad y la precariedad (Cypher & Delgado Wise, 2012). En el ámbito productivo, la participación de las manufacturas en el PIB descendió del 23 por ciento en 1998 al 17 por ciento en 2003, dando forma a una economía segmentada: un sector externo dinámico, altamente articulado a Estados Unidos, y un mercado interno estancado (Delgado Wise & Cypher, 2007).

En términos de relaciones laborales, el nuevo paradigma económico transformó la concepción del trabajo: dejó de verse como un derecho social y pasó a tratarse como un factor de producción ajustable a la lógica de competitividad y rentabilidad. Las políticas públicas

se enfocaron en contener costos laborales, debilitar sindicatos tradicionales y promover flexibilidad contractual (De la Garza & Melgoza V., 1996; Zapata, 2013). El sindicalismo corporativo aceptó techos salariales y reformas que restringieron derechos colectivos, consolidando su función disciplinaria.

Durante los años siguientes, México profundizó su dependencia al capital estadounidense, al tiempo que se intensificó la relocalización de industrias intensivas en trabajo hacia el territorio nacional. La desindustrialización progresiva de Estados Unidos desde los años setenta y ochenta, caracterizada por cierres masivos de plantas y la migración de producción al extranjero para reducir costos, llevó a las empresas estadounidenses a buscar destinos con salarios bajos y regulaciones laborales débiles (Bluestone & Harrison, 1982). México, apoyado primero en el modelo maquilador fronterizo (Carrillo & Hualde, 1998) se convirtió en un destino clave para absorber esta producción desplazada, especialmente en los sectores automotriz, electrónico y textil (Bair & Gereffi, 2001; J. Cypher & Delgado Wise, 2012).

Sin embargo, la estrategia mexicana se centró en ofrecer mano de obra barata y estímulos fiscales, sin desarrollar políticas de innovación ni fortalecer encadenamientos internos (Gallagher & Zarsky, 2007; Moreno-Brid & Ros, 2009). El país vivió un proceso de desindustrialización, mientras el sector automotriz comenzaba a consolidarse como enclave exportador.

La industria automotriz, autopartes y electrónica se convirtió en el sector clave que permitió a México sostener su inserción subordinada en las cadenas globales de valor norteamericanas (Cypher & Crossa, 2021; Miranda, 2007). La dependencia de insumos importados, la debilidad sindical y la ausencia de políticas industriales activas dejaron a la industria expuesta a las presiones de la competencia global, especialmente frente al ascenso de China y la posterior renegociación de los tratados comerciales. Estas condiciones heredadas explicarían tanto la vulnerabilidad del sector frente a los choques globales como las motivaciones detrás de las reformas laborales posteriores.

3.1.4 Reconfiguración productiva (2000–2020)

En el siglo XXI, la industria automotriz se consolidó como núcleo del modelo exportador mexicano. Sin embargo, esta expansión descansó en una lógica de disciplinamiento salarial, fragmentación sindical y dependencia tecnológica, lo que reveló los límites estructurales de

la competitividad y anticipó la renegociación del acuerdo comercial. La adhesión de China a la OMC en 2001 marcó un punto de inflexión: México perdió competitividad en sectores intensivos en trabajo como el textil y confección, mientras muchas maquiladoras migraron hacia Asia (Villarreal, 2005, p. 707-737).

En ese contexto, la industria automotriz absorbió gran parte de la relocalización productiva. Durante los años 2000, armadoras y proveedores estadounidenses trasladaron procesos intensivos en trabajo a México, aprovechando la cercanía geográfica, los salarios deprimidos y un marco institucional favorable a las corporaciones (Crossa Niell, 2024; Morales, 2010). Entre 1994 y 2005, este sector concentró el 22.4 por ciento de la inversión extranjera directa total y el 45.4 por ciento de los diez principales rubros de inversión, consolidándose como el núcleo dinámico del modelo exportador (Crossa Niell, 2024). Aunque crecieron las inversiones asiáticas y europeas, el esquema productivo no cambió de naturaleza: se profundizó un patrón de ensamblaje dependiente de insumos importados, con bajo contenido nacional y débil articulación con la economía interna (Crossa Niell, 2024).

La crisis financiera de 2008-2009 marcó un punto de inflexión para el modelo. La recesión estadounidense provocó la caída del empleo automotriz, que pasó de 635 mil trabajadores en el año 2000 a 412 mil en 2009 (Crossa Niell, 2024). Las declaraciones del entonces secretario de Hacienda, Agustín Carstens, calificando la crisis como un simple “catarrito”, contrastaron con la magnitud de los despidos y el debilitamiento del aparato productivo. Como señalaron Delgado Wise y Cypher (2007), este episodio mostró la fragmentación estructural de la economía mexicana: desarticulada internamente y subordinada a los ciclos de Estados Unidos.

Las reformas posteriores reforzaron la lógica de flexibilidad laboral. La reforma de 2012 introdujo figuras como el trabajo a prueba, la contratación por capacitación inicial y la ampliación de la subcontratación (Belmont Cortés, 2014). Justificada como vía para dinamizar el mercado laboral y aumentar la competitividad (Ruiz Moreno, 2015); en la práctica consolidó un régimen de precarización: salarios estancados, empleos inestables y persistencia de contratos de protección (Ruiz Moreno, 2015; Sánchez-Castañeda, 2014). Lejos de democratizar el régimen laboral, permitió la continuidad de dispositivos de simulación sindical.

La llegada de capital japonés, coreano y alemán diversificó el origen de la inversión, pero no modificó el patrón laboral predominante. Las nuevas plantas reprodujeron el modelo de bajos salarios y sindicatos de protección, mientras integraban cadenas de suministro propias que reforzaron la fragmentación productiva y la dependencia tecnológica (Crossa Niell, 2024). El Bajío, y particularmente Guanajuato, se consolidó como epicentro de esta reconfiguración, creando nuevas desigualdades regionales. Tras la crisis de 2008, mientras en Estados Unidos no se construyeron nuevas plantas, en México se instalaron diez grandes armadoras, elevando la producción a 4.7 millones de vehículos y el empleo a 982 000 trabajadores en 2019 (Crossa Niell, 2024). A diferencia de etapas previas, estas inversiones provinieron en gran parte de capital asiático, lo que debilitó la primacía estadounidense en la región y abrió tensiones geopolíticas que desembocarían en la renegociación del acuerdo y la creación del TMEC (Crossa Niell, 2024).

Como cierre de esta subsección, el recorrido histórico evidencia que los cambios en el modelo económico mexicano no implicaron una ruptura con las estructuras de dependencia, sino su reconfiguración en nuevas formas. El modelo ISI buscó fomentar un desarrollo industrial autónomo, pero fue subordinado a los intereses del capital extranjero y sostenido en un régimen laboral corporativo que garantizaba estabilidad política a costa de la autonomía sindical. Con la apertura de mercado de los ochenta y la firma del TLCAN en los noventa, el país consolidó un patrón exportador basado en disciplinamiento salarial, procesos de bajo valor agregado y cadenas productivas controladas desde el exterior. Esta lógica se profundizó en el periodo 2000–2020, cuando la industria automotriz se erigió como eje del modelo exportador, atrayendo nuevas inversiones pero reproduciendo condiciones de precarización laboral y dependencia tecnológica.

En este contexto, la División Internacional del Trabajo situó a México en una posición periférica, proveedora de manufacturas intensivas en trabajo dentro de las cadenas globales de valor. La trayectoria histórica analizada muestra que la inserción del país en la economía global se realizó bajo relaciones desiguales de poder, en las que el capital transnacional definió los términos de la integración y el Estado actuó como garante de la disciplina laboral. Estas condiciones heredadas explican la vulnerabilidad estructural sobre la que se desplegaron las reformas laborales recientes y los mecanismos internacionales de la etapa

posterior, preparando el terreno para las tensiones y disputas que caracterizan el régimen laboral en la actualidad.

3.2 Apertura comercial y tratados comerciales: TLCAN y TMEC

La entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994 marcó un giro en la estrategia de desarrollo de México. A partir de este acuerdo, el país abandonó el modelo de industrialización dirigido por el Estado para integrarse de forma subordinada a las cadenas globales de valor, bajo una lógica de apertura comercial, atracción de inversión extranjera y liberalización de los flujos de capital. Este cambio transformó la estructura productiva y redefinió el papel del Estado y las relaciones laborales, desplazando el eje de las políticas públicas hacia una competitividad devaluada, sostenida en el abaratamiento de la fuerza de trabajo y el disciplinamiento sindical.

En esta sección se examinan los efectos estructurales del TLCAN sobre la economía mexicana y el régimen laboral, destacando cómo el tratado consolidó corredores industriales estratégicos bajo control corporativo transnacional, debilitó la capacidad regulatoria del Estado y profundizó la fragmentación del trabajo. Al mismo tiempo, se analizan las asimetrías con Estados Unidos, la concentración territorial de las inversiones y el impacto sobre sectores estratégicos como el automotriz. Este análisis permite comprender las continuidades y rupturas que, años más tarde, condicionaron la negociación e implementación del TMEC.

3.2.1 TLCAN: encadenamientos desiguales y consolidación de un modelo exportador subordinado

La del TLCAN en 1994 representó un parteaguas en la orientación económica y productiva de México. A diferencia del modelo de ISI, el TLCAN institucionalizó la inserción subordinada en el mercado global, orientado hacia la exportación, la atracción de inversión extranjera directa (IED) y la liberalización de flujos de capital. El acuerdo, negociado desde 1989 por el entonces presidente Carlos Salinas de Gortari con su homólogo estadounidense George H. W. Bush, implicó un viraje en la política exterior mexicana, que por primera vez subordinó su soberanía económica a una integración asimétrica con Estados Unidos (Fernández de Castro & Domínguez, 2009; Puyana, 2020).

El tratado consolidó un modelo exportador atado al mercado estadounidense y configuró una inserción fragmentada en cadenas globales de valor. A diferencia de otros

bloques comerciales, como la Unión Europea, no contempló mecanismos de convergencia productiva ni políticas redistributivas que equilibraran las asimetrías entre sus miembros. Mientras que en la UE fueron promovidos fondos de cohesión y estrategias industriales comunes, el TLCAN se limitó a liberalizar mercados bajo una lógica de competencia abierta, consolidando una relación jerárquica donde México quedó atrapado en una relación jerárquica dominada por el capital estadounidense (Gallagher & Porzecanski, 2010; Moreno-Brid & Ros, 2009).

Cabe destacar que el componente laboral del TLCAN no se incorporó dentro del tratado principal, sino a través de un acuerdo paralelo: el North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC). Este instrumento estableció compromisos generales en materia de derechos laborales, pero carecía de mecanismos sancionadores efectivos, limitando su alcance a procesos de consulta y cooperación técnica (Compa, 2001). En la práctica, el NAALC no modificó las condiciones estructurales del régimen laboral mexicano ni garantizó el cumplimiento de los derechos laborales. Su debilidad normativa anticipó la presión por incluir disposiciones laborales vinculantes en el TMEC.

Este patrón se comprende también desde la lógica de la División Internacional del Trabajo (DIT), donde México pasó de fortalecer encadenamientos productivos internos a operar como enclave automotriz subordinado al capital estadounidense (Crossa Niell, 2024).

En este proceso, la industria automotriz se volvió el eje de la inserción exportadora de México. Como explican Dussel Peters (2000b, 2020) y Covarrubias (2014), el TLCAN reforzó un modelo basado en salarios bajos y alta dependencia tecnológica, donde la integración con Estados Unidos generó encadenamientos productivos desiguales y subordinados. En lugar de impulsar un verdadero “upgrading” hacia actividades de mayor valor agregado, la producción automotriz mexicana se concentró en segmentos intensivos en trabajo barato y con poca automatización, como la manufactura de arneses y asientos, lo que confirma su carácter de enclave dependiente (Crossa y Ebner (2020).

Crossa y Ebner (2020), muestran que este patrón se sostuvo en la superexplotación del trabajo y en la subordinación estructural al capital transnacional, reproduciendo así la condición periférica de la economía mexicana en la división internacional del trabajo. De esta manera, la automotriz ejemplifica los límites del modelo exportador y ayuda a entender por qué los regímenes laborales ligados a este sector descansan en mecanismos de control

intensivo y en la reproducción de la precariedad estructural. Estas dinámicas se retomarán en el capítulo 4, al analizar cómo en el corredor automotriz de Guanajuato las transformaciones nacionales y globales se traducen en un régimen laboral regional específico.

Este carácter dependiente se expresó tanto en los indicadores económicos como en la lógica de localización de la industria. Como señala Silver (2003), la relocalización de la producción automotriz respondió tanto a los costos laborales como a la búsqueda de espacios con menor conflictividad sindical. En este esquema, las plantas localizadas en México asumieron funciones laborales intensivas y de bajo contenido tecnológico. Lejos de crear un desarrollo autónomo, reforzó encadenamientos desiguales y una dependencia productiva y financiera que condicionaría las décadas siguientes.

Durante los primeros años de implementación, México se convirtió en el segundo socio comercial de Estados Unidos. En 1999, el comercio bilateral alcanzó los 180 mil millones de dólares (Fernández de Castro & Domínguez, 2009), y el país experimentó una reconfiguración geográfica del aparato productivo. A nivel sectorial, el TLCAN favoreció especialmente a las industrias maquiladora, electrónica y automotriz, que rápidamente escalaron en volumen de exportaciones y atracción de inversiones. Sin embargo, estos flujos se articularon bajo lógicas de control corporativo y disciplinamiento laboral. empleo altamente flexibilizado, contratos de protección como dispositivo de control y una sindicalización simulada o restringida (Bensusán & Reygadas, 2000; De la Garza & Melgoza V., 1996). Los sindicatos oficiales legitimaron el nuevo régimen productivo, mientras que el sindicalismo independiente fue marginado por marcos legales restrictivos (Bensusán & Reygadas, 2000; De la Garza & Melgoza V., 1996)..

Las consecuencias del TLCAN fueron tanto en los sectores industriales como en la agricultura que también vivió un proceso de desarticulación. La entrada masiva de productos agroindustriales estadounidenses, subsidiados por la Farm Bill, provocó la ruina de millones de pequeños productores mexicanos, especialmente en el sur del país (Calva, 2004). Esto intensificó los procesos de migración interna y hacia Estados Unidos, amplió la informalidad laboral y contribuyó a una estructura dual en el mercado de trabajo mexicano (Dussel Peters, 2000b). En lugar de crear una convergencia económica, el TLCAN reforzó las disparidades regionales y la polarización estructural (Dussel Peters, 2000).

La apertura bajo el TLCAN también configuró nuevas geografías productivas: las inversiones extranjeras directas se concentraron en regiones estratégicas, reconfigurando los territorios industriales del país. La frontera norte experimentó expansión maquiladora (Carrillo & Hualde, 1998; Gallagher & Zarsky, 2007), mientras que el Bajío se integró a cadenas globales de valor mediante clústeres automotrices y logísticos (Dussel Peters, 2000b). Sin embargo, estos encadenamientos fueron controlados por empresas transnacionales, limitando la generación de capacidades endógenas. Como señala Crossa Niell (2024), la relocalización bajo el TLCAN no implicó procesos de articulación productiva territorial, sino una inserción fragmentada y desigual de México en las cadenas de valor, donde los flujos de capital y mercancías no generaron encadenamientos hacia atrás ni hacia adelante.

Por último, el TLCAN también transformó el rol del Estado ya no como promotor directo del desarrollo industrial, sino como facilitador de las condiciones macroeconómicas para la inversión extranjera (Dussel Peters, 2000b; Moreno-Brid & Ros, 2009). Las reformas estructurales en materia laboral, fiscal, energética y financiera consolidaron un régimen de acumulación basado en la liberalización, la desregulación y la contención salarial (J. Cypher & Delgado Wise, 2012; De la Garza Toledo, 2012). La lógica de “competitividad” fue impuesto sobre la redistribución, la soberanía productiva o la protección social.

En conjunto, el TLCAN institucionalizó un modelo exportador subordinado que profundizó las asimetrías estructurales y consolidó un régimen laboral basado en flexibilidad y control sindical. Este marco redefinió la economía mexicana y buscó proteger el liderazgo estadounidense en América del Norte, preparando el terreno para futuras disputas geopolíticas frente al ascenso de China. Si bien el tratado permitió una integración comercial sin precedentes, sus efectos sociales y productivos no generaron la convergencia esperada. Las crecientes tensiones derivadas de esta integración desigual, incluyendo la pérdida de empleos industriales en Estados Unidos, la precarización laboral en México y la irrupción de nuevos competidores globales, obligaron a los socios a reestablecer los términos originales del acuerdo. Bajo este contexto, la renegociación del TLCAN dio origen al TMEC, cuyas nuevas disposiciones, especialmente en el ámbito laboral, buscaron responder a los límites y contradicciones heredadas del régimen establecido en los noventa.

3.2.2 El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC): reconfiguración comercial y límites estructurales

El TMEC introdujo modificaciones significativas sobre la arquitectura comercial heredada del TLCAN, diseñadas para blindar la región frente a las transformaciones geoeconómicas de la década anterior.

Además de atender reclamos sobre los desequilibrios creados por el TLCAN, el TMEC respondió a una lógica geopolítica centrada en contener la influencia comercial de China en América del Norte. La cláusula 32.10 del tratado estableció que, si alguno de los países firmantes celebraba un tratado comercial con una “economía no de mercado”, los otros podían abandonar el acuerdo con seis meses de antelación, lo que fue interpretado como un mecanismo explícito de contención frente a China (TMEC, art. 32.10). Como señalaron anteriormente Dussel Peters y Gallagher (2013), era claro el interés estadounidense de blindar la región frente a cadenas de valor lideradas por China.

De esta manera, el TMEC actualizó las reglas comerciales y reafirmó el liderazgo de Estados Unidos sobre las cadenas productivas de América del Norte, en un contexto de competencia estratégica con China y otras potencias. Como señala Crossa Niell (2024), esta hegemonía se sostuvo sobre la continuidad de un modelo productivo donde México ocupa un rol subordinado, dependiente de capital extranjero y disciplinado por mecanismos laborales condicionados al comercio.

En el caso de la industria automotriz, el TMEC reforzó la centralidad del sector como pilar de la integración productiva norteamericana. El tratado buscó responder a las críticas acumuladas durante la era del TLCAN introduciendo un marco laboral vinculante que se aplicaría de manera prioritaria a las plantas automotrices y de autopartes. Como advierte Anner (2024), la automotriz se convirtió en el epicentro de las tensiones entre la competitividad regional y la presión por elevar los estándares laborales. Sin embargo, el nuevo marco normativo no modificó las bases estructurales del modelo productivo. Tal como señalan Bensusán y Middlebrook (2020), las cadenas de valor siguieron bajo el control de corporaciones transnacionales, mientras que la capacidad institucional mexicana resultó insuficiente para materializar los compromisos en libertad sindical y negociación colectiva. Así, aunque la automotriz fue presentada como “laboratorio” del nuevo capítulo laboral,

como será analizado en los siguientes capítulos, funcionó más como un dispositivo de control selectivo que como un espacio de transformación sustantiva del régimen laboral.

3.2.3 Capítulo laboral, Anexo 23-A y el MLRR

El TMEC incorporó un Capítulo Laboral vinculante (Capítulo 23), un anexo específico para México (23-A) y un Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) que permitía la resolución de disputas a nivel de planta⁴. Estos elementos normativos buscaron atender las críticas acumuladas contra el TLCAN, en particular las relacionadas con los bajos salarios que durante la era TLCAN ampliaron la brecha con EE. UU. de 6 a 1 a 8 a 1 en el sector manufacturero (Bensusán & Florez, 2020).

El Capítulo 23 estableció compromisos formales en libertad sindical, negociación colectiva y prohibición del trabajo forzoso e infantil, pero su alcance dependía de la capacidad real de México para transformar instituciones históricamente débiles. El anexo 23-A exigió que México implementara reformas legislativas e institucionales que garantizaran la democracia sindical, incluyendo elecciones libres, voto secreto y la legitimación de contratos colectivos. En este contexto, la reforma laboral de 2019, aprobada como condición para la firma del TMEC, representó una transformación significativa del marco jurídico e institucional. Ante esto, Anner (2024) argumenta que incluso las disposiciones laborales del TMEC deben entenderse dentro de esta estrategia geopolítica, orientada más a garantizar la seguridad económica regional de EE. UU. que a transformar de manera sustantiva las condiciones laborales en México.

Entre las principales medidas de la Reforma Laboral mexicana destacaron la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la obligación de legitimar todos los contratos colectivos existentes antes de mayo de 2023 (Bensusán & Middlebrook, 2020).

Una de las innovaciones más significativas del TMEC fue MLRR, establecido en el Anexo 31-A. El MLRR configuró un procedimiento específico para abordar casos individuales de denegación de derechos laborales en sectores estratégicos. Normativamente, el mecanismo permitía que una queja fuera presentada por un gobierno firmante (Estados

⁴ El NAALC, acuerdo laboral paralelo al TLCAN, no fue vinculante y careció de mecanismos efectivos. En contraste, el capítulo 23 del TMEC introdujo disposiciones laborales obligatorias. Esta innovación no fue aislada: siguió la línea de los acuerdos recientes firmados por EE. UU. con países con menor capacidad de negociación frente a su hegemonía, como Colombia y República Dominicana (Covarrubias, 2021).

Unidos o Canadá), organizaciones sindicales o incluso trabajadores, siempre y cuando se identificara una instalación específica en México donde se hubiera producido una “denegación de derechos” vinculada a la libertad de asociación o la negociación colectiva. La queja debía sustentarse en una descripción detallada de los hechos y en evidencia preliminar que justificara la sospecha de violación. Una vez recibida, el gobierno reclamante iniciaba una revisión interna, canalizada a través de su respectivo comité interinstitucional (en el caso de EE. UU., el Interagency Labor Committee), para determinar si existían fundamentos razonables para activar el mecanismo.

Si la revisión determinaba que la queja era admisible, se notificaba oficialmente al gobierno mexicano, quien debía responder en un plazo establecido. A partir de ese momento, el MLRR articulaba un proceso bilateral de verificación que involucraba tanto a las autoridades del país reclamante como a las del país señalado, en este caso México. De forma paralela, podía activarse una suspensión provisional de beneficios arancelarios a los productos de la instalación señalada, como medida preventiva, lo que convertía al MLRR en un instrumento con implicaciones comerciales inmediatas. Esta dimensión coercitiva era parte central del diseño del mecanismo: al vincular el cumplimiento de derechos laborales con los beneficios del libre comercio, se pretendía otorgar mayor fuerza jurídica a lo laboral dentro del marco del comercio internacional.

El procedimiento estipulaba que, tras la presentación de pruebas y una fase de verificación conjunta, se emitiera una resolución sobre la existencia o no de la denegación de derechos. En caso de confirmarse, la empresa tenía un plazo acotado para implementar medidas correctivas, que podían incluir desde la repetición de elecciones sindicales hasta la reinstalación de trabajadores despedidos. Si las medidas adoptadas eran consideradas insuficientes o si la empresa no cooperaba, se procedía a la suspensión definitiva de los beneficios comerciales correspondientes. Desde el punto de vista normativo, el MLRR apostaba por una lógica de sanción directa a las unidades productivas —no a los Estados—, lo cual lo diferenciaba de otros mecanismos laborales multilaterales. No obstante, este diseño generó también tensiones operativas y políticas, pues colocaba a las autoridades laborales mexicanas en una posición ambigua entre la cooperación internacional y la defensa de la soberanía regulatoria, al tiempo que exigía respuestas rápidas en contextos institucionalmente frágiles. En este sentido, el MLRR, aunque jurídicamente innovador,

introdujo una gobernanza laboral condicionada por asimetrías estructurales y capacidades desiguales entre los países firmantes.

A través de este mecanismo, los gobiernos de Estados Unidos y Canadá pudieron presentar quejas sobre presuntas violaciones a derechos laborales en plantas mexicanas. A diferencia de otros instrumentos multilaterales, el MLRR permitió la suspensión de beneficios arancelarios a las empresas que incurrieron en “denegación de derechos”, generando consecuencias comerciales inmediatas. Este carácter vinculante convirtió al MLRR en una de las principales innovaciones del TMEC en materia laboral.

A pesar de su carácter innovador, el MLRR enfrentó límites desde su implementación. Diversos estudios advirtieron que el mecanismo operó sobre un terreno institucional fragmentado, caracterizado por autoridades laborales con capacidades limitadas, redes sindicales históricamente coludidas y un poder empresarial consolidado que dificultó la implementación efectiva de la reforma. Anner (2024) documentó cómo, incluso en sectores cubiertos por el MLRR, como el automotriz, las asimetrías de poder y la continuidad de prácticas corporativas limitaron sustancialmente el alcance transformador de las nuevas disposiciones laborales. En la misma línea, Bensusán y Middlebrook (2020) destacaron que la eficacia del MLRR dependió en gran medida de las condiciones locales, en particular de la voluntad política y de la capacidad institucional para hacer cumplir los derechos laborales. LeClercq et al. (2024) añadieron que la rapidez con la que debían implementarse las acciones correctivas generó tensiones operativas, especialmente cuando las autoridades mexicanas carecieron de los recursos humanos y técnicos para sostener una supervisión adecuada. Estas limitaciones estructurales cuestionaron el potencial del MLRR como instrumento de transformación, relegándolo a un papel de corrector puntual más que de reformador sistémico.

En suma, el TMEC no significó una transformación de fondo, sino un reacomodo normativo dentro de las mismas relaciones de poder. Aunque el capítulo laboral y el MLRR representaron innovaciones normativas, su implementación se desplegó sobre estructuras históricas de poder que limitaron su alcance transformador. Más allá de los efectos inmediatos observados en algunos sectores, las asimetrías estructurales entre los países firmantes y la persistencia de prácticas corporativas en México condicionaron su efectividad.

En este sentido, el TMEC no representó una ruptura, sino una reconfiguración de las lógicas heredadas del TLCAN, introduciendo instrumentos normativos como el MLRR que, aunque innovadores, operaron dentro de las mismas relaciones de poder asimétricas. En una evaluación preliminar, el tratado ha funcionado más como un mecanismo de control geopolítico que como una herramienta de convergencia social o laboral. Su arquitectura refuerza el liderazgo estadounidense en la región y mantiene a México en una posición subordinada dentro de las cadenas globales de valor. Este marco normativo continúa vigente y será objeto de renegociación en 2026, momento en el que se pondrán a prueba tanto los límites como las posibilidades de estos instrumentos.

Así, las disposiciones laborales del TMEC, lejos de transformar de raíz el régimen laboral, deben analizarse en diálogo con la trayectoria histórica del sindicalismo mexicano. Este es el terreno sobre el que se asientan las continuidades y conflictos que serán abordados en la siguiente sección dedicada al modelo sindical en México.

3.3 Modelo sindical en disputa

El modelo sindical mexicano ha funcionado como engranaje del régimen laboral desde su origen corporativo posrevolucionario hasta su reacomodo bajo el neoliberalismo. Las estructuras de control diseñadas para garantizar estabilidad y disciplinar el trabajo se transformaron sin perder su sesgo autoritario, combinando dispositivos legales, alianzas políticas y prácticas internas que acotan la deliberación y gestionan la conflictividad a cambio de concesiones selectivas.

No obstante, la historia no es lineal ni unidireccional. Desde los años setenta surgieron corrientes disidentes y experiencias independientes que tensionaron a las centrales corporativas. Aunque fueron contenidas por represión, cooptación y bloqueo institucional, revelaron que el campo sindical permanece en disputa, con democratizaciones parciales y resistencias situadas.

El recorrido dividido del pacto corporativo posrevolucionario hasta la crisis de legitimidad sindical previa a la reforma laboral de 2019 muestra cómo el sindicalismo subordinado continuó operando como dispositivo funcional al Estado y al capital transnacional, articulando las exigencias globales con mecanismos locales de control. Incluso entre el 2000-2015m con reformas e interlocución internacional, predominó una continuidad antes que una transformación estructural.

3.3.1 Orígenes del sindicalismo corporativo: control político y estabilidad posrevolucionaria

Desde los años treinta, el sindicalismo no emergió como representación autónoma, sino como instrumento estatal de organización y control del trabajo dentro de un proyecto de modernización autoritaria. Su institucionalización fue parte central del proyecto de modernización autoritaria impulsado tras la Revolución, en el que la estabilidad laboral era una condición para el desarrollo económico y la consolidación del régimen posrevolucionario.

Durante el cardenismo (1934–1940), el Estado intervino activamente en los conflictos entre empresarios y trabajadores, impulsando normativas laborales y promoviendo aumentos salariales como estrategia de gobernabilidad (Trejo Delarbre, 1984). En este periodo, las tensiones entre el capital industrial y el naciente movimiento obrero se agudizaron: los empresarios denunciaban la infiltración comunista en los sindicatos y deslegitimaban sus demandas, mientras que para el gobierno en turno era evidente que las condiciones de vida de la clase trabajadora eran insuficientes para su reproducción social, lo cual amenazaba la viabilidad del plan de desarrollo nacional. Ante ese escenario, el poder federal asumió un rol mediador en los paros y huelgas, y logró que amplios sectores del movimiento obrero se alinearan con el proyecto cardenista. Esta coyuntura histórica marcó el inicio de una alianza estratégica entre Estado y trabajadores, cimentada en una promesa de inclusión social bajo condiciones de control político (Trejo Delarbre, 1984, p. 37-38).

La Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM, 1936) institucionalizó esa estrategia: articuló los intereses laborales al proyecto industrial y se consolidó como intermediaria privilegiada (De la Garza & Melgoza V., 1996). Hacia adentro operó con lógicas verticales y clientelares; hacia afuera, integró un pacto tripartito que garantizó estabilidad a cambio de control de base (Trejo Delarbre, 1984, p. 38).

Aunque el modelo sindical corporativo estaba aparentemente alineado con una estructura de representación de los intereses de la clase trabajadora, hacia el interior operaba con lógicas verticales, clientelares y autoritarias. El modelo fue consolidado a través de un pacto tripartito: el Estado garantizó estabilidad política, los empresarios aceptaron ciertas concesiones, y las dirigencias sindicales controlaron a las bases a cambio de privilegios institucionales.

Era común que las dirigencias se perpetuaran en el poder mediante mecanismos de cooptación y represión interna; las asambleas eran en muchos casos simuladas, y la deliberación quedaba subordinada a los intereses de las cúpulas. La democracia sindical era formal pero no real: los trabajadores eran reconocidos como miembros, pero carecían de herramientas reales para incidir en las negociaciones estratégicas. Como advierten Middlebrook (1995) y De la Garza & Melgoza (1996), la “toma de nota”⁵ funcionó como filtro político que aseguró el reconocimiento de liderazgos afines (Middlebrook, 1995; De la Garza & Melgoza, 1996). En este esquema, la representación funcionaba no como mecanismo de interlocución genuina, sino como herramienta de control desde arriba.

Aunque el corporativismo limitó la autonomía sindical, los trabajadores no fueron actores pasivos dentro de este entramado. Su incorporación al proyecto nacional se dio mediante concesiones materiales como la seguridad en el empleo, prestaciones y participación en ciertos beneficios que, al tiempo que mejoraron parcialmente sus condiciones de vida, operaron como mecanismos de cooptación. Esta integración ambivalente permitió que amplios sectores naturalizaran el modelo corporativo, mientras que las disidencias emergentes eran apartadas o compradas por medio de concesiones materiales. Esa misma ambivalencia atravesó a la CTM, donde la coexistencia de corrientes críticas y facciones leales al Estado se convirtió en un elemento central para el control sindical.

Dentro de la CTM coexistieron fracciones políticas opuestas: una cercana al Estado y otra más crítica que en el mediano plazo sería expulsada de la central. El Estado integró a la dirigencia sindical al partido oficial y convirtió a los líderes en operadores políticos que mediarían entre la base trabajadora y el aparato gubernamental. Este proceso no fortaleció las capacidades organizativas de la clase trabajadora sino que profundizó su subordinación a los intereses del capital industrial y del régimen político (Trejo Delarbre, 1984, p. 42). A partir de este punto, la CTM dejó atrás su papel como representante de las demandas obreras para asumir el rol de actor de presión dentro del aparato estatal, regulando la conflictividad laboral desde arriba y negociando concesiones mínimas a cambio de estabilidad (Zapata, 2013, p.83).

⁵ En la jerga sindicalista mexicana así se le conoce al registro de los sindicatos ante las instituciones laborales mexicanas. Una vez registrados, pueden participar en las elecciones sindicales.

3.3.2 Consolidación autoritaria y mecanismos de cooptación (1940–1960)

Durante las décadas siguientes, el sindicalismo corporativo se afianzó como pieza clave del pacto de estabilidad posrevolucionario. A partir de los años cuarenta, el crecimiento del aparato industrial y la expansión del empleo asalariado convirtieron al sindicalismo oficialista en una herramienta funcional para regular la conflictividad laboral bajo el modelo de sustitución de importaciones.

Como documentaron Trejo Delarbre (1984) y De la Garza & Melgoza (1996), la CTM operó como eje articulador de este dispositivo institucional, fungiendo al mismo tiempo como interlocutor ante el Estado y como aparato disciplinario al interior de los centros de trabajo. El control no fue una imposición estatal, sino el resultado de una red de dispositivos legales -como la toma de nota y el delito de disolución social-, alianzas políticas -como la incorporación de líderes al partido oficial- y las prácticas internas -asambleas simuladas y el clientelismo-, que configuraron las relaciones laborales. La incorporación de sus líderes a cargos de elección popular, así como su participación en la formulación de políticas públicas, consolidó su lugar privilegiado dentro del régimen político, aunque sin traducirse en una representación efectiva de las demandas de base.

El proceso de industrialización ensanchó la clase obrera y con ella la tasa de sindicalización, tanto en el ámbito público como privado. No obstante, esta expansión fue acompañada por una política estatal de control cada vez más severa. Desde la década de 1940 se acotaron libertades sindicales con figuras como el delito de “disolución social” (1941), y las huelgas fueron conducidas o suprimidas para preservar la estabilidad (Trejo Relabre, 1984, p. 45). A la par, las huelgas fueron contenidas por vías institucionales o suprimidas mediante la intervención directa del aparato estatal, estableciendo los límites de lo negociable en un modelo que privilegió la estabilidad.

A lo largo del periodo del desarrollo estabilizador, el modelo sindical mexicano operó como un engranaje del régimen de acumulación, adaptando sus formas de mediación a los cambios en la política económica. Desde su rol como instrumento de incorporación política bajo el nacionalismo revolucionario, evolucionó hacia dispositivos funcionales a la competitividad industrial, primero bajo el capital nacional y, más adelante, articulado con el capital transnacional. Esta transformación no implicó una ruptura con el corporativismo, sino su consolidación bajo un nuevo modelo. Como señaló Trejo Delarbre (1984, p. 52), las

dirigencias sindicales mediaban entre “la necesidad de mantener la representación de los trabajadores y el empleo de métodos de fuerza”, lo cual desplazó la acción colectiva hacia los cauces controlados por el aparato estatal.

Durante las décadas de 1950 y 1960, el sindicalismo de protección fue afianzado a partir del poder político de las centrales corporativas y el cierre autoritario de los espacios de deliberación. El número de huelgas y movilizaciones se redujo drásticamente, mientras que la élite sindical acumuló espacios de poder institucional, incluso con cierta autonomía respecto al gobierno federal y estatal. Como señaló Trejo Delarbre (1984, p. 52), aunque el sindicalismo corporativo constituyó un instrumento de control del Estado sobre los trabajadores, la burocracia sindical logró consolidarse como un actor con independencia relativa dentro del sistema político mexicano.

En ese mismo periodo, la relación entre sindicatos, Estado y capital también dio lugar a procesos limitados de redistribución riqueza. A finales de la década de 1950, con el incremento de empresas de capital extranjero, surgieron demandas de la clase trabajadora para que una parte de las ganancias fuera destinada directamente a los trabajadores. Aunque el principio había sido establecido desde la Constitución de 1917, no fue sino hasta 1963 que se normó la distribución del 10 por ciento de las utilidades entre los trabajadores. Esta negociación, como señaló Montalvo Romero (2008), evidenció que incluso bajo el régimen corporativo, el sindicalismo podía disputar cuotas de redistribución desde una posición intermedia entre el capital y la clase trabajadora. Décadas después, esta misma exigencia del reparto de utilidades reaparecería en los movimientos dentro de la industria exportadora a inicios del siglo XXI, mostrando cómo viejas demandas se reconfiguran en nuevos contextos y serán retomadas en los casos analizados más adelante.

El resultado fue un corporativismo eficaz para estabilizar el modelo ISI, con baja deliberación interna, bloqueo de huelgas y burocracias sindicales con autonomía relativa, pero orientadas al orden productivo.

3.3.3 Tensiones internas y surgimiento de disidencias obreras.

En 1963 fueron registradas distintas movilizaciones obreras en los sindicatos de sectores estratégicos -ferrocarrilero, petrolero, telefónico y de aviación que expresaron el desgaste del modelo corporativo y el hartazgo ante dirigencias autoritarias. En la manufactura del centro

del país, los conflictos se concentraron en revisiones contractuales, incumplimientos y deterioro del poder adquisitivo (De la Garza y Melgoza V., 1996, p. 143).

La respuesta combinó uso de la fuerza pública (disolución de asambleas, detenciones) y operaciones internas de control: infiltración, sabotaje organizativo y reinstalación de cúpulas afines. Los llamados “charrazos” sintetizaron este repertorio: desplazamiento de liderazgos disidentes mediante maniobras ilegales y violencia, reponiendo direcciones leales y redefiniendo los límites de la representación (De la Garza Toledo, 2012; Middlebrook, 1995; Zapata, 2013).

Aunque el modelo logró contener temporalmente estos desbordamientos, su legitimidad quedó debilitada. El avance del capital foráneo, junto con la fragmentación del bloque sindical y la desconexión cada vez más evidente entre las bases obreras y sus dirigencias, abrió fisuras que no fueron cerradas ni con redistribuciones mínimas ni con represión selectiva. Estas tensiones se desplazaron hacia nuevos espacios organizativos que comenzaron a configurar un modelo alternativo construido desde la base.

En este vacío de representación, a inicios de los setenta se gestaron experiencias que luego serían identificadas como “sindicalismo independiente”. Estos movimientos buscaron deslindarse de las grandes centrales sindicales -CTM, CROC y CROM- y construir distintas formas de representación más democráticas, cercanas a las bases y desvinculadas al aparato corporativo. Como señalaron De la Garza & Melgoza V. (1996), dentro de este movimiento convergieron tanto trabajadores industriales que habían sido marginados años antes dentro de la CTM como profesionistas de la clase media que estaban insatisfechos tanto con el modelo político autoritario y con la corrupción del sindicalismo.

Uno de estos referentes fueron el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) que fue fundado en León, Guanajuato a partir de la doctrina progresista de la Iglesia católica. El FAT logró organizar sindicatos afines a la industria textil y de la confección -el caso más representativo fue el de planta Hylsamex- así como del sector público en distintas ciudades industriales como Irapuato, León y Aguascalientes. Por su parte, la Unión Obrera Independiente (UOI) logró representar a los trabajadores en empresas estatales como Dina -camiones de carga y autobuses de pasajeros- y en filiales nacionales de Volkswagen (VW) y Nissan (Herrera Lima & De la Garza Toledo, 1988). Como mostró Herrera Lima (1988, p. 74-78), los trabajadores de VW protagonizaron una ruptura histórica con la CTM al abandonar la Federación de

Trabajadores de Puebla y más adelante los seguirían los trabajadores de la planta de Nissan, Cuernavaca.

Las experiencias de los movimientos del FAT y la UOI fueron los primeros casos de un sindicalismo independiente separado de los liderazgos de la CTM. A diferencia del modelo sindical corporativo imbricado en el plano político, el sindicalismo independiente de la décadas de 1970 no tuvo como fin intervenir en las políticas laborales sino contar con mayor autonomía y representar los intereses de las bases trabajadoras eliminando la corrupción y el clientelismo (De la Garza & Melgoza V., 1996). Varios de los sindicatos independientes lograron negociar mejores contratos colectivos a los que habían gozado anteriormente (Herrera Lima & De la Garza Toledo, 1988). En este periodo, el Estado recurrió a la represión directa, la infiltración de operadores afines y el bloqueo institucional para evitar que los movimientos cuestionaran a las centrales corporativas (De la Garza & Melgoza, 1996). Estas estrategias, combinadas con el hostigamiento patronal, limitaron la posibilidad de consolidar organizaciones autónomas y redujeron el alcance de estas experiencias a sectores específicos. Aunque estos experimentos de sindicalismo independiente lograron cierta capacidad de organización y negociación, no lograron desplazar al sindicalismo corporativo, que continuó siendo funcional al modelo de desarrollo estabilizador. Su influencia quedó confinada a los sectores de exportación como el automotriz sin reconocimiento oficial, lo que limitó su capacidad de expansión.

Aunque lograron mejores contratos en ciertos casos y autonomía relativa, su expansión quedó acotada por represión, hostigamiento patronal y bloqueo institucional. Su influencia persistió, pero sin desplazar al corporativismo.

3.3.4 Reconfiguración del sindicalismo bajo el neoliberalismo (1980–2000)

La crisis fiscal de finales de la década de 1970 y el giro hacia el modelo económico neoliberal en 1980 implicaron una transformación significativa del sindicalismo corporativo en México. A diferencia de lo ocurrido en países como Estados Unidos o Reino Unido, donde el sindicalismo fue confrontado y debilitado abiertamente por el neoliberalismo, en México el pacto corporativo no fue desmantelado, sino reformulado. Se preservaron sus principales mecanismos de control político y laboral, permitiendo una transición sin grandes sobresaltos mediante la conservación de sus funciones disciplinarias al interior del aparato productivo (Middlebrook, 1995; Zapata, 1995). Con las reformas estructurales, el control se volvió más

institucional: el Estado bloqueó registros sindicales y utilizó mecanismos legales para desactivar cualquier intento de organización independiente (Bensusán Areous, 2006). Esta continuidad institucional garantizó la llamada “paz laboral” que exigían los inversionistas, subordinando aún más la representación sindical a las prioridades del capital trasnacional sin perder su papel como intermediario privilegiado del Estado (Cook, 2007).

A partir de 1982, distintas reformas restringieron la capacidad de las centrales tradicionales, como la CTM, para incidir en la política laboral nacional. Estas reformas debilitaron su margen de negociación, al tiempo que las dirigencias conservaron sus privilegios a cambio de no oponerse a la transformación del modelo económico (De la Garza & Melgoza V., 1996; Zapata, 2013). Este acomodo aceleró su pérdida de legitimidad ante las bases trabajadoras. Como ha señalado Zapata (2005b), el sindicalismo corporativo adoptó un perfil bajo, se replegó al espacio de las relaciones laborales y se alineó progresivamente con los intereses del capital, dejando atrás incluso las formas mínimas de interlocución con los trabajadores.

Uno de los sectores más golpeados fue el sindicalismo del sector público, históricamente mejor organizado y con mayor capacidad contractual. La privatización de empresas estatales significó tanto el traspaso de recursos públicos al capital privado como el desmantelamiento de sindicatos con contratos colectivos fuertes. Estas reformas, como señaló Zapata (2005a, 2013), no fueron únicamente económicas, sino también políticas y laborales: para hacer viables las privatizaciones, fue necesario debilitar al sindicalismo corporativo, que en ese sector había acumulado mayor poder político e institucional. En muchos casos, las dirigencias oficiales colaboraron activamente con el proceso, marginando a los trabajadores críticos y allanando el camino a la flexibilización (De la Garza, 2006).

Por su parte, el sindicalismo independiente carecía de condiciones estructurales para resistir la ofensiva estatal y empresarial. Los procesos de registro y toma de nota eran bloqueados o demorados durante años, imposibilitando disputar la titularidad de los contratos por vías legales (Bensusán Areous, 2006; De la Garza & Melgoza V., 1996). Incluso cuando lograban constituirse formalmente, estos sindicatos enfrentaban hostigamiento patronal, represión estatal y sabotaje de las centrales corporativas. La falta de reconocimiento legal se traducían en desprotección, y sus esfuerzos organizativos desde abajo eran desactivados mediante despidos y criminalización (Diario de campo, entrevista semiestructurada, asesor

laboral CILAS, Silao, diciembre del 2024). Como advierte Cook (2007), el sistema estaba diseñado para desincentivar cualquier forma de representación alternativa, reproduciendo un entorno institucional hostil donde el sindicalismo independiente quedaba sin condiciones mínimas para consolidarse.

Las consecuencias para la clase trabajadora fueron profundas. Aumentaron los despidos masivos, los recortes salariales y la desaparición de derechos adquiridos. Cuando los sindicatos sectoriales intentaron resistir mediante huelgas, el Estado respondió declarando en quiebra a las empresas públicas, disolviendo con ello tanto a las instituciones productivas como a las relaciones laborales existentes. En estos casos, como documenta (De la Garza & Melgoza V., 1996), la estrategia fue clara: anular el conflicto desactivando de raíz su base organizativa. El resultado fue un corporativismo reconfigurado: menos incidencia nacional, igual o mayor control en planta, y baja capacidad del sindicalismo independiente para disputar titularidades.

3.3.5 Sindicalismo subordinado y gobernanza laboral en la era exportadora

La reconfiguración del modelo económico mexicano durante los años mil novecientos ochenta y noventa transformó la política laboral y reconfiguró el mapa industrial y la composición de la clase trabajadora. En este contexto, los contratos colectivos de protección, aquellos firmados sin consulta a los trabajadores y sin fundamento en sus necesidades reales, fueron el común denominador desplazando a los contratos colectivos históricos que, aunque cooptados, aún reflejaban ciertas demandas laborales. Como documentan Bensusán Areous (2006) y Cook (2007), estos contratos funcionaron como un dispositivo institucional para garantizar la “paz laboral” excluyendo deliberadamente a los trabajadores de los procesos de representación.

La política neoliberal implicó una suerte de ingeniería institucional donde el Estado reforzó mecanismos de control como los topes salariales establecidos en los Pactos de Solidaridad, sucesivas devaluaciones que abarataban la mano de obra, reformas a la Ley Federal del Trabajo que flexibilizaron las jornadas y los contratos, y un sistema de registro sindical que blindaba a las viejas centrales corporativas (De la Garza Toledo, 2004). El resultado fue la erosión de la negociación colectiva y el anclaje del modelo exportador en la contención salarial y la flexibilidad. En este marco, el sindicalismo subordinado se consolidó

como pieza central de la gobernanza laboral, alineando el mundo del trabajo con los imperativos del capital transnacional.

La reestructuración económica también modificó la geografía industrial y la composición de clase. En el norte del país, específicamente en las zonas rurales, fue conformada lo que De la Garza y Melgoza V. (1996) denominaron el “nuevo proletariado del norte”: trabajadores integrados a la manufactura exportadora que enfrentaban bajos salarios, alta rotación y mínima capacidad de organización colectiva. A diferencia del sindicalismo tradicional, este proletariado mostró baja conflictividad colectiva y privilegió estrategias individuales de resistencia, como el ausentismo o el sabotaje, antes que huelgas abiertas.

Las transformaciones en la localización industrial y en la composición de la clase trabajadora antecedieron el auge de nuevas formas de empleo y relaciones laborales marcadas por la subcontratación, contratos temporales y jornadas extensas sin beneficios adecuados. La inserción de México en las cadenas globales de producción aumentó la demanda de mayor flexibilidad profundizando la segmentación salarial y educativa: los trabajadores con menor escolaridad fueron relegados a los empleos más precarios (Casanueva Reguart & Rodríguez Pérez, 2009).

En este contexto, el sindicalismo subordinado adquirió formas diferenciadas. Quintero (1990) distinguió dos modelos sindicales: uno que aún negociaba contratos colectivos, pero supeditado a los intereses empresariales y otro, representado por los denominados “sindicatos blancos”, que actuaban como gestores contratados por las empresas, sin vínculo alguno con las bases trabajadoras. En ambos casos, la representación funcionó como mecanismo de continuidad productiva más que como herramienta de defensa obrera.

La participación sindical dentro de las empresas osciló entre procesos democráticos limitados y mecanismos simulados de consulta, pero en general tendió hacia la concertación y no hacia la confrontación (Carrillo et al., 1993). Así, el sindicalismo subordinado se convirtió en una herramienta funcional para sostener la competitividad exportadora, asegurando la productividad con un mínimo de conflictividad.

En conjunto, estas dinámicas evidencian cómo el sindicalismo subordinado operó como mecanismo de control político interno y como dispositivo clave de la inserción

internacional. Bajo el régimen neoliberal, la competitividad mexicana en sectores estratégicos descansó en disciplinamiento salarial, flexibilidad laboral y contratos de protección, facilitando la integración de plantas exportadoras en cadenas globales controladas por corporaciones transnacionales (Crossa Niell, 2024; Dussel Peters, 2000b). Este legado estructural configuró el terreno sobre el que se desplegarían, en décadas posteriores, la reforma laboral de 2019 y los instrumentos internacionales como el TMEC y el MLRR.

3.3.6 Fragmentación y luchas sectoriales en el siglo XXI

En las décadas de 1990 y 2000, el sindicalismo mexicano se rearticuló bajo el neoliberalismo: mantuvo su presencia institucional y sus prácticas autoritarias, pero adaptado como dispositivo funcional a la gobernanza laboral. Como señala De la Garza Toledo (2004, p. 39), las grandes centrales sindicales conservaron su posición privilegiada gracias al control del sistema de registro, el acceso a recursos públicos y su utilidad para disciplinar el trabajo en sectores estratégicos. Aunque desacreditadas, continuaron operando como intermediarias del capital, gestionando la conflictividad y asegurando la continuidad productiva en las cadenas globales.

En contraste, el sindicalismo independiente enfrentó un cerco político y legal que bloqueó sistemáticamente su expansión: registros negados o demorados, procesos electorales controlados y ausencia de condiciones mínimas para disputar contratos colectivos. Como han documentado Bensusán Areous (2006) y Cook (2007), la competencia sindical estaba bloqueada de origen por un sistema jurídico-laboral que favorecía a las viejas centrales. Las solicitudes de registro eran sistemáticamente rechazadas o demoradas por años, y cuando se obtenía el reconocimiento formal, las condiciones para celebrar elecciones democráticas eran inexistentes.

En ese contexto de repliegue, algunas organizaciones con trayectoria previa, como el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) o la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), sostuvieron luchas sectoriales relevantes, aunque no necesariamente se identificaran con el sindicalismo independiente. El SME enfrentó una ofensiva directa con la extinción de Luz y Fuerza del Centro en 2009, en lo que constituyó un ataque al sindicalismo organizado y un intento del Estado por anular una organización con capacidad de movilización y representación efectiva. Como analiza Quiroz Trejo (2004), esta estrategia

buscó eliminar físicamente la base productiva del conflicto para cerrar cualquier posibilidad de disputa laboral. Ambas experiencias fueron significativas, pero permanecieron excepciones sectoriales más que expresiones de una transformación general del sindicalismo.

La CNTE, por su parte, sostuvo durante años una resistencia activa frente a las reformas educativas, particularmente en entidades como Oaxaca, Guerrero y Michoacán. Su estructura de base, articulación territorial y experiencia acumulada de confrontación con el aparato estatal la convirtieron en una expresión persistente de lucha magisterial, aunque su inserción formal dentro del SNTE limitara sus márgenes de autonomía institucional (Hernández Navarro, 2016). Ambas experiencias evidencian que, incluso en un contexto de represión y control, persistieron formas de resistencia, aunque éstas permanecieron acotadas a sectores específicos.

En el terreno de las industrias exportadoras, los obstáculos fueron mayores. Organizaciones de acompañamiento como el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), fundado en 1990, ofrecieron apoyo estratégico a sindicatos independientes, particularmente mediante asesoría legal y formación política. Su equipo inicial estuvo conformado por extrabajadores que participaron en procesos de organización sindical durante la década de 1980, especialmente en conflictos laborales como el de la planta Ford en Cuautitlán, lo cual definió su enfoque hacia sectores industriales estratégicos (Diario de campo, entrevista semiestructurada, asesor laboral CILAS, Silao, diciembre del 2024). Sin embargo, no lograron consolidar una articulación nacional sostenida que unificara estas experiencias dispersas.

El caso del STUHM (Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda México), que tuvo lugar entre 2009 y 2012, expone los obstáculos estructurales. Como documentó Differ (2021, p. 44), al registrar la nueva organización, la Secretaría del Trabajo entregó a la empresa la lista de afiliados, lo que permitió despidos selectivos de los trabajadores más activos sindicalmente. A ello se sumó una estrategia conjunta de la gerencia y el sindicato corporativo: amenazas, violencia y una estrategia sostenida de obstrucción institucional. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lejos de actuar como un árbitro imparcial, prolongó indefinidamente el proceso de demanda de titularidad, emitió fallos adversos al STUHM y estableció trabas administrativas que favorecieron a la parte patronal. En contraste, el caso de Euzkadi que antecedió a Honda y fue su referente, demostró que la presión sostenida,

como una huelga de tres años, pudo forzar a la multinacional Continental a resolver sus demandas. Bajo el modelo neoliberal, la fuerza obrera dejó de radicar en el reconocimiento institucional y pasó a depender de su capacidad de interrumpir la producción, algo cada vez más difícil en contextos marcados por la organización productiva y la precariedad.

Esta trayectoria también estuvo atravesada por una geografía desigual de organización sindical. En regiones como la frontera norte y los corredores exportadores del Bajío, fueron consolidadas formas extremadamente rígidas de control laboral, sin espacios reales para la acción colectiva autónoma. Quintero Ramírez (2007) documentó cómo en las maquiladoras fronterizas estas estructuras de control limitaron la conflictividad, mientras que en sectores dinámicos como el automotriz o el electrónico, las nuevas formas de organización enfrentaron obstáculos derivados de la dispersión territorial, las altas tasas de rotación y la temporalidad laboral. Esta fragmentación territorial profundizó la segmentación del campo sindical y dificultó el arraigo de estructuras colectivas en sectores clave para la economía nacional.

Así, las luchas sectoriales del SME, la CNTE o los sindicatos automotrices independientes mostraron la persistencia de resistencias, pero también la incapacidad de articular un proyecto contrahegemónico nacional, en un contexto marcado por control institucional, dispersión geográfica y disciplinamiento productivo.

3.3.7 Contratos de protección y control institucional en las cadenas globales

Los contratos colectivos de protección se consolidaron como el principal dispositivo jurídico para blindar a las empresas frente a cualquier intento de organización democrática. Lejos de representar una desviación marginal, fueron promovidos por las propias autoridades laborales bajo la lógica de la “certidumbre jurídica”, institucionalizando un modelo de representación sin negociación real. Su función central no fue mejorar las condiciones laborales, sino asegurar la continuidad productiva mediante una “paz laboral” impuesta desde arriba, desactivando de forma preventiva cualquier posibilidad de conflicto efectivo (Bensusán Areous, 2006; De la Garza & Melgoza V., 1996). Como lo indicaron asesores sindicales entrevistados en el corredor industrial del estado de Guanajuato, estos contratos funcionaban como dispositivos anticipados de control: se firmaban antes incluso de que los trabajadores fueran contratados, consolidando un régimen de simulación representativa cuya

lógica operaba bajo una desmovilización preventiva (Diario de campo, junio de 2023 y diciembre de 2024).

El éxito de este esquema no puede explicarse sin considerar el papel activo del Estado mexicano. No se trató de omisión, sino de complicidad estructural: las instituciones encargadas de la administración laboral, como las juntas de conciliación o la propia Secretaría del Trabajo, toleraron estas prácticas y las reprodujeron sistemáticamente. Esta dinámica muestra que el sindicalismo subordinado no fue un simple vestigio autoritario, sino una pieza funcional al modelo de acumulación posneoliberal (De la Garza Toledo, 2004; Quiroz Trejo, 2004). La arquitectura legal y burocrática del régimen laboral se diseñó para excluir las voces disidentes y asegurar la reproducción de un orden disciplinado, fragmentado y despolitizado.

Desde una perspectiva de gobernanza multiescalar, tanto los contratos de protección como el aparato institucional que los sustentó pueden entenderse como estrategias de articulación vertical: conectaban las exigencias del capital transnacional con mecanismos locales de control laboral. Como plantean Brenner (2004) y Swyngedouw (2004), as relaciones entre escalas no son armónicas, sino conflictivas, y forman parte de una arquitectura de poder que viabiliza la acumulación capitalista. En este sentido, la subordinación del conflicto y la exclusión de actores disidentes en el ámbito laboral no fueron dinámicas locales aisladas, sino elementos integrados en un régimen escalar orientado a garantizar la continuidad productiva en sectores estratégicos (ver también Coe & Jordhus-Lier, 2023).

En este escenario de debilitamiento organizativo y fragmentación política, las formas predominantes de representación sindical continuaron siendo las del sindicalismo subordinado descrito por Quintero (1990). La contención del conflicto, más que la negociación auténtica, se convirtió en la lógica en sectores estratégicos, especialmente aquellos integrados a las cadenas globales de valor. La segmentación del mercado laboral - entre regiones, sectores y perfiles ocupacionales-, las condiciones precarias y la dispersión geográfica dificultaron la articulación de estrategias colectivas y la construcción de una alternativa nacional con capacidad contrahegemónica. En conjunto, el periodo 2000–2015 no representó una transformación estructural del régimen laboral, sino una fase de adaptación. Las reformas institucionales no alteraron las relaciones de poder fundamentales y este legado

configuró el terreno sobre el que se desplegarían, años después, la reforma laboral de 2019 y mecanismos internacionales como el TMEC y el MLRR: un régimen de simulación representativa que aseguró la subordinación del trabajo al capital transnacional.

3.3.8 De la crisis del modelo corporativo a la reforma laboral (2015–2020)

Entre 2015 y 2020, el sindicalismo mexicano atravesó una crisis de legitimidad marcada por la persistencia del corporativismo en un contexto neoliberal que restringió severamente la organización colectiva (Cypher & Crossa, 2021; Quintero Ramírez, 2021). Este escenario fue cuestionado desde el ámbito internacional: en 2018, la AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) presentaron una queja ante la Oficina Administrativa Nacional (NAO) del Departamento de Trabajo de EE. UU., denunciando al Estado mexicano por “dumping social” y violaciones sistemáticas a los derechos laborales en el marco del NAALC (Associated Press, 2018; ILO, 2018; Lawder, 2018). Estas presiones situaron la problemática sindical en el centro de las negociaciones del nuevo tratado comercial de América del Norte.

En paralelo, las movilizaciones a nivel de planta empezaron a desafiar el modelo corporativo en sectores estratégicos. El caso de Matamoros en 2019 marcó un punto de inflexión. Más de 40 mil trabajadores de 48 plantas maquiladoras estallaron paros espontáneos, desafiando a sus dirigentes afiliados a la CTM y exigiendo aumentos salariales del 20 por ciento y un bono de 32 mil pesos. Como señala De la Garza Toledo & Otero (2020, p. 178-180) los obreros “rebasaron” a las dirigencias oficiales, logrando incrementos pese a amenazas de despido y la oposición de los líderes corporativos. Estas huelgas, conocidas como “huelgas locas”, evidenciaron que incluso bajo condiciones de precariedad y represión era posible articular acciones colectivas disruptivas, aunque su impacto permaneciera circunscrito a la frontera norte.

El efecto de estas huelgas trascendió lo local, afectando temporalmente cadenas de suministro críticas del sector automotriz (Quintero Ramírez, 2023). Sin embargo, fuera de la frontera, los intentos de organización independiente en el sector automotriz continuaron enfrentando vigilancia patronal, colusión sindical y hostilidad institucional, reproduciendo las dinámicas autoritarias que las reformas aún no habían desmontado.

En este contexto, el gobierno promulgó en mayo de 2019 la Ley de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva (DOF, 2019). Aunque presentada como histórica,

su aprobación respondió en buena medida a compromisos internacionales derivados del T-MEC. La reforma incluyó la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la legitimación obligatoria de todos los contratos colectivos mediante voto libre y secreto.

Los límites de esta reforma se hicieron evidentes en la práctica: jueces provenientes de las antiguas juntas reprodujeron patrones de parcialidad y sesgo, mientras a nivel regional persistieron bloqueos administrativos. En Guanajuato, por ejemplo, una demanda de titularidad permaneció paralizada durante seis meses hasta la intervención del CFCRL. También se documentaron experiencias de discriminación directa, como el testimonio de una dirigente de planta automotriz que relató la hostilidad sufrida en un tribunal laboral de la Ciudad de México, incluso bajo el nuevo marco normativo (Diario de campo, entrevista semiestructurada, secretaria general SINTTIA, Silao, diciembre del 2024).

Desde la perspectiva de la gobernanza multiescalar, la justicia laboral se convirtió en un campo de fricción entre normativa federal, prácticas locales y presiones internacionales. Como plantean Brenner (2004) y Swyngedou (2004), estas relaciones no son armónicas sino conflictivas, y en México se tradujeron en tensiones entre la regulación impulsada desde arriba y las estructuras de poder que persistían en lo local.

A pesar de la magnitud de la reforma, surgieron nuevas federaciones sindicales con vínculos ambiguos con el poder político, como la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM), que captó sindicatos desprendidos de la CTM y la CROC, sin demostrar capacidad para disputar contratos colectivos de manera efectiva (De la Garza Toledo & Otero, 2020, p. 187-189). Las viejas centrales reaccionaron con oposición o estrategias de adaptación, manteniendo prácticas corporativas.

Este contexto tensionado configuró el terreno para la entrada en vigor del T-MEC, cuyo capítulo laboral y Mecanismo de Respuesta Rápida fueron desplegados sobre un régimen fragmentado donde persistían inercias institucionales y resistencias patronales. Bajo este marco, el sindicalismo subordinado continuó operando como dispositivo de control interno y engranaje de inserción en la División Internacional del Trabajo. Contratos de protección, represión de iniciativas autónomas y aparato institucional aseguraron la subordinación del conflicto laboral a los intereses del capital global. Estas continuidades explican por qué el sindicalismo mexicano sigue siendo un espacio de disputa donde, a pesar

de las reformas, persisten tensiones entre democratización, control corporativo y presiones transnacionales.

3.4 Conclusión del capítulo: del régimen laboral nacional a la escala regional

El análisis desarrollado en este capítulo demuestra que la configuración y disputa del régimen laboral en México, y en particular en los sectores insertados en las cadenas globales de producción, no puede comprenderse sin atender la interacción entre normativas internacionales, políticas laborales nacionales y actores transnacionales. Estos tres elementos han operado de forma articulada para modelar un entorno donde el trabajo está subordinado a las exigencias del capital global, aunque también han abierto espacios de tensión que reconfiguran los márgenes de acción sindical.

Las transformaciones económicas examinadas en la primera parte del capítulo muestran que, desde el modelo de sustitución de importaciones hasta el régimen exportador neoliberal, las políticas nacionales reestructuraron la economía y las relaciones laborales sin romper con la dependencia histórica respecto al capital extranjero. El neoliberalismo acentuó esta condición periférica, fragmentando el mercado laboral y asentando un esquema basado en disciplinamiento salarial, flexibilidad y debilitamiento de la negociación colectiva. En este contexto, el sector automotriz se consolidó como motor del modelo exportador, pero sobre una base laboral precarizada y con cadenas de valor controladas desde el exterior.

Estas transformaciones estructurales sentaron las bases para que el sindicalismo mexicano, lejos de democratizarse, se reconfigurara como engranaje funcional al modelo exportador. La revisión de la apertura comercial y los tratados internacionales evidencia que el TLCAN institucionalizó esta inserción jerárquica. Su diseño favoreció a las corporaciones transnacionales, mientras que el Estado mexicano asumió un papel de garante de competitividad mediante la contención del conflicto obrero. La posterior renegociación con el TMEC introdujo normas laborales innovadoras -el capítulo 23, el anexo 23-A y el MLRR- que vinculan el cumplimiento de derechos con los beneficios del comercio. Sin embargo, estas disposiciones, aunque relevantes, operaron sobre un terreno institucional marcado por inercias corporativas y capacidades desiguales, reproduciendo asimetrías de poder entre los países firmantes.

El repaso del modelo sindical mexicano confirma esta lógica. Desde su origen, el sindicalismo corporativo funcionó como dispositivo de control político al servicio del Estado

y del capital. A lo largo de las décadas, sus centrales se adaptaron a los cambios económicos sin perder su carácter disciplinario, integrándose a las lógicas de gobernanza neoliberal mediante contratos de protección y mecanismos de simulación representativa. Al mismo tiempo, experiencias de sindicalismo independiente emergieron como síntomas de disputa persistente, aunque fueron enfrentadas con represión, bloqueo institucional y hostigamiento patronal. Incluso las reformas recientes y las presiones internacionales chocaron con estas estructuras heredadas, que siguen condicionando tanto el acceso a la justicia como la posibilidad de organización democrática.

En conjunto, este capítulo muestra que el régimen laboral mexicano es producto de una gobernanza multiescalar en la que normas internacionales, políticas nacionales y actores transnacionales se entrelazan para reproducir un orden laboral disciplinado y de bajo costo, aunque no exento de disputas. Este panorama evidencia la persistencia de estructuras de subordinación y explica por qué la escala regional resulta crucial para comprender los márgenes y los límites de la acción obrera. Es en el corredor industrial de Guanajuato donde estas tensiones se territorializan de manera específica, asunto que será abordado en los siguientes capítulos, con especial atención al sector automotriz y autopartes en la entidad.

Capítulo 4. De enclave extractivo a enclave automotriz: élites regionales, transición política y consolidación del corredor industrial en Guanajuato

El desarrollo económico y social de Guanajuato ha estado marcado por su incorporación a los flujos globales de capital a lo largo de distintas etapas históricas: primero, como economía de enclave minero durante la colonia, especialmente hacia finales del siglo XVIII; después, como enclave agroexportador entre finales del siglo XIX y mediados del siglo XX; y, en décadas recientes, como enclave maquilador vinculado a la industria automotriz global. Mientras que en sus primeras fases estos enclaves se estructuraban en torno a la disponibilidad de recursos naturales (minerales o tierras agrícolas productivas), en la actualidad, el enclave automotriz en la región está asentado en arreglos institucionales que además de facilitar su instalación, hacen posible la reproducción de un modelo de acumulación basado en la explotación intensiva del trabajo a partir de la articulación entre actores estatales, empresariales y capitales transnacionales.

Este proceso fue posible por la conformación histórica de una élite económica que ha liderado ese desarrollo y se ha beneficiado de ello. El desarrollo de Guanajuato como economía de enclave, en sus distintas etapas históricas, implicó también la conformación de un régimen de explotación de la fuerza de trabajo. Este proceso abarcó desde el tráfico y la explotación de trabajo esclavo en la minería colonial, pasando por la proletarianización del campesinado regional durante la etapa agroexportadora, hasta la formación en las siguientes décadas de una fuerza de trabajo precarizada que alimentaría las cadenas globales de producción a través de la industria maquiladora y automotriz de la región. Este tránsito estuvo acompañado de la fragmentación laboral, la debilidad sindical y la influencia de instituciones como la Iglesia católica, que legitimaron un modelo de conciliación funcional al capital.

La configuración del régimen laboral en la industria automotriz de Guanajuato es el resultado de un proceso histórico en el que convergen dinámicas globales, nacionales y regionales. Lejos de ser un fenómeno reciente impulsado únicamente por la inversión extranjera o las políticas de apertura económica, este régimen se ancla en transformaciones históricas que moldearon la estructura productiva y las relaciones laborales de la región.

A lo largo del siglo XX, Guanajuato transitó de un modelo económico basado en sectores tradicionales como el cuero, el calzado y la agroindustria, hacia una estructura orientada a la manufactura de exportación. Este cambio se aceleró durante la crisis del

modelo de sustitución de importaciones en la década de 1980, momento en el que la apertura comercial y el proyecto de integración al mercado global, consolidado posteriormente con el TLCAN en 1994, redefinieron las estrategias de desarrollo económico en el país.

Aquí se sostiene que esta reorientación de Guanajuato no fue producto de una adaptación fortuita, sino de un consenso impulsado por las élites económicas locales (agrícola-ganaderas e industriales), en alianza con la nueva clase política que asumió el control estatal en 1991 tras la llegada del Partido Acción Nacional (PAN) al gobierno. Este bloque político-empresarial promovió activamente la atracción de capital extranjero mediante incentivos fiscales, financiamiento de infraestructura y el ofrecimiento de condiciones laborales favorables, actuando en una posición de ‘clase dominada-dominante’ (Bambirra, 1978): subordinadas a los capitales externos, pero con capacidad de capturar rentas y asegurar su reproducción en el orden regional.

El establecimiento de la planta de General Motors (GM) en Silao, originalmente proyectada para instalarse en Durango, simboliza esta transformación. A partir de negociaciones directas con el gobierno estatal, Guanajuato logró posicionarse como un nuevo polo automotriz, iniciando la consolidación del corredor industrial que se expandiría con la construcción de parques logísticos a lo largo del corredor industrial, y que en una segunda fase se profundizaría con la llegada de capital japonés bajo esquemas de clientelismo y captura de rentas.

Sin embargo, la transformación productiva de Guanajuato también se apoyó en factores estructurales de larga duración. Factores como la proletarización forzada del campesinado, la fragmentación de la fuerza laboral y el peso de instituciones como la Iglesia católica contribuyeron a consolidar un modelo de relaciones laborales caracterizado por una limitada tradición de organización sindical autónoma y una mayor facilidad para imponer mecanismos de disciplina laboral. A diferencia de otras regiones con una historia obrera combativa, en Guanajuato el control de la fuerza de trabajo se articuló principalmente a través de sindicatos corporativos como el SITIMM y las secciones locales de la CTM, que garantizaron la estabilidad productiva mediante la contención salarial y la neutralización de la organización independiente. En este entramado, se configuraron geografías del trabajo (labour geographies) que articularon dinámicas globales de acumulación con arreglos locales de control social y político (Herod, 2001; Jonas, 1996).

Desde una perspectiva multiescalar, el régimen laboral automotriz en Guanajuato puede entenderse como el resultado de la interacción entre dinámicas globales de acumulación, políticas nacionales de reestructuración productiva y estrategias regionales de atracción de capital. Esta perspectiva permite analizar cómo diferentes niveles territoriales desde lo global, pasando por lo nacional, regional y local, se entrelazan dinámicamente en la estructuración de las condiciones de trabajo. Bajo este enfoque, se examinan las estrategias de atracción de inversión extranjera, la implementación de tratados comerciales y el papel del sindicalismo corporativo en la configuración del régimen laboral, evidenciando la convergencia de intereses entre el capital transnacional, el Estado y las élites locales en un contexto de reestructuración.

El análisis se orienta a responder las siguientes preguntas: ¿De qué manera las estrategias de acumulación y las políticas estatales han moldeado el régimen laboral de la industria automotriz en Guanajuato? ¿Y cómo interactúan los actores locales y regionales en la configuración de este proceso? El objetivo es comprender a partir de un análisis multiescalar cómo la articulación entre dinámicas globales, políticas nacionales y decisiones regionales ha dado lugar a un régimen laboral funcional a la atracción de capital transnacional.

4.1 Antecedentes Históricos y Configuración Regional

4.1.1 Economía de enclave y minería en la época colonial

Como lo indica Valencia García (1998, p. 46) Guanajuato es una entidad con “alta densidad histórica” y “muchos de los procesos importantes que hoy la definen se encuentran vinculados directamente con su conformación temporal”. La formación de un complejo económico articulado, que actualmente forma parte de un corredor urbano-industrial, el peso histórico de las industrias originadas durante la colonia, la centralidad de la productividad agrícola y la persistencia de movimientos políticos de corte conservador, se articulan con el papel de la Iglesia católica como una institución que ha modelado valores sociales y visiones del orden, y cuya influencia sigue presente en la región.

Uno de los procesos históricos que explica esta densidad regional es la temprana incorporación de Guanajuato a los circuitos globales de acumulación minera, lo que la teoría marxista de la dependencia denominó fase de dependencia colonial (dos Santos, 2011).

Desde el siglo XVI, el territorio funcionó como una economía de enclave, ligada al capital global y marcada por relaciones de poder desiguales que formaron élites locales con influencia en la región, pero siempre subordinadas a intereses externos, una posición que (Bambirra, 1978, p. 104) definiría como la de clases “dominadas-dominantes”. El descubrimiento de la Veta Madre en 1558, un rico depósito mineral, consolidó a la región como un nodo clave del sistema colonial al convertirse en una de sus mayores fuentes de plata para la colonia española, cuya explotación alimentó el comercio transatlántico y transpacífico (Yuste López, 2007). Valencia (1998) destaca cómo la minería promovió el desarrollo de lo que hoy conforma el estado de Guanajuato: una región ganadera al occidente, un cinturón agrícola en la franja sur y centros textiles en diversas villas. Esta integración productiva convirtió al Bajío en el "granero de México", con una capacidad productiva importante para la economía colonial (Wolf, 1972). Esta economía extractiva propició la concentración del poder en una élite conformada por actores mineros, agrícolas y ganaderos, cuyas actividades estaban interrelacionadas.

Entre los siglos XVII y XVIII el auge minero impulsó una diversificación productiva en la región, la relación entre la producción y la estructura social consolidó una segmentación del trabajo basada en criterios étnicos. La dura naturaleza de los trabajos en las minas exigió un flujo constante de mano de obra asegurado por medio de trabajo esclavo y el reclutamiento forzoso a comunidades indígenas del centro-sur del país, que eran obligadas a proveer varones en edad productiva para el trabajo en las minas (Brading, 1971). En este contexto, los trabajadores indígenas ocupaban los niveles más bajos de la jerarquía productiva y eran los principales sujetos de mecanismos coercitivos, mientras que los criollos y peninsulares monopolizaban la administración de las minas y el comercio de metales preciosos (Bakewell, 1971; Flores Clair, 1997). La movilidad de la fuerza de trabajo fue un elemento indispensable para el progreso económico de la región (Brading, 1971) y esta dinámica laboral contribuyó a la conformación una clase trabajadora heterogénea determinada por etnia, origen y actividad económica (mineros-campesinos) (Villalba Bustamante, 2013).

Mientras que los hacendados y comerciantes locales obtenían beneficios a través del suministro de bienes a la industria minera, los trabajadores rurales permanecían sujetos a relaciones de servidumbre y trabajo estacional que los mantenían en una posición subordinada dentro de la economía regional (Villalba Bustamante, 2013). Además, la

estructura desigual fue acrecentada con las diferencias en el acceso a la tierra y a los circuitos comerciales: los grupos de poder vinculados a la minería y al comercio consolidaron redes de financiamiento que perpetuaron su control sobre la producción, limitando las posibilidades de ascenso económico de los sectores más precarizados (Bakewell, 1971).

Un elemento documentado es que parte del capital generado en la minería fue reinvertido en la agricultura y las actividades primarias configurando así un circuito local de acumulación (Brading, 1971, 1978) mediante el que se consolidó una élite al tiempo que transformó productivamente el territorio (Valencia García, 1998). Si bien la independencia de México (1810-1821) generó inestabilidad en la minería debido a la falta de inversiones y a la crisis política, el sector siguió siendo central en la economía regional hasta finales del siglo XIX. No obstante, las élites locales diversificaron sus actividades productivas hacia el comercio y las manufacturas ligeras, lo que favoreció el desarrollo de sectores como el cuero y el calzado que serían características de la región occidental del territorio.⁶ Esta expansión industrial provocó un reacomodo dentro de las élites económicas regionales, manteniendo una estructura de control productivo (Valencia García, 1998). La estructura social siguió caracterizándose por una marcada estratificación: los propietarios de talleres y comerciantes controlaban el acceso a insumos, financiamiento y redes de distribución, mientras que los trabajadores dependían de condiciones de empleo informales y precarizadas, configurando una estructura laboral y productiva que mantendría sus rasgos jerárquicos y desiguales, convirtiéndose en un sello histórico particular de la región.

En este sentido, las transformaciones productivas de Guanajuato no resultan de procesos aislados, sino como continuidad de una estructura económica regional que desde el periodo colonial, vinculó la producción local con los mercados nacionales a partir de la agricultura, globales con la minería y ambos bajo condiciones desiguales. La transición de la minería a la industria artesanal y más adelante al modelo de industrialización formalizado del siglo XX, señala cómo las élites económicas que vivieron su propio recambio adaptaron su dominio a nuevas dinámicas productivas, mientras las condiciones laborales de la mayoría

⁶ Un ejemplo de ello son los descendientes del Conde de Valenciana, Antonio de Obregón (1722-1786), quien concentró una de las mayores riquezas de Nueva España. Pasada la independencia y con el declive de la minería, su nieto, Julián de Obregón (1788-1843) ocupó varios cargos públicos en la ciudad de León e impulsó la industrialización de las actividades artesanales y con ello el desarrollo de la industria del cuero y calzado; es conocido localmente como por ser el “padre de la industria zapatera” de León (Guerra Mulgado, 1988; Geneanet, 2025).

de la población estuvieron marcadas por formas persistentes de segmentación, explotación y control.

4.1.2 Transformaciones productivas en Guanajuato durante el siglo XX

A lo largo del siglo XIX y XX, estas dinámicas evolucionaron bajo el impacto de políticas nacionales e internacionales. Durante el Porfiriato, la modernización económica promovió la diversificación industrial en ciudades como León, Irapuato y Celaya, donde las pequeñas industrias artesanales dieron paso a la manufactura organizada (López P., 1997, pp. 21-22). Aunque en el periodo de la revolución mexicana la región vivió un estancamiento de las actividades productivas, fue a comienzos de la década de 1920 que León comenzó a especializarse en el sector de cuero-calzado.

Durante las décadas de 1940 a 1970, Guanajuato experimentó un proceso de reestructuración productiva que consolidó su posición dentro de la economía nacional mediante la conformación de un corredor industrial especializado. El corredor compuesto por las ciudades de León, Irapuato, Celaya y Salamanca articuló diversas actividades manufactureras y agroindustriales que en conjunto promovieron la integración de la región en los esquemas de la ISI impulsados por el Estado. La construcción de plantas termoeléctricas en Celaya y Salamanca durante la década de 1970 garantizó el suministro eléctrico, mientras que la infraestructura de transporte conectó de manera estratégica los principales centros urbanos del estado. La especialización productiva fortaleció un modelo económico regional basado en actividades complementarias: agricultura, ganadería, fertilizantes, metal-mecánico y cuero y calzado

Uno de los factores que facilitaron la transformación productiva de Guanajuato en este periodo fue la reorganización de la estructura agraria en la región. El reparto agrario de la década de 1930, que originalmente tenía el objetivo de redistribuir la tierra entre los campesinos, tuvo consecuencias contradictorias en el Bajío. Si bien muchos campesinos recibieron propiedades comunales en los ejidos, la falta de acceso a créditos, infraestructura y maquinaria limitó su capacidad de competir con los grandes propietarios agrícolas. A mediano plazo, esta competencia desigual los llevaría a vender sus propiedades lo que a su vez facilitó la concentración de las tierras más productivas en pocos propietarios (Díaz Polanco, 1982). Este proceso dio lugar a una agroindustria más tecnificada y orientada a la producción comercial, particularmente en los municipios de Irapuato y Celaya, el desarrollo

de sistemas de riego y la mecanización del campo permitieron el auge de cultivos de alto rendimiento que darían origen a la agroindustria de exportación.

El gobierno estatal guanajuatense fue un importante actor en la conformación de esta nueva explotación capitalista del agro. La transformación en la producción agrícola a escala fue posible por las inversión pública en infraestructura como canales de riego y vías de comunicación. Este proceso trajo como consecuencia inmediata la conformación de un corredor de plantas transformadoras, empacadoras y congeladoras de productos agrícolas en los municipios de León, Irapuato, Salamanca, Cortazar, Celaya y Salvatierra (Ávila Sánchez, 1983). Hacia finales de la década de 1970, la entrada de capital privado nacional y extranjero en el sector agropecuario reestructuró la orientación de la actividad productiva en el Bajío. Esta dinámica conformó una “microeconomía de enclave” (Ávila Sánchez, 1983, p. 140-141), en la que las decisiones fundamentales de la agricultura regional quedaron subordinadas a las necesidades de los mercados y consumidores de EE. UU., que era el principal mercado de destino.

Las innovaciones tecnológicas en el agro, la mecanización y “sorgorización del campo guanajuatense” (monocultivos de sorgo) (Díaz Polanco, 1982) aumentaron la productividad y también precarizaron las bases campesinas al reducir la necesidad de mano de obra. Este proceso empujó a los pequeños productores a arrendar sus tierras o convertirse en jornaleros agrícolas temporales, mientras otros emigraban hacia regiones industriales o hacia Estados Unidos en busca de empleo.

Además de su dominio económico, la burguesía agraria del Bajío ejerció una influencia política significativa. Durante décadas, ocupó posiciones clave en el gobierno estatal, como la secretaría de gobierno, lo que le permitió moldear políticas favorables a sus intereses. Según Díaz Polanco (1982), esta élite también utilizó la propaganda ideológica, difundida en conjunto con los poderes públicos, para mantener bajo control a los grupos campesinos y legitimar su modelo de explotación. Así, los ejidos, concebidos como una solución redistributiva, se convirtieron en “campamentos de desempleados y peones temporales que sustentaban la prosperidad de la burguesía agraria” (Díaz Polanco, 1982, p. 203-204). Más que representar una ruptura con el patrón histórico de subordinación regional, la reorganización agraria y la consolidación de la burguesía agraria del Bajío reprodujeron

formas de dominación económica y política estructuradas desde siglos anteriores, ahora ancladas en la agroindustria y en el control de la tierra.

En este contexto, León se consolidó como el principal centro productor de calzado en México. Desde los años veinte, la ciudad había desarrollado una especialización en la industria del cuero y el calzado, lo que le permitió estructurar una red de pequeñas y medianas empresas altamente integradas a la manufactura de bienes de consumo. Estrada y Labazée (2007) señalan que entre 1950 y 1970 León fue responsable del 47 por ciento de los nuevos empleos manufactureros en Guanajuato con el 57 por ciento de estos generados dentro del sector cuero-calzado. Hacia finales del siglo XX, la ciudad concentraba cerca de la mitad de la producción nacional de calzado lo que acrecentó su rol dentro del modelo de industrialización basado en la sustitución de importaciones. Este liderazgo económico reforzó el peso político y social de los grupos empresariales locales, que empezaban a consolidarse como un actor central en la configuración de la estructura productiva regional.

Paralelamente, Salamanca fue posicionado como un centro clave de la industria petroquímica tras la inauguración de la Refinería Ingeniero Antonio M. Amor en 1950. Este proyecto, desarrollado durante la administración de Miguel Alemán Valdés, fue una de las primeras grandes inversiones de PEMEX después de la expropiación petrolera de 1938. Según estudios sobre la expansión del sector energético en México (Meyer, 1990), la instalación de la refinería en Salamanca incrementó la capacidad de refinación nacional y creó una nueva dinámica productiva en la región, al estimular la instalación de industrias químicas, plásticas y metalmecánicas que dependían del suministro de derivados del petróleo. A lo largo de las siguientes décadas, esta infraestructura consolidó a Salamanca como un polo de desarrollo en la industria energética del país al tiempo que estimuló la industrialización del corredor industrial de Guanajuato.

A nivel territorial, el corredor industrial de Guanajuato se estructuró como una red de ciudades interdependientes donde cada una desempeñaba un papel especializado dentro del esquema productivo nacional. La distribución de la industria en el Bajío, como argumentan Estrada y Labazée (2007), estuvo determinada por el desarrollo de infraestructura de transporte y la disponibilidad de mano de obra, factores que facilitaron la concentración de manufacturas en los principales centros urbanos. Este modelo permitió que Guanajuato se

consolidara como un nodo de producción industrial en la región centro-occidente del país facilitando su articulación con mercados nacionales e internacionales.

La transformación productiva experimentada en la región durante el periodo sentó las bases para su posterior transición hacia un modelo de industrialización orientado a la atracción de inversión extranjera. Aunque la etapa de sustitución de importaciones permitió el desarrollo de una base manufacturera en ciertos sectores, la apertura comercial y los cambios en la política económica nacional durante la década de 1980 reconfiguraron profundamente el papel del Estado en la economía.

En paralelo, las transformaciones en la estructura agraria del Bajío y la consolidación de una burguesía agroexportadora no evitaron que el modelo comenzara a mostrar signos de agotamiento hacia finales del siglo XX. La creciente tecnificación del campo, la reducción en el uso de mano de obra y la subordinación de las decisiones productivas a los intereses de mercados externos debilitaron las bases sociales campesinas y deterioraron progresivamente la rentabilidad agrícola para los pequeños productores.

Esta reconfiguración no se limitó al agro. Como muestran los datos censales de la tabla 6, entre 1930 y 1980 se produjo un cambio estructural profundo en la composición de la población económicamente activa (PEA) en Guanajuato: el sector primario perdió centralidad, el secundario creció de manera contenida y el terciario aumentó de forma sostenida. Estos datos reflejan una transformación sectorial y el desgaste acumulado de un modelo de desarrollo sustentado en el agro y en industrias tradicionales.

Tabla 6 Distribución de la PEA por sector productivo en Guanajuato, 1930–1980

Periodo	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
1930	86%	1%	13%
1940	84%	2%	14%
1950	67%	16%	17%
1960	64%	18%	18%
1970	49%	23%	28%
1980	19%	22%	59%

Elaboración propia con base en Censos Generales de Población, INEGI

La pérdida de dinamismo del agro, el debilitamiento de las industrias tradicionales y el desplazamiento de la población rural hacia sectores de baja estabilidad laboral configuraron un escenario propicio para la reorientación del modelo de desarrollo. Frente a esta crisis, las élites locales y el gobierno estatal comenzaron a buscar alternativas orientadas a la atracción de capital transnacional, sentando las bases para la conformación del corredor industrial en la década de 1990, en un proceso que transformaría la estructura productiva y las relaciones de poder económico en las décadas siguientes.

4.1.3 Transición productiva de Guanajuato a finales del siglo XX (1980-1990)

Durante la década de 1980, la economía de Guanajuato al igual que la del resto del país atravesó una crisis estructural en su sistema productivo, resultado de los cambios en el modelo económico nacional y la liberalización progresiva de los mercados. En el plano regional, la crisis afectó tanto al sector manufacturero como al agrícola, poniendo en evidencia sus limitaciones estructurales. La gradual apertura comercial y la reducción del apoyo estatal afectaron a las industrias tradicionales, mientras que la reconcentración de tierras -derivado de la tecnificación de la agroindustria- y la caída en la rentabilidad agrícola para los pequeños productores provocaron el desplazamiento de la mano de obra rural hacia los centros urbanos (Juárez Cerdi, 2021; Lamy, 2006).

Otro sector afectado fue el del cuero y calzado en León, que hasta entonces había sido uno de los ejes manufactureros del estado. Informes de la Cámara Nacional de la Industria del Calzado señalan que a partir de 1982 la baja en el consumo interno, la devaluación del peso mexicano y el aumento en los costos provocaron una reducción en la producción. Entre 1985 y 1993 disminuyó en un 30 por ciento su contribución del sector al PIB nacional. En León, por ejemplo, se redujo en un 50 por ciento la producción de los pequeños talleres. Ya en 1986 con la entrada del GATT (Acuerdo General de Aranceles) disminuyeron los aranceles de calzado y ello facilitó la entrada de calzado barato extranjero lo que presionó sobre la industria ya en declive. Es así como la gradual apertura del mercado mexicano al calzado asiático, sumada a la falta de modernización del sector, aceleró la contracción de la actividad productiva y forzó a los empresarios a reorientar sus estrategias económicas para conservar su posición dominante en el ámbito regional (Estrada & Labazée, 2007; Hernández Águila, 2007).

Por otro lado, los pequeños productores agrícolas que habían “sobrevivido” a la feroz competencia de la agroindustria enfrentaron una crisis derivada de la eliminación de subsidios al sector y la caída de precios de garantía. La combinación de estos factores generó un desplazamiento masivo de trabajadores (Lamy, 2006), que aumentaría la oferta de mano de obra para la industria que más adelante emergería en la región.

En este contexto, a mediados de la década de 1980 el gobierno federal implementó el Pacto de Solidaridad Económica, una estrategia que, entre otras medidas, promovió la atracción de inversión privada y la modernización de infraestructura productiva. Como respuesta, nuevos actores empresariales aprovecharon este marco emergente para posicionar a la entidad como un destino atractivo para la inversión, tanto nacional y extranjera, lo que abrió paso a una progresiva reestructuración de su economía. Una fracción de esta élite industrial, al percibir el declive de la industria del cuero y calzado, inició un cambio productivo hacia el sector de servicios, particularmente hotelería, turismo y servicios financieros, y hacia actividades especulativas vinculadas al sector inmobiliario y financiero. Este giro aceleró la desindustrialización de la que fue conocida como “la capital del calzado nacional”, alterando la dinámica de acumulación desplazando el sector productivo hacia la producción de servicios y especulación financiera. Reyes Durán y Zavala Soto (2018) interpretan estos cambios económicos y políticos como esfuerzos de las élites y de las cámaras productivas guanajuatenses por redefinir su modelo de desarrollo ante la crisis de sus sectores tradicionales, orientándolo hacia una mayor integración con la economía global.⁷

El cambio de modelo productivo se consolidó con la llegada de General Motors a Silao en 1994, un hecho que marcó un punto de inflexión en la estructura económica de Guanajuato. La instalación de la planta significó la inserción directa de la entidad en las cadenas globales de la industria automotriz y también funcionó como catalizador para la atracción de nuevas inversiones extranjeras en los años posteriores. La decisión de ubicar esta planta en Guanajuato respondió a un esfuerzo deliberado de las autoridades estatales y

⁷ Desde la Colonia hasta la actualidad, los diferentes grupos dominados-dominantes de la entidad han defendido su autonomía frente al poder central, ya sea la autoridad virreinal en el pasado o el poder federal en el presente. Según Valencia García (1998), este proceso se ha manifestado en la resistencia de las élites locales para aceptar políticas que limitan su control económico -como en la economía postrevolucionaria-. Más adelante, esto mismo sería capitalizado por el Partido Acción Nacional en las escalas regional y local.

locales para diversificar la base productiva y reducir la dependencia de sectores tradicionales en franco deterioro.

Este proceso de reconfiguración productiva fue respaldado por el Programa Nacional de Desarrollo Urbano 1995-2002, impulsado por el gobierno de Ernesto Zedillo, el cual tenía como objetivo integrar las cadenas productivas, modernizar la infraestructura y fortalecer los corredores industriales de regiones estratégicas (Reyes Durán & Zavala Soto, 2018, p. 226). Aunque este programa se implementó en la segunda mitad de la década de 1990, su visión de articulación territorial estuvo alineada con la transformación productiva que Guanajuato había iniciado años antes.

La transición productiva de Guanajuato entre 1980 y 1990 fue un proceso impulsado por la crisis de los sectores productivos tradicionales que obligó a empresarios y autoridades a replantear la estructura económica del estado. La necesidad de atraer nuevas inversiones llevó a la diversificación productiva, favoreciendo la llegada de empresas transnacionales y la consolidación de un modelo basado en la apertura comercial y la integración en cadenas globales de valor. Este desplazamiento consolidó una transición productiva orientada a la exportación y transformó a la élite empresarial local en una fracción “dominada-dominante”: subordinada al capital financiero global, pero con capacidad de agencia para reorientar la inserción regional en cadenas productivas y articular un modelo de acumulación basado en la captura de rentas. Se trata de un patrón característico de lo que Reis y de Oliveira (2023) denominan la “fase de dependencia financiera”, en la que las clases dominantes de la periferia dejan de basar su poder en la producción directa y lo reconfiguran en torno a la especulación, el endeudamiento y la apropiación de excedentes generados por circuitos globales de acumulación.

Esta transición productiva modificó las bases materiales de la economía guanajuatense y transformó la composición y las condiciones de la fuerza de trabajo, reconfigurando sus trayectorias laborales y sus posibilidades de organización. La incorporación de mano de obra procedente de zonas rurales y sectores en declive a la industria de exportación supuso un desplazamiento de prácticas hacia un régimen laboral distinto, marcado por la disciplina fabril y la lógica de las cadenas. Estos cambios contribuyeron a configurar la identidad de la clase trabajadora guanajuatense, así como sus implicaciones para la acción colectiva, como será discutido en la siguiente sección.

4.2 Identidad de la Clase Trabajadora: Elementos Locales y Regionales

A partir de los elementos analizados, la desarticulación de la fuerza laboral en Guanajuato ha sido consecuencia de una estructuración histórica derivada de los diversos procesos económicos en la región que pasó de una economía de enclave minero-exportador a una industrial y agroalimentaria. A lo largo de los siglos, las principales actividades productivas—primero la minería y la agricultura, y más tarde la manufactura—generaron estructuras de trabajo segmentadas que impidieron la consolidación de una base social-obrera cohesionada y que estuvieron ligadas, en grados variables, a las dinámicas del capital global. Desde la Colonia hasta el siglo XX, el mercado de trabajo en Guanajuato se caracterizó por la constante movilidad de los trabajadores entre sectores productivos, la dispersión territorial de la actividad económica y la ausencia de relaciones laborales estables, factores que debilitarían la posibilidad de construir estructuras de resistencia social.

4.2.1 Fragmentación social e histórica de la fuerza laboral

El desarrollo económico de Guanajuato desde la Colonia estuvo profundamente determinado por la actividad minera, especialmente en los yacimientos de plata localizados en el actual municipio de Guanajuato. La minería fue el eje de la conformación económica de la región, pero implicaba una organización del trabajo basada en esfuerzos físicos extenuantes y condiciones extremas (Villalba Bustamante, 2013) cubiertos por trabajo esclavo. Este rol que contribuyó a desarticular las comunidades indígenas locales, debilitando sus estructuras sociales y culturales (Wolf, 1972).

La economía minera no operaba de manera aislada, sino que dependía de una base agrícola complementaria como se explicó líneas arriba. Este sistema agro-minero configuró una fuerza laboral profundamente dividida entre actividades rurales y urbanas, perpetuando relaciones laborales divididas. Como señala Villalba Bustamante (2013), las estrategias implementadas por las élites locales promovieron divisiones étnicas, ocupacionales y regionales entre los trabajadores, fortaleciendo un modelo de control que dificultaba la consolidación de una identidad de clase homogénea y, con ello, cualquier intento de resistencia organizada.

La fragmentación del trabajo en Guanajuato fue particularmente notable entre los mineros-campesinos, quienes alternaban sus labores entre la minería y el campo. Estos trabajadores recibían salario en monedas y en especie (maíz), y en muchos casos rentaban las

tierras menos fértiles o en desuso de las haciendas pagando con trabajo, con la producción obtenida o con dinero. Este patrón de organización laboral sugiere un incipiente proceso de proletarización entre estos trabajadores dado que su subsistencia dependía de las demandas de trabajo local. Como apunta Wolf (1955), tanto la mina como la hacienda funcionaron como ejes productivos y también dispositivos de desarticulación social que atomizaron al trabajo en unidades especializadas sin capacidad colectiva para cuestionar la explotación. En ese contexto, las élites locales consolidaron su control político y económico, reproduciendo una estructura de dependencia funcional a sus intereses (Valencia García, 1998).

Durante el Porfiriato, la agricultura en el Bajío adquirió un papel central como fuente de control social y económico. Las haciendas operaban como reservorios de mano de obra, aprovechando la densidad poblacional de la región para garantizar un suministro constante de trabajadores en las temporadas de mayor actividad. A diferencia de otras regiones del país, donde se emplearon mecanismos coercitivos como la deuda, en las haciendas del Bajío guanajuatense la abundancia de trabajadores rurales hizo innecesarias estas prácticas (Díaz Polanco, 1982). Este modelo de subordinación agrícola se sustentó en la combinación de relaciones de dependencia económica y el control político de las élites agrarias.

Con el reparto agrario cardenista (1933) y la posterior tecnificación agrícola (1955) impulsada por la Revolución Verde, las relaciones de trabajo en el campo se reconfiguraron drásticamente. El reparto de tierras, planteado para redistribuir la propiedad de la tierra entre los campesinos de la región generó una paradoja que marcó una nueva proletarización campesina. Aunque muchos agricultores recibieron parcelas, fueron las de menor calidad y junto a la falta de acceso a créditos, infraestructura y maquinaria su capacidad de competir con grandes propietarios agrícolas fue limitada. Este proceso, como señala Díaz Polanco (1985) integró paulatinamente a los campesinos al mercado laboral asalariado en condiciones de precariedad adaptando la economía rural a las demandas del modelo industrial emergente. La introducción de nuevas tecnologías y el incremento de la productividad agrícola redujeron la demanda de trabajo lo que intensificó el proceso de proletarización del campesinado local. Como resultado, muchos ejidatarios fueron incapaces de competir con las economías de escala de las grandes empresas agrícolas, optaron por arrendar o vender sus tierras y migraron hacia los centros urbanos o hacia Estados Unidos. Este fenómeno convirtió a los ejidos en reservorios de fuerza laboral estacional y migrante cuya producción alcanzaba con creces

para el consumo familiar (Díaz Polanco, 1982) vinculando directamente a los trabajadores del Bajío con los mercados laborales nacionales y transnacionales. La migración, primero bajo el Programa Bracero (1942-1964)⁸ y más tarde mediante procesos de migración irregular, proporcionó un alivio económico temporal a través de las remesas pero también consolidó una dependencia hacia los mercados internacionales y exacerbó el abandono del campo.

A finales de la década de 1980, un fenómeno clave en la transformación laboral de Guanajuato fue la “ruralización de la manufactura” estudiada por Patricia Arias (1988, 1992). En municipios como León, San Francisco del Rincón y Purísima del Rincón, la industria regional del calzado, textil y sombreros relocalizó actividades productivas hacia comunidades rurales, aprovechando el trabajo a domicilio, mayormente realizado por mujeres. Este proceso permitió a las empresas de capital local externalizar costos, subrogar el trabajo y mantener bajos salarios sin ofrecer garantías laborales. Como observó la autora, este fenómeno representó un mecanismo de acumulación que no tenía antecedentes en la región: la incorporación de la mano de obra campesina a la manufactura sin romper su vínculo con la economía agraria. Asimismo, destacó que Guanajuato “puede considerarse el epicentro de la manufactura rural por la variedad y cantidad de productos que ahí se elaboran, por la cantidad de gente que ocupa y las dinámicas laborales y comerciales que ha suscitado” (Arias, 1992, p. 51).

Lo observado por Patricia Arias en el occidente de Guanajuato es un primer antecedente documentado del uso de fuerza laboral rural por la industria local de Guanajuato. En este sentido, es posible interpretar que la posterior llegada de empresas transnacionales a la zona aprovechó las características la disponibilidad de mano de obra femenina -dada la alta migración masculina del momento-, semirural y proletarizada, como una fuerza de trabajo barata y disciplinada. Si en un inicio la manufactura rural domiciliada sirvió para que las empresas locales como las del calzado redujeran sus costos de producción, posteriormente la conformación del enclave automotriz en la entidad también aprovecharía la disponibilidad de esta fuerza de trabajo rural y “urbano-periférica” para localizarse en predios adyacentes a las comunidades rurales y así consolidar a Guanajuato como un nodo estratégico para la industria automotriz de exportación.

⁸ Para más información sobre el Programa Bracero y sus implicaciones en la dinámica laboral revisar el trabajo de Don Mitchel (2012) “They saved the crops: labor, landscape, and the struggle over industrial farming in Bracero-era California”

La fragmentación histórica de la fuerza laboral en Guanajuato configuró un mercado de trabajo segmentado y altamente móvil, y limitó la capacidad de los trabajadores para consolidar estructuras de resistencia. Desde la minería y la agricultura hasta la ruralización de la manufactura, la dispersión geográfica y la alternancia entre sectores productivos evitaron la formación de una base social cohesionada, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad estructural frente a las élites económicas y al modelo productivo. En este contexto, las estructuras sindicales corporativas y de protección encontraron un terreno propicio para consolidar su control, actuando como intermediarias entre las élites y una fuerza laboral históricamente fragmentada como será discutido en la siguiente sección.

4.2.2 Influencia del sindicalismo corporativo en Guanajuato

En Guanajuato, el sindicalismo corporativo constituyó la base la configuración de las relaciones laborales industriales, operando históricamente como un mecanismo de control que ha limitado la organización autónoma de los trabajadores. La ausencia de tradición sindical fuerte en la región a lo largo del siglo XX se explica mayormente por la base agrícola de la economía regional. La mayoría de los trabajadores del campo eran campesinos con control parcial sobre sus medios de producción, ya sea como pequeños propietarios o ejidatarios, lo que les creó una estructura semiautónoma y menos dependiente del trabajo asalariado (Womack & Warman, 1977). Esta forma de organización del trabajo redujo la exigencia de sindicalización en comparación con sectores asalariados: a nivel nacional, el trabajo agrícola se desarrolló de forma dispersa en pequeñas unidades productivas y con una incorporación tardía y limitada a la Ley Federal del Trabajo. La representación campesina fue canalizada principalmente a través de organizaciones corporativas como la Confederación Nacional Campesina (Womack & Warman, 1977), integradas al aparato político estatal y orientadas más al control político que a la negociación colectiva (De la Garza & Melgoza V., 1996; Middlebrook, 1995).

A mediados de la década de 1940, con la llegada de la Revolución Verde en la región (Camargo Bonilla, 2023) comenzó el proceso de proletarización en la región y en consecuencia crecieron las relaciones de trabajo asalariadas. Una parte de la población agrícola pasó a desempeñarse como jornaleros en condiciones de mayor dependencia del ingreso monetario (Díaz Polanco, 1982), configurando un escenario en el que la organización laboral pudo haber adquirido relevancia. Sin embargo, en la práctica no ocurrió puesto que

no existen registros de intentos de sindicalización entre estos trabajadores; lo anterior sugiere que factores como la fragmentación del empleo, la temporalidad de la contratación y la ausencia de estructuras organizativas impidieron el desarrollo de movimientos. Velázquez-Mata (2010) documenta este patrón para el área de Silao en el periodo de 1950 al 2000.

Con la llegada del modelo de sustitución de importaciones (ISI), la estructura sindical en Guanajuato se reconfiguró sobre la base de un sindicalismo corporativo que hasta entonces había tenido escasa presencia en el ámbito agrícola. Este modelo se consolidó en dos vertientes: por un lado, los sindicatos de empresas públicas y organismos gubernamentales, como PEMEX y las secretarías de gobierno, y por otro, los sindicatos de industria en el sector manufacturero, que comenzaba a expandirse (Valencia García, 1998).

Los sindicatos de empresas públicas, como el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) en PEMEX y los sindicatos de empleados de dependencias gubernamentales, contribuyeron a la estabilidad del régimen político estatal, funcionando como instrumentos de control estatal sobre la clase trabajadora (Diario de campo, entrevista semiestructurada, académico, León, diciembre del 2024). Esta lógica de control corporativo fue ampliamente analizada por De la Garza (2006) como un componente central del régimen sindical mexicano, donde los sindicatos de empresas públicas funcionaban como extensiones del aparato estatal, canalizando apoyo político y disciplinando a la clase trabajadora. Aunque su análisis es a nivel nacional, puede comprenderse que estos mecanismos fueron igualmente operativos en regiones como Guanajuato, donde el vínculo entre sindicatos oficiales y el Estado reforzó el modelo autoritario de relaciones laborales (De la Garza, 2006).⁹

A nivel nacional, como fue señalado en el capítulo 3, la primera etapa del sindicalismo mexicano se caracterizó por la consolidación de grandes centrales obreras como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y por una estrecha colaboración entre el Estado y las cúpulas sindicales con el objetivo de contener y canalizar las demandas de la clase trabajadora. Sin embargo, este modelo no se consolidó de manera plena en Guanajuato y dos factores ayudan a explicarlo. En primer lugar, entre 1940 y 1950, cuando se afianzó el modelo de representación sindical corporativo, alrededor del 60 por ciento de la PEA estatal

⁹ Los análisis sindicales en Guanajuato son pocos y no hay antecedentes de estudios sobre los sindicatos de empresas públicas.

seguía concentrada en el sector agrícola y solo el 15 por ciento en el sector industrial. Como fue señalado previamente, el campesinado guanajuatense no buscó estructurar organizaciones sindicales propias, en parte a las ambigüedades sobre los derechos de propiedad agraria y al carácter semiproletarizado del trabajo en el campo.

En segundo lugar, la incipiente fuerza de trabajo industrial era aún reducida y, por tanto, fácilmente identificable y controlable por las élites locales. A diferencia de otras regiones, la clase industrial guanajuatense expresó una postura crítica frente al proyecto económico nacional y al modelo sindical impulsado por el Estado, como históricamente ocurrió en la región. Esto último vendría a retrasar la incorporación de los sindicatos industriales afiliados a la CTM. A diferencia de los grupos industriales regiomontanos, que promovieron la creación de sindicatos propios como estrategia de control laboral, los empresarios de Guanajuato no tuvieron esa iniciativa. Esta ausencia resulta llamativa si se considera que desde la década de 1940 ya existían en la región expresiones de organización obrera de carácter católico, vinculadas por ejemplo, a la Unión Nacional Sinarquista (UNS) (Valencia García, 1998).

Entre las décadas de 1970 y 1980 en los municipios de León, Irapuato y Celaya se instalaron distintas empresas proveedoras de autopartes: Velcon, fundada en 1979 como parte del Grupo DESC -posteriormente adquirida en 2005 por la firma británica GKN-; Arbomex en 1981 y Pemsa en 1982, también del Grupo DESC -ahora parte de CIE Automotive-; así como empresas como Pistones Moresa y Amortiguadores Monroe. Un caso destacado es DC Gaskets, instalada en León desde 1965, considerada una de las pioneras en autopartes a nivel nacional cuya temprana presencia en el sector y posterior diversificación le permitió establecer vínculos con armadoras como General Motors.

En la última etapa de la ISI, el proceso de industrialización en Guanajuato estuvo acompañado por la consolidación de un modelo sindical diseñado para servir a los intereses de los grupos empresariales, que si bien eran de capital mexicano, no tenían un origen regional.

En paralelo, la industrialización en la última etapa de la ISI estuvo acompañada por la conformación de un sindicato de alcance regional afiliado a la CTM. Aunque el modelo cetemista no logró arraigarse en la fase inicial de la ISI, hacia finales de la década de 1970 adquirió presencia a través del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica

Automotriz (SITIMM). Fundado en 1971 en Irapuato como el Sindicato Regional de Trabajadores de la Industria Manufacturera de Productos Metálicos y Conexos del Estado de Guanajuato, el SITIMM se consolidó como la organización más relevante de la CTM en la región, representando a diversas industrias del sector metal-mecánico. Su creación respondió a la necesidad de regular las relaciones laborales en un contexto de creciente expansión industrial, garantizando estabilidad y control mediante una estructura sindical subordinada. No es casual que su primera representación sindical se diera en la empresa Velcon, donde el SITIMM actuó para asegurar la estabilidad laboral en beneficio del capital y bloquear cualquier intento de sindicalización democrática. Diseñado para operar en beneficio de los intereses empresariales, el SITIMM limitó la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y consolidó un modelo de representación alineado con los principios del sindicalismo corporativo que perduraría en el estado durante las siguientes décadas (SITIMM, 2021) (Diario de campo, comunicación informal, ex trabajador del sector metal-mecánico en la década de 1970-1990, Irapuato, octubre 2024).

A diferencia de los sindicatos de empresas públicas, que ofrecían ciertos beneficios en términos de estabilidad y prestaciones a sus afiliados, los sindicatos corporativos en el sector industrial, como el SITIMM, mantenían una estructura cerrada en la que la dirección sindical negociaba acuerdos sin consultar a la base trabajadora. La selección de delegados respondía a acuerdos cupulares y las negociaciones con las empresas se realizaban de manera opaca, priorizando la estabilidad empresarial sobre la mejora de las condiciones laborales. Además, el SITIMM operaba activamente como un mecanismo disciplinario, desalentando cualquier forma de organización independiente y legitimando despidos o represalias contra quienes intentaban conformar sindicatos democráticos (Diario de campo, entrevista semiestructurada, extrabajador planta de ensamble, Silao, diciembre del 2023). El liderazgo del sindicato ha permanecido en manos de un grupo reducido de dirigentes, en algunos casos heredado entre miembros de una misma familia, consolidando aún más la estructura cerrada y cupular que impide la participación real de la base trabajadora.

Las propias instituciones encargadas de la regulación laboral reforzaron este modelo. Por mucho tiempo, las juntas de conciliación lejos de ser un ente imparcial actuaron a favor del empresariado y del sindicalismo corporativo, obstaculizando procesos de registro sindical y facilitando la firma de contratos colectivos de protección. Como fue analizado en el capítulo

3, en los pocos casos donde los trabajadores intentaban conformar sindicatos democráticos, las juntas retardaban los trámites administrativos o incluso desechaban los expedientes con justificaciones técnicas, asegurando así que la representación quedara en manos de organizaciones afines al empresariado (Diario de campo, Entrevista semiestructurada, asesor laboral CILAS, Silao, diciembre 2024).

En la industria del calzado en León, el control laboral siguió una lógica distinta, ya que en este sector no se consolidaron sindicatos corporativos o de fábrica. En su lugar, los empresarios locales ejercieron un control directo sobre los trabajadores mediante estrategias de precarización y represión, como la implementación de listas negras para evitar la contratación de sindicalistas, la creación de cooperativas y cajas de ahorro que endeudaban a los empleados y la firma de contratos de protección con sindicatos afines al sector empresarial (Sánchez et al., 1980, p. 12). En este contexto, el gobierno estatal y las élites económicas operaban en conjunto para impedir cualquier posibilidad de organización autónoma.

La influencia del sindicalismo corporativo, tanto en las empresas públicas como en el sector industrial, garantizó la paz laboral y también cercó cualquier intento de autonomía sindical en Guanajuato. Mientras que en el ámbito estatal y paraestatal el control se ejercía a través de la subordinación de los trabajadores al aparato gubernamental, en la industria privada el sindicalismo corporativo se convirtió en una herramienta de control en beneficio del empresariado. Si bien no existen estudios específicos que documenten con detalle el comportamiento del sindicalismo del sector público en Guanajuato durante este periodo, es posible inferir su funcionamiento a partir del análisis estructural de De la Garza (2006), quien mostró cómo éste cumplió funciones de contención, desmovilización y disciplinamiento laboral a nivel nacional. La participación real de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de estos sindicatos en la región fue escasa y cualquier intento de resistencia, desde el ausentismo hasta los paros departamentales, era reprimido mediante despidos selectivos, dispersión de plantas y la intimidación directa a los trabajadores y sus familias (Diario de campo, comunicación informal, extrabajador del sector metal-mecánica en periodo 1970-1990, Irapuato, octubre del 2024).

Este panorama demuestra que la "paz laboral" en Guanajuato no ha sido el resultado de condiciones favorables para los trabajadores, sino de un sistema de control sostenido por

el sindicalismo corporativo, las empresas y la complicidad de las autoridades laborales. Como señaló Alfredo Padilla Villalpando, expresidente de la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG), los trabajadores en la región "no se manifiestan en ningún momento" porque "lo que quieren es trabajar" (Padilla Villalpando, 2021).

No obstante, esta es interpretación compartida por autores como Reyes Durán y Zavala Soto (2018), quienes atribuyen la ausencia de movilización a una supuesta interiorización de valores individualistas de origen estadounidense, omite un elemento clave: la escasa conflictividad laboral en la región no puede entenderse sin considerar el efecto de un largo proceso de aleccionamiento histórico, sostenido mediante tácticas de represión, bloqueo y sanción frente a cualquier intento de organización autónoma. Hasta hace pocos años, el sindicalismo en Guanajuato fue en la mayoría de los casos un mecanismo de control más que una herramienta de negociación colectiva, reforzando la precarización laboral y negando derechos efectivos a los trabajadores.

4.2.3 Papel de la Iglesia Católica en la Identidad Obrera en Guanajuato

La Iglesia Católica ha sido parte de en la configuración del orden social y político de Guanajuato, consolidando una estructura de poder que ha trascendido lo estrictamente religioso para influir en la organización laboral y en la identidad obrera de la región. Desde la Colonia, su presencia ha permeado las prácticas económicas y políticas, operando como un elemento de cohesión ideológica en un entorno caracterizado por una marcada desigualdad social y económica (Valencia García, 1998, p. 146). A lo largo del siglo XX, la Iglesia actuó como un referente moral y su influencia ideológica contribuyó a la reproducción del régimen laboral basado en la estabilidad y la conciliación

Uno de los momentos históricos que consolidó la influencia de la Iglesia en la clase trabajadora guanajuatense fue la Guerra Cristera (1926-1929). Este conflicto armado, en el que amplios sectores obreros y campesinos de Guanajuato, Jalisco, Michoacán y Aguascalientes respaldaron a la Iglesia contra el gobierno federal, reforzó una identidad católica que prevaleció sobre una posible conciencia de clase.¹⁰ Como señala Valencia García (1998), "las disputas por el poder que en el ámbito nacional libraron grandes caudillos

¹⁰ Para mayor información sobre este conflicto revisar "Guanajuato : historia breve de Blanco, M. et al (2020), "La Cristiada" Jean Meyer y "El sinarquismo : su origen, su esencia, su misión" de Velasco-Gil, M. (1962).

revolucionarios, en Guanajuato se tradujeron en luchas ideológicas y políticas de gran intensidad que se complejizarían [...] a causa de la presencia y la creciente importancia de los movimientos católicos contrarrevolucionarios” (p. 41). La movilización obrera en la región no respondió a demandas económicas o sindicales, sino a una reacción contra el Estado centralista y sus intentos de secularización. La Unión Nacional Sinarquista (UNS)¹¹, surgida de este movimiento en 1937, logró una presencia significativa en los espacios de trabajo, frenando la consolidación de la CTM en la región en un primer momento y estableciendo una estructura sindical donde la subordinación al orden moral católico primó sobre la defensa de los derechos laborales (Valencia, 1998).¹²

La presencia de la Iglesia en la vida cotidiana de los trabajadores se expresó a través de prácticas ideológicas institucionalizadas dentro de los espacios laborales. Era común que en las fábricas de cuero y calzado, los obreros participaban en el rezo del *Ángelus* al mediodía, asistieran obligatoriamente a misa en los centros de trabajo y participaran en las procesiones organizadas por el empresariado local (Sánchez et al., 1980; Valencia García, 1998). Si bien estos ejemplos responden más a las prácticas comunes en la segunda mitad del siglo XX, actualmente continúan ocurriendo en algunos sectores productivos. Por ejemplo, en un establecimiento del sector hotelero y turístico en la ciudad de Guanajuato donde en la mayoría no existen contratos ni prestaciones de ley, es obligatorio asistir a una misa mensual organizada por el propietario en el mismo lugar de trabajo y oficiada por un cura local. Ante esta imposición, los trabajadores han expresado su rechazo y han demandado mejores condiciones laborales, a lo que el empresario responde que “el mejor pago que les puede otorgar es la salvación de su alma” (Diario de campo, comunicación informal, trabajadora de establecimiento turístico, Guanajuato, diciembre 2024).

Estas prácticas, más allá de su dimensión religiosa, representan mecanismos de control dentro de la producción, integrando la disciplina laboral con una estructura que

¹¹ La Unión Nacional Sinarquista (UNS) surgió con el fin de seguir los principios “Rerum Novarum” del Vaticano y enfrentar los avances secularizadores del gobierno posrevolucionario mexicano. Promovió los valores católicos y se opuso al comunismo, el liberalismo y la revolución, utilizando su base social para cuestionar al Estado sin que la Iglesia tuviera una intervención directa en el conflicto (González Flores, 2014). Como tal fue un movimiento fascista de extrema derecha que estuvo involucrado en acciones de violencia pública como la matanza del 02 de enero en León (1946) (Guzmán López, 2017).

¹² La autora recupera que en la década de 1940, la presencia de la UNS obligó a los pequeños sindicatos de la CTM tener un perfil afín al movimiento sinarquista para conseguir el apoyo de la base obrera (Valencia, 1998).

legítima la subordinación al capital. Ante esto Valencia (1988) expresa que la religiosidad guanajuatense es una práctica homogénea entre distintos sectores y esto la complejiza puesto que en ella se expresan prácticas campesinas, populares y urbanas que se adecúan a las reestructuras entre clases y grupos sociales (p. 173). Desde la perspectiva de Burawoy (1979), estos dispositivos pueden analizarse como estrategias para la "manufactura del consentimiento", en las que la ideología religiosa se internaliza en la práctica laboral cotidiana, desalentando la confrontación con el empresariado y reduciendo la posibilidad de organización autónoma. La aceptación de la explotación laboral no deriva únicamente de coerción directa, como se verá en los próximos capítulos, sino de un entramado simbólico que convierte el trabajo en un deber alineado con los valores de obediencia y sacrificio promovidos por la Iglesia católica.

Si bien el modelo hegemónico católico consolidado durante el primer tercio del siglo XX favoreció la estabilidad laboral y la disciplina productiva como resultado de la Guerra Cristera, en la segunda mitad del siglo surgieron intentos de ruptura con esta estructura. Siguiendo las tendencias de la Iglesia latinoamericana bajo la teología de la liberación, ciertos sectores eclesiales promovieron una agenda orientada a la justicia social. Iniciativas como el Centro de Desarrollo Agrícola (CEDESA) y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) intentaron reorganizar el sindicalismo local desde una perspectiva más cercana a los intereses de los trabajadores, alejándose del control del Estado y del empresariado. Sin embargo, la consolidación de estos movimientos en Guanajuato tuvo un impacto limitado puesto que las élites económicas dejaron de financiar proyectos eclesiales como medida de presión (Valencia, 1998).

El caso de la oposición empresarial a la agenda progresista de la Iglesia ejemplifica cómo operaron estas relaciones de dominancia. Cuando el FAT y otras organizaciones intentaron impulsar un movimiento sindical autónomo en la región, el empresariado leonés amenazó con retirar su financiamiento para los proyectos de la curia católica, presionando así a la jerarquía eclesiástica para que bloqueara cualquier esfuerzo organizativo que desafiara la estabilidad del modelo productivo (Valencia, 1998, p. 152). En este sentido, la jerarquía católica local se alineó con las élites económicas para garantizar que los trabajadores permaneciera bajo control.

La imposibilidad de consolidar un sindicalismo autónomo en Guanajuato no puede entenderse sin considerar este marco en el que la Iglesia operó como intermediaria entre el capital y la clase trabajadora. Su alianza con el empresariado y el Estado le permitió mantenerse como un actor en la configuración del orden laboral, asegurando que cualquier intento de transformación estructural fuera neutralizado antes de consolidarse. Como resultado, en lugar de fomentar una conciencia de clase que permitiera la movilización obrera, la Iglesia promovió valores de conciliación y estabilidad que facilitaron la perpetuación de relaciones de explotación dentro del sector industrial.

En este sentido, la identidad católica en la clase trabajadora guanajuatense, especialmente en la zona metropolitana de León y sus alrededores, operó como un elemento de cohesión que desalentó la formación de una conciencia de clase en torno a los derechos laborales. La Iglesia legitimó el modelo político-económico en alianza con las élites regionales y también moldeó la percepción del conflicto laboral y promovió una cultura de conciliación que limitó la posibilidad de organización independiente.¹³ A lo largo del siglo XX esta estructura ideológica facilitó la estabilidad del modelo industrial regional al garantizar una clase obrera moldeable y funcional a las dinámicas productivas, primero en la industria tradicional del cuero y calzado y, posteriormente, en el sector automotriz y manufacturero.

4.3 La Configuración del Corredor Automotriz en Guanajuato

4.3.1 La “concertación”: una transición política concertada

A finales de la década de 1980, la crisis del mercado nacional impactó significativamente a la industria del cuero y calzado en Guanajuato, evidenciando las limitaciones del modelo de acumulación basado en la protección estatal y el mercado interno. La liberalización económica, el debilitamiento de los esquemas de protección arancelaria y la creciente competencia con productos importados restringieron la capacidad de las empresas locales para mantener sus niveles de rentabilidad y producción. La crisis productiva de este sector puso en cuestión la viabilidad del modelo de desarrollo prevalente en la región y reconfiguró la relación entre la administración estatal y el empresariado, creando nuevas

¹³ Es importante diferenciar estas prácticas como consecuencia de la manufactura del consentimiento y las de expresión propia como las estudiadas por Scheffler (1987) como la organización de peregrinaciones anuales por equipos de trabajo de GM a San Juan de los Lagos (Diario de campo, página de Facebook, SINTTIA, enero del 2025).

estrategias de inserción en la economía global. Es importante resaltar que este reajuste no posicionó a las élites locales en igualdad de condiciones frente a los grandes grupos corporativos mexicanos ni transnacionales, sino que las mantuvo en una posición subordinada dentro de una estructura de capital cada vez más concentrada y centralizada situándolas en lo que Bamberger (1978) denominó como una clase dominada-dominante: actores con capacidad de ejercer dominio sobre la fuerza de trabajo y sectores subordinados, pero dependientes de los marcos y recursos controlados por fracciones de capital de mayor jerarquía a escala nacional e internacional.

Paralelamente, la transformación política en Guanajuato introdujo un reordenamiento en la composición de las élites económicas y políticas. Hasta finales de la década de 1980, el poder estatal había estado estrechamente vinculado a grupos empresariales del sector agroindustrial y del cuero-calzado, cuya inserción en la estructura económica nacional dependía de mecanismos de protección y financiamiento gubernamental (Valencia García, 1998). Sin embargo, las elecciones de 1988 marcaron un punto de inflexión con la victoria del Partido Acción Nacional (PAN) en la alcaldía de León, iniciando una reconfiguración de los actores políticos con acceso a los recursos estatales (Barrientos Del Monte, 2020). La llegada del PAN al gobierno municipal de León y su posterior avance hacia la gubernatura en 1991 implicaron el desplazamiento de las redes de poder tradicionales del PRI hacia una nueva coalición política-empresarial ahora con el PAN que articularon sus intereses hacia la apertura económica (Reyes Durán & Zavala Soto, 2018; Diario de campo, comunicación informa, académico, León, diciembre del 2024).

La elección de 1991, en la que el priista Ramón Aguirre fue declarado ganador frente al panista Vicente Fox, provocó una crisis política-social de carácter nacional que derivó en una negociación entre el gobierno federal y la dirigencia nacional del PAN. Como resultado, Carlos Medina Plascencia, quien fue el primer presidente municipal de León por el PAN en 1988 y con vínculos en el sector industrial y comercial de la ciudad, fue “designado” gobernador interino mediante un acuerdo negociado entre Carlos Salinas de Gortari y la dirigencia nacional del PAN (Barrientos del Monte, 2020).

La transición política de Guanajuato se dio en un contexto en el que las reformas económicas implementadas por la administración federal de Carlos Salinas de Gortari

querían consolidar un modelo de desarrollo basado en la apertura comercial y la atracción de inversión extranjera.

A partir de 1991 la estrategia de desarrollo estatal fue orientada hacia la industrialización manufacturera, con énfasis en la atracción de inversión extranjera directa. Si bien existían antecedentes en la industria automotriz como fue abordado líneas atrás (Martínez-Martínez & Carrillo, 2017), fue durante el gobierno de Medina Plascencia que se institucionalizaron políticas específicas para facilitar la llegada de capital transnacional. Estas estrategias incluyeron la creación de infraestructura industrial, la oferta de incentivos fiscales y el diseño de mecanismos de promoción internacional. La recomposición de la coalición gobernante implicó tanto el cambio del partido político gobernante como el inicio de una serie de nuevas alianzas entre el gobierno estatal y sectores empresariales que tuvieron el interés de integrarse al modelo económico nacional basado en la apertura y la inversión extranjera. Esto preparó el terreno para que el gobierno de Guanajuato asumiera un papel más activo en atraer capital y conectar la economía regional con empresas transnacionales.

En este sentido, la transición política en Guanajuato representa una reconfiguración de las relaciones entre el gobierno y las distintas élites empresariales, en específico, las del cuero y calzado, en el marco de la liberalización económica (Reyes y Zavala, 2018). Mientras que en el periodo priista el Estado desempeñó un papel central en la regulación y protección de sectores productivos tradicionales -como el agrícola-, la administración panista reorganizó sus funciones para facilitar la integración de la economía regional en las cadenas globales de producción (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral-académico, CILAS, octubre del 2024). Esta transformación modificó tanto el patrón de acumulación en el estado, consolidando un régimen laboral basado en la contención salarial y el empleo flexible.

4.3.2 Proyecto Guanajuato Siglo XXI: Implementación de un modelo productivo orientado a la exportación

La llegada del primer gobierno panista en Guanajuato en 1991 marcó un punto de inflexión en la trayectoria económica del estado, en un contexto nacional caracterizado por reformas estructurales y la inminente implementación del TLCAN. En este contexto, la nueva élite estatal buscó alinear a Guanajuato con los procesos de integración económica global al diseñar un modelo de desarrollo basado en la atracción de inversión extranjera directa (IED) y en la consolidación del corredor industrial de Guanajuato como un nodo logístico dentro

de las cadenas de valor transnacionales. Este proyecto quedó plasmado en el informe Guanajuato Siglo XXI, elaborado por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM).

Este documento funcionó como un programa diagnóstico que evaluó las condiciones estructurales del estado desde una perspectiva tecnocrática, identificando tanto sus limitaciones como sus ventajas competitivas para insertarse en el nuevo esquema de desarrollo orientado a la exportación (Reyes y Zavala, 2019). En el análisis se destacó la ubicación estratégica de Guanajuato dentro del país, su conectividad con los principales corredores logísticos y la disponibilidad de una fuerza de trabajo barata y adaptable. Con base en estos factores, el informe propuso una estrategia centrada en el fortalecimiento de sectores industriales de alto valor agregado, con especial énfasis en la industria automotriz, a través de la construcción de infraestructura y la implementación de incentivos para atraer capital transnacional (Gobierno del Estado de Guanajuato, 1993; Sociales et al., 2019).

Más allá de su función como diagnóstico económico, Guanajuato Siglo XXI representó una transformación en la relación entre el Estado y el sector privado. La formulación del proyecto contó con la participación de las élites políticas y empresariales locales y también recibió el respaldo de organismos financieros internacionales como el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (Peniche Camps & Mireles Prado, 2015). Ambas instituciones promovieron el proyecto dentro de su agenda de desarrollo regional, alineándolo con estrategias globales de atracción de inversión y modernización productiva. El BID, en particular, colaboró en la creación del Sistema de Plataformas Logísticas de México, mientras que el BM identificó a Guanajuato como una región clave para la expansión industrial y logística, promoviendo estrategias de desarrollo de clústeres industriales (Peniche Camps & Mireles Prado, 2015).

El involucramiento de estas agencias se inscribe en lo que Reis y de Oliveira (2023) describen como la creciente financiarización de las economías periféricas, donde los organismos multilaterales financian proyectos de infraestructura y desarrollo mientras orientan las prioridades productivas para ajustarlas a la lógica del capital global. En este sentido, su apoyo técnico y financiero se integró en un proceso más amplio de subordinación productiva y territorial a las cadenas globales de producción.

A nivel nacional, la propuesta se integró dentro de la política económica del gobierno federal, que promovía la apertura comercial y la reestructuración productiva como ejes del desarrollo. Durante el gobierno de Ernesto Zedillo, el Programa Nacional de Desarrollo Urbano 1995-2002 priorizó la modernización de infraestructura para fortalecer la inserción global de las regiones estratégicas de México (Reyes Durán & Zavala Soto, 2018, p. 226). Esta tendencia se consolidó con Vicente Fox, quien en el Plan Nacional de Infraestructura 2014-2018 incluyó la visión de convertir a México en una plataforma logística global (Reyes Durán & Zavala Soto, 2018, p. 225) ¹⁴. De este modo, Guanajuato Siglo XXI no fue un plan aislado, sino parte de un proceso más amplio de reestructuración económica nacional que se territorializó en Guanajuato mediante la articulación de intereses locales, nacionales e internacionales, en torno a un modelo de desarrollo centrado en la atracción de inversión y la integración subordinada a las cadenas globales de producción.

En el ámbito estatal, la implementación del proyecto evidenció el papel creciente del empresariado en la toma de decisiones gubernamentales. Como compartió Ayala Torres, político leonés que participó en el proyecto, a Martínez Martínez et al. (pp. 64, 2024): “había una línea donde el empresariado participaba no nada más en consejos sino en política”. Esto significó que la planificación del desarrollo dejó de ser competencia exclusiva del aparato estatal y pasó a ser un espacio de articulación entre el gobierno y las élites económicas, consolidando un esquema en el que la gestión pública quedó subordinada a los intereses privados con mayor capacidad de inversión y articulación con el capital transnacional.

Otro aspecto destacado en el informe fue el reconocimiento de las desigualdades regionales dentro del estado. Mientras que el corredor industrial conformado por León, Irapuato, Salamanca y Celaya fue identificado como el eje central de la estrategia de desarrollo, otras zonas, como el noreste del estado, fueron caracterizadas por sus altos niveles de marginación y su limitada capacidad para integrarse a la economía global. Aunque el discurso oficial presentó el proyecto como una estrategia para equilibrar las disparidades territoriales, en la práctica las inversiones y acciones gubernamentales se concentraron en fortalecer las áreas con mayor potencial para atraer capital extranjero. En este sentido, la propuesta más ambiciosa del plan fue la creación de un clúster automotriz, bajo la premisa

¹⁴ Vicente Fox que fue gobernador de Guanajuato en el periodo inmediato posterior que Medina Placencia, impulsó el desarrollo del corredor industrial desde el gobierno federal.

de que su consolidación implicaría un menor riesgo de deslocalización y permitiría generar empleos estables, además de facilitar la “transferencia tecnológica” (Martínez-Martínez & Carrillo, 2017).

La transformación de Guanajuato en un centro industrial requirió un proceso acelerado de expansión de infraestructura, lo que llevó a la formulación de un programa de inversión en conectividad terrestre, ferroviaria y aeroportuaria (Martínez Martínez & Carrillo, 2017). La construcción de carreteras, parques industriales y plataformas logísticas respondió a la necesidad de facilitar el tránsito de mercancías y capitales al tiempo que operó como un mecanismo de redistribución de rentas dentro de las élites económicas locales (Reyes Durán & Zavala Soto, 2018). Grupos empresariales vinculados a las industrias tradicionales como la agroindustria, cuero y calzado, encontraron en la adjudicación de contratos públicos una vía alternativa para preservar su predominancia económica y expandir su control sobre los recursos estatales (Comunicación personal, académico UG, León, diciembre de 2024). Este proceso favoreció la consolidación de redes clientelares y la opacidad en la asignación de recursos públicos, con casos emblemáticos como la construcción de Guanajuato Puerto Interior (GPI), un puerto seco concebido como un nodo logístico clave para el comercio internacional. Su planeación y ejecución estuvieron marcadas por la concentración de beneficios en grupos empresariales cercanos a la administración estatal (Reyes y Zavala, 2018, Entrevista, asesor laboral-académico CILAS, Ciudad de México, octubre del 2024).

De esta forma, Guanajuato Siglo XXI permitió insertar al estado dentro de las dinámicas de las cadenas globales consolidando un modelo de desarrollo en el que las decisiones estratégicas estuvieron determinadas por intereses privados. La expansión de infraestructura facilitó la inversión extranjera al tiempo que funcionó como un mecanismo de captura de rentas para las élites locales, que lograron adaptarse a la transición económica sin perder control sobre los recursos estatales. Al mediano plazo, esta práctica profundizó las desigualdades estructurales de la región, al subordinar las necesidades sociales a la lógica de “competitividad global y atracción de capital, en línea con lo que Bambirra (1978) y Dos Santos (1970) describen como un patrón de desarrollo dependiente que asegura la inserción subordinada en la economía global. Este marco de inserción se expresaría con mayor claridad

en la conformación del corredor automotriz, cuyo punto de inflexión fue la llegada de General Motors (GM) a Silao en la década de 1990.

4.3.3 Primera etapa: planeación tecnocrática y consolidación del modelo exportador

La industrialización de Guanajuato tuvo un punto de inflexión con la llegada de General Motors (GM) a Silao en la década de 1990, un proceso evidenció la convergencia de intereses entre el gobierno estatal, el capital transnacional y los desarrolladores industriales. La instalación de la planta de GM en Silao fue resultado de una negociación estratégica que desplazó el proyecto original, previsto para Durango, hacia Guanajuato (García & Lara, 1998). Este cambio respondió tanto a las condiciones favorables ofrecidas por el gobierno estatal como a las estrategias internas de la empresa, que buscó reducir costos operativos, debilitar su sindicato de planta Vallejo y reorientar su estrategia productiva hacia el mercado norteamericano (García & Lara, 1998).

La decisión de GM de instalarse en Silao estuvo sustentada en diversos factores. En términos logísticos, el municipio ofrecía una conectividad privilegiada con los principales corredores de exportación, facilitando el acceso a Estados Unidos y los mercados internacionales mediante redes ferroviarias y carreteras. Además, la estrategia de expansión de la empresa coincidía con las reformas estructurales impulsadas por el gobierno federal en el marco del TLCAN, que promovían la apertura comercial y la inserción de México en las cadenas globales de producción.

El gobierno estatal desempeñó un papel activo en la gestión de la llegada de GM a la entidad. Funcionarios de alto nivel realizaron gestiones directas para ubicar un terreno estratégico para la industria, con acceso a recursos hídricos, así como a vías de comunicación terrestres y ferroviarias. Con recursos públicos, la administración estatal financió la expropiación de los terrenos ejidales y la adecuación de la infraestructura vial circundante (Diario de campo, comunicación informal, funcionaria de la Secretaría de Finanzas, julio de 2025). De este modo, fueron garantizadas las condiciones necesarias para la instalación de la empresa que más adelante catalizaría la conformación de una estructura productiva regional, atrayendo a empresas proveedoras como American Axle, Hirotec y Continental Teves (Martínez Martínez & Carrillo, 2017).

El desarrollo de la industria automotriz en Guanajuato estuvo estrechamente vinculado a la construcción de Guanajuato Puerto Interior (GPI), un megaproyecto logístico

diseñado para fortalecer la cadena de proveeduría de GM y facilitar la atracción de nuevas ensambladoras. Tiene una extensión de 1 mil hectáreas e integra una aduana, terminal ferroviaria, terminal para carga aérea, servicios logísticos, un centro de capacitación, un parque fotovoltaico y un centro comercial. Posterior a su inauguración, varias instituciones educativas se instalaron dentro del espacio -Instituto Politécnico Nacional y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica-. Como señalan Reyes Durán y Zavala Soto (2018), el GPI representó el modelo ideal para los inversionistas mediante una sociedad pública-privada: los gobiernos federal y estatal financiaron su infraestructura, los inversionistas aportaron capital para el desarrollo del parque y los servicios logísticos, y las corporaciones transnacionales encontraron condiciones óptimas para instalar sus operaciones productivas en un entorno competitivo. Inicialmente concebido como un espacio contenedor para la red de proveedores de General Motors, el GPI se expandió hasta convertirse en el principal centro logístico-industrial de la región, atrayendo inversiones de empresas japonesas, alemanas, estadounidenses, italianas y francesas, principalmente vinculadas a la industria automotriz (Larios, 2016).

Un rasgo distintivo del GPI, al igual que de otros parques industriales construidos posteriormente, es su ubicación fuera de los centros urbanos sobre corredores carreteros estratégicamente bien conectados. Esta localización responde a una lógica que combina la accesibilidad a mercados internacionales con la disponibilidad de recursos clave. En primer lugar la cercanía a carreteras y vías ferroviarias facilita la movilidad de insumos y productos terminados hacia los puertos y la frontera con Estados Unidos. En segundo lugar, estos parques industriales se establecieron en zonas con acceso a acuíferos de forma que aseguraron el suministro de agua para procesos industriales intensivos. Finalmente, la proximidad a comunidades rurales permitió que la industria automotriz “se abasteciera” de mano de obra barata proveniente de trabajadores desplazados del sector agrícola y de jóvenes que encontraban en estas empresas una de sus primeras opciones de empleo formal (Diario de campo, comunicación informal, trabajador planta de inyección de plástico, Silao, diciembre del 2024). Como está señalado en líneas anteriores, la consolidación del corredor industrial en Guanajuato no fue un fenómeno espontáneo, sino el resultado de un proceso estructurado de transformación territorial impulsado por el Estado en coordinación con actores empresariales y financieros con intereses en la expansión del capital transnacional.

Entre los desarrolladores industriales que jugaron un papel clave en la expansión de parques industriales en el estado se encuentran Vynmsa, Vesta, Advance, Lintel y la familia Fox-Bribiesca, quienes capitalizaron la demanda de infraestructura industrial dentro del corredor (Reyes Durán & Zavala Soto, 2018, p. 257).¹⁵

Sin embargo, esta expansión no estuvo exenta de controversias. Un patrón recurrente en las administraciones estatales fue la compra de terrenos a sociedades financieras creadas expreso, que adquirieron tierras a sus dueños originales, ejidos mayormente, para luego venderlas al gobierno estatal a precios aumentados (Reyes Durán & Zavala Soto, p. 260, 2018; Salazar, 2019). Este mecanismo de especulación inmobiliaria permitió que ciertos actores empresariales y políticos obtuvieran ganancias considerables mediante la intermediación de suelo industrial, consolidando una estructura en la que los beneficios de la industrialización quedaron concentrados en un sector reducido de la sociedad.

El proceso de industrialización de Guanajuato, impulsado a partir de la llegada de General Motors y consolidado con la creación de Guanajuato Puerto Interior, transformó la estructura económica del estado, alineándola con la lógica de acumulación del capital transnacional. Sin embargo, esta transformación respondió a una estrategia de desarrollo y también reflejó la reconfiguración del poder político y económico en la región. La expansión de la industria automotriz fue posible gracias a la convergencia de intereses entre el gobierno estatal, el capital transnacional y una élite empresarial local que supo adaptarse al nuevo modelo productivo mediante la apropiación de suelo, la especulación inmobiliaria y la gestión de los incentivos gubernamentales.

En esencia, Guanajuato fue concebido como un laboratorio de políticas neoliberales orientadas a la atracción de capital, aprovechando su ubicación geográfica y su potencial logístico. La industrialización trajo consigo nuevas oportunidades de empleo y una modernización productiva, pero también consolidó una estructura de desarrollo fragmentada, en la que los beneficios quedaron concentrados en sectores específicos. Esta dinámica, que es característica de un patrón de inserción subordinada en las cadenas globales de producción,

¹⁵ Tanto Vynmsa como Fox-Bribiesca han usado el tráfico de influencias dentro del sector político-empresarial (Reyes Durán & Zavala Soto, 2018). El grupo Lintel de la familia chihuahuense Betancourt ha diversificado su cartera de inversiones en la región involucrándose recientemente en la industria vitivinícola y desarrollo turístico en el estado de Guanajuato (Diario de campo, comunicación informal, operador turístico, Guanajuato, diciembre del 2024).

antecedió a una nueva configuración de la fuerza de trabajo en este territorio, cuyas implicaciones sociales y laborales se profundizarían con la llegada de nuevas armadoras y la reestructuración del aparato estatal frente al capital transnacional.

4.3.4 Segunda etapa: de la planeación tecnocrática a la gobernanza discrecional

Si bien el desarrollo del corredor automotriz en Guanajuato tuvo su punto de inflexión con la llegada de General Motors y la consolidación del Guanajuato Puerto Interior, este proceso no se detuvo allí. A partir de 2008, la crisis financiera global y la reconfiguración de las cadenas de valor abrieron un nuevo ciclo de industrialización en Guanajuato, que autores como Crossa (2024) han descrito como la “tercera ola” de relocalización automotriz en México (p. 73). En este contexto, las armadoras japonesas encontraron en el TLCAN una oportunidad estratégica para exportar directamente al mercado estadounidense evitando barreras arancelarias, aprovechando las ventajas comparativas de México en cuanto a costos laborales y ubicación geográfica (Swiecki & Menk, 2016). En el corredor industrial de Guanajuato, y en específico en la segunda fracción, fue consolidado como plataforma de expansión para firmas japonesas como Mazda, Honda y Toyota.

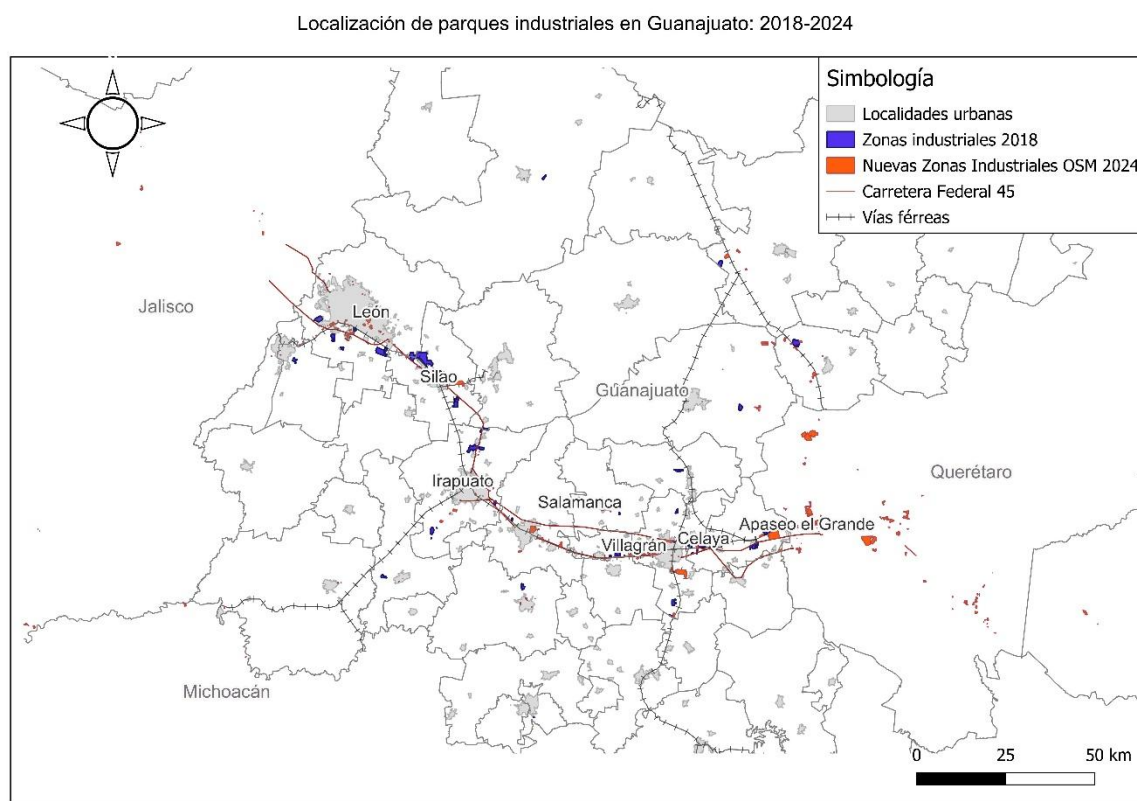
La llegada de capital nipón estuvo respaldada por el Acuerdo de Asociación Económica entre México y Japón (AAEMJ), firmado en 2004, que constituyó el primer tratado de libre comercio de México con un país asiático. El AAEMJ impulsó la atracción de inversión extranjera directa y reforzó la inserción del país en las cadenas productivas japonesas.

La magnitud de esta segunda etapa de industrialización puede observarse en las cifras de inversión extranjera directa: entre 1999 y 2016, más del 82 por ciento de la IED japonesa fue destinada al sector manufacturero y un 57 por ciento específicamente a la industria del transporte. En 2015, Aguascalientes concentró el 22 por ciento del total de IED japonesa en México, Guanajuato el 19 por ciento y Querétaro el por ciento, siendo las entidades con mayor recepción de capital nipón (Secretaría de Economía, 2015). De manera agregada, la región del Bajío concentró el 32 por ciento de las empresas japonesas automotrices instaladas en México (Toyo Keizai, 2014, 2015).

En el caso de Guanajuato, esta relocalización reforzó el corredor automotriz y dio paso a una nueva geografía productiva como se muestra en la Figura 2: municipios ya industrializados como Salamanca y Celaya-Villagrán concentraron las nuevas inversiones, mientras que Apaseo el Grande, en la frontera con el estado de Querétaro, emergió como

nuevo polo. En la segunda etapa las principales inversiones fueron Hino Guanajuato en 2009 (Silao), la ensambladora Mazda en 2011 (Salamanca), la planta de motores VW (Silao) también en 2011, las ensambladora Honda en 2014 (Celaya) y Toyota en 2018 (Apaseo el Grande). Paralelamente, nuevos parques industriales fueron construidos como Ciudad Bajío Industrial (Salamanca), Parque Amistad Celaya y Chuy María Industrial Park en Apaseo, consolidando un polo manufacturero articulado al capital japonés y a la lógica de expansión del corredor automotriz (Ver [Anexo 1](#)).

Figura 2. Parques industriales en Guanajuato: 2018-2024



Elaboración propia a partir de SEIEG 2018 y OSM 2024

La configuración de esta nueva geografía industrial redefinió el territorio al tiempo que introdujo transformaciones en el régimen laboral frente al implantado en la primera etapa automotriz. A diferencia de ésta, en la que la expansión automotriz se articuló sobre esquemas laborales relativamente más estables (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora de planta de arneses, Silao, diciembre del 2024), la llegada de

las armadoras japonesas introdujo un modelo más estricto y disciplinario en la gestión del trabajo. En este marco, Guanajuato ofreció condiciones logísticas y laborales idóneas para el despliegue de los sistemas productivos japoneses basados en el “just in time” y en esquemas disciplinados de trabajo (Chavarro Jiménez & Guzmán Anaya, 2018; Mair et al., 1988). Como es estudiado por Crossa (2024), estas dinámicas forman parte de una competencia salarial a la baja, en la que los corporativos transnacionales buscan reducir costos e impulsan mayores niveles de precarización (p. 72). En el propio trabajo de campo realizado en la región, aunque limitado a una sola empresa japonesa observé prácticas de control interno más rígidas que en otras plantas, lo que coincide con estas tendencias. Aunque no es posible generalizar, esta evidencia sugiere que la segunda oleada de industrialización automotriz en Guanajuato estuvo acompañada de un reforzamiento de la disciplina fabril y de la contención salarial como mecanismos centrales de competitividad.

Los cambios en esta segunda etapa no fueron solamente los observados en materia laboral, también tuvieron lugar una serie de cambios en materia gubernamental como será analizado a continuación. Si la primera se distinguió por los niveles de planeación tecnocrática a través de instrumento Guanajuato Siglo XXI, la segunda etapa estaría caracterizada por mayor improvisación estatal y dominio de los capitales foráneos sobre los actores políticos-económicos.

Este nuevo periodo, a diferencia de la primera etapa dominada por un aparato tecnocrático, se caracterizó por un aparato estatal más clientelar y fragmentado, lo que modificó la forma en que las élites locales se articularon con el capital transnacional. Esta segunda ola de industrialización no replicó las condiciones de la etapa anterior, caracterizada por la llegada de General Motors y el desarrollo del Guanajuato Puerto Interior (GPI), sino que operó sobre una nueva relación entre el Estado subnacional, el capital y el territorio.

A diferencia de primera, esta fase mostró un relevo generacional y funcional dentro del aparato gubernamental. Muchos de los cuadros especializados que participaron en el diseño e implementación de la primera etapa a partir del proyecto Guanajuato Siglo XXI fueron promovidos a cargos federales durante las administraciones federales panistas entre el 2000 y 2012, dejando sus vacantes ocupadas por funcionarios con menor preparación técnica y mayor vocación clientelar y rentista. Este viraje alteró el perfil de quienes tomaron decisiones sobre la atracción de inversiones y modificó los modos de gobernanza laboral y

productiva en la región. Frente a la planeación inicial, más orientada a diseñar infraestructura estratégica, la nueva etapa se caracterizó por una gobernanza más discrecional y con decisiones fragmentadas.

Esta transformación fue aprovechada tanto por las armadoras como por las élites políticas-empresariales regionales. Continuando con lo realizado en la primera etapa, tanto desarrolladores inmobiliarios, proveedores y contratistas nuevamente encontraron en la industrialización una vía para capturar los recursos públicos. Las decisiones públicas respondieron a estos intereses más que a una planificación territorial de largo plazo. Esta transformación se hizo especialmente visible en el vínculo entre el gobierno estatal y las empresas japonesas recién llegadas.

Como señaló Romero (2020), la relación entre las dependencias estatales y la diplomacia japonesa estuvo marcada por una asimetría institucional. Mientras que el gobierno de Guanajuato actuó con una política pública improvisada y reactiva, la presencia japonesa en la región respondió a una estrategia diplomática planificada, impulsada por el Estado japonés a través de sus agencias de cooperación. Cabe señalar que las decisiones asumidas a nivel regional carecieron de contrapesos institucionales y se llevaron a cabo con mecanismos de evaluación pública deficientes.

Ejemplo de ello fueron las condiciones de instalación de las tres armadoras niponas Mazda (2011), Honda (2014) y Toyota (2019) donde las instituciones regionales y locales reinterpretaron reglas y diseñaron infraestructura para su beneficio. La instalación de Mazda requirió infraestructura que proporcionó el gobierno estatal con la construcción de la denominada carretera Mazda cuya utilidad pública es la de proveer de una salida de la planta a la carretera Panamericana. En el caso de Honda, la planta de Celaya se construyó en una zona declarada como inundable según el atlas de riesgo municipal (Espinosa, 2018). A pesar de que las normas urbanas impedían la habilitación de uso de suelo industrial sin obras de mitigación en esa zona, el proyecto fue aprobado sin restricciones, lo que derivó en una grave inundación en 2018. El evento dejó pérdidas y expuso cómo la normatividad urbana fue flexibilizada deliberadamente para no poner en riesgo la inversión (Lugo, 2018). La llegada de Toyota estuvo marcada por el desfalco a las arcas públicas y el tráfico de influencias, ya no sólo a nivel regional, sino también federal. El gobierno de Guanajuato compró 294 hectáreas de tierras ejidales en Apaseo el Grande a sobreprecio, a través de una empresa

intermediaria compuesta por los exfuncionarios federales. Esta empresa adquirió tierras a ejidatarios en operaciones sucesivas que involucraron despojos, amenazas y suplantación de identidad (Salazar, 2019) pagando cuatro pesos el metro cuadrado y revendidas al Estado por 160 pesos, transfiriendo a la transnacional un flujo de recursos públicos por casi 300 millones de pesos, puesto que recibió los terrenos a título gratuito (Olmos & MCC, 2016). En conjunto, estos casos mostraron cómo las instituciones locales reinterpretaron las normativas con tal de no frenar la llegada de capitales lo que también evidenció la fragilidad del marco institucional frente a los capitales.

Como se observa en la tabla 7, entre el 2013 y 2021, el gobierno estatal de Guanajuato entregó 746 millones 357 mil 294 de pesos corrientes para la instalación de las siguientes plantas de la región. Aunque no es una cifra directamente comparable, este monto resulta cercano a lo asignado en 2020 a toda la Secretaría de Innovación, Ciencia y Educación Superior (Ley de Egresos, 2020).

Tabla 7. Incentivos del gobierno estatal a cada uno de los corporativos automotrices entre el 2013 y 2021.

Empresa	Monto total de incentivos
Pirelli	\$ 137,414,761.00
Volkswagen	\$ 161,098,898.00
Mazda	\$ 87,222,290.00
Honda	\$ 37,294,403.00
Ford	\$ 129,267,974.00
Michelin	\$ 194,058,968.00

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública consultable realizada por un medio de comunicación (Merino Lubetzky et al., 2021).

Los incentivos entregados mostraron que la administración estatal priorizó atender las demandas de los capitales transnacionales por encima de las necesidades sociales, al tiempo que revelaron los acuerdos implícitos en la atracción de inversiones, que implicaron la condonación y transferencia de cuantiosos recursos públicos. Estos mecanismos formaron parte de un entramado entre capital transnacional, grupos empresariales locales y estructuras estatales que articularon intereses para consolidar el corredor industrial. Con el antecedente exitoso de la primera etapa, el gobierno estatal ofreció incentivos formales a los corporativos al tiempo que reconfiguró sus funciones regionales en función de las necesidades del capital, en un contexto de competencia entre entidades circunvecinas por la atracción de inversión.

Así, las decisiones terminaron alineándose con las expectativas de las armadoras y sus cadenas de proveeduría, dejando en segundo plano las prioridades públicas.

Bajo una posición subordinada, pero también con un objetivo mayor de captura de rentas, el gobierno estatal y sus dependencias fueron facilitadores de estos procesos, otorgando condiciones institucionales, fiscales y territoriales favorables a la inversión. Aunque no ha sido documentado en la literatura local una recomposición de las élites económicas regionales, el trabajo de campo sí mostró señales de una mayor conexión entre empresarios del sector industrial, inmobiliario y logístico, que aprovecharon la expansión automotriz para obtener beneficios como acceso a tierras, contratos de obra pública y proyectos de infraestructura. Más que un bloque económico homogéneo, el surgimiento de una red flexible de actores que se posicionaron alrededor de un modelo productivo. Esta red fue integrada por empresarios locales e intermediarios tradicionales, también por grupos empresariales provenientes de otras regiones del país y funcionarios federales vinculados al PAN, dominante en el ámbito estatal. Esta red continuó insertándose en los circuitos vinculados a la infraestructura, el suelo y las cadenas de valor automotrices, articulando el poder político y capital en torno a la disputa y captura de las rentas que genera el modelo industrial.

4.4 Conclusión del capítulo: del enclave extractivo al industrial, continuidades y reconfiguración del modelo productivo

El régimen laboral en la industria automotriz de Guanajuato no es resultado de un fenómeno reciente ni meramente económico. A través de la discusión sostenida en este capítulo es entendido como consecuencia de un proceso de configuración histórica de larga duración en el que confluyeron transformaciones globales, políticas nacionales y estrategias de las élites político-empresariales. Desde el periodo colonial, la economía regional ha estado integrada en circuitos productivos globales -minería, agroexportación y sector automotriz- en los que las condiciones laborales han sido definidas por relaciones de poder desiguales y estructuras de control sobre la fuerza de trabajo, en estrecha relación con las transformaciones de la economía global que reconfiguraron el papel de la región en los circuitos internacionales de producción.

Un elemento importante en la configuración del actual régimen laboral es el proceso de proletarianización del campesinado, que transformó a los trabajadores agrícolas en mano de

obra industrial sin los mecanismos de organización comunitaria y sindical que históricamente caracterizaron a otras regiones del país. A diferencia de los centros manufactureros con una tradición obrera consolidada, como el centro y norte de México, Guanajuato no desarrolló estructuras sindicales fuertes que permitieran la negociación colectiva de los trabajadores. La fragmentación de la fuerza laboral, primero en el sector agrícola y después en el sector manufacturero impidió la consolidación de una identidad obrera dejando a los trabajadores en mayor vulnerabilidad frente a los sucesivos cambios del modelo productivo.

La fragmentación de la fuerza laboral en Guanajuato, primero en el sector agrícola y después en el manufacturero, impidió la consolidación de una identidad obrera y de estructuras sindicales fuertes. En este vacío, la estructura sindical dominante, encabezada por el SITIMM y secciones afines a la CTM, funcionó más como un mecanismo de contención que como un espacio de negociación. Al mismo tiempo, la influencia de la Iglesia católica moldeó la subjetividad obrera hacia la aceptación del trabajo como deber moral más que como un ámbito de derechos, legitimando así un modelo de conciliación y estabilidad funcional al capital.

Bajo este contexto, la llegada del TLCAN en 1994 representó un punto de inflexión en la estructura productiva de la región, pero no habría sido posible sin la existencia de una fuerza de trabajo ya moldeada por estas condiciones históricas. La transición de un modelo productivo basado en el sector cuero-calzado a uno orientado a la manufactura industrial respondió tanto a la necesidad de diversificación económica como a la disponibilidad de una mano de obra disponible para integrarse en los nuevos esquemas de producción bajo condiciones de alta flexibilidad y bajos salarios.

Con la llegada de General Motors (GM) a Silao y la transición política al PAN e 1991, la administración estatal pasó de implementar políticas de protección a los sectores productivos tradicionales a gestionar la inversión trasnacional. Mientras que la administración priista había regulado y protegido los sectores tradicionales, el régimen panista reorientó sus funciones hacia la atracción de inversión extranjera ofreciendo incentivos fiscales, financiamiento para infraestructura y marcos normativos más flexibles. Como parte la llegada del PAN a la administración federal en el 2000 también implicó varios cambios en la estructura del aparato estatal: varios cuadros tecnocráticos que habían diseñado el proyecto Guanajuato Siglo XXI fueron promovidos a cargos federales, dejando espacio a

una burocracia con menor perfil técnico y mayor orientación clientelar y rentista. De este modo, la industrialización implicó una reconfiguración del poder, donde las rentas generadas por la industrialización comenzaron a ser disputadas, capturadas y redistribuidas entre un grupo político-empresarial con la capacidad de definir el control de suelo, contratos públicos y flujos logísticos.

El desarrollo del corredor industrial también reflejó la consolidación de nuevas alianzas entre el sector privado y las instituciones financieras internacionales. Organismos como el BM y el BID que respaldaron los proyectos de infraestructura que facilitaron la integración de Guanajuato en las cadenas globales de valor, promoviendo estrategias de desarrollo basadas en la inversión privada y la flexibilización del mercado laboral (Peniche Camps & Mireles Prado, 2015). Esta agrupación de intereses entre el gobierno estatal, el capital transnacional y las élites locales fue determinante para la consolidación del modelo industrial exportador, asegurando que las condiciones laborales se mantuvieran dentro de lo demandado por los capitales.

En una segunda etapa, la llegada de capital japonés reforzó la integración de Guanajuato al mercado global, pero bajo condiciones distintas a las de la primera fase. A diferencia del momento inicial, dominado por una planeación más tecnocrática, esta etapa estuvo marcada por un aparato estatal debilitado y orientado al clientelismo, lo que otorgó condiciones inmejorables para las armadoras niponas y sus proveedores. De este modo, la expansión automotriz combinó las demandas de la inversión extranjera con la captura de beneficios por parte de las élites regionales.

En síntesis, el régimen laboral en la industria automotriz de Guanajuato debe entenderse como el resultado de una articulación multiescalar entre procesos históricos, estructuras de poder y estrategias de integración a la economía global. Los tratados comerciales establecieron los marcos para la incorporación de México a las cadenas globales de valor, pero su aterrizaje en Guanajuato fue determinado por arreglos a escala local que reconfiguraron el modelo de acumulación en torno a la captura de rentas y la contención laboral. Esta transformación del estado en un enclave de maquila de exportación fue posible no únicamente por su ubicación o por las políticas de inversión, sino también por la fragmentación de la fuerza de trabajo y la debilidad de la representación sindical.

Por último, es importante observar el entramado complejo que ocurrió en Guanajuato como parte de una dinámica del capital global. En una serie de movimientos, el capital automotriz se desplazó hacia el corredor industrial del estado de Guanajuato siguiendo una trayectoria de relocalización que comenzó con la salida de las ensambladoras en Estados Unidos desde regiones altamente sindicalizadas, como Detroit y el cinturón industrial del norte, hacia los estados del sur con menor poder sindical y salarios más bajos (Crossa Niell, 2024). Posteriormente, este movimiento se extendió a la frontera norte de México y, finalmente, descendió hacia Guanajuato, atraído por políticas estatales favorables, infraestructura logística y un marco laboral diseñado para garantizar estabilidad al capital.

Siguiendo a Harvey, este desplazamiento puede comprenderse como parte de la dinámica de “ajuste espacial”: el capital busca nuevos territorios donde abrir ciclos de valorización frente a la caída de la rentabilidad del capital. No obstante, como señaló Massey (1995, 2005) los territorios no deben pensarse como receptáculos pasivos sino como configuraciones de relaciones sociales y políticas que facilitan los procesos de relocalización. En Guanajuato, las interacciones entre el Estado, las élites locales y las estructuras sindicales contribuyeron a configurar un espacio laboral territorializado, en el sentido de Massey (1995; 2005), donde la configuración del Bajío como espacio productivo se articuló con los incentivos externos para atraer la inversión automotriz.

Como fue señalado a lo largo del capítulo, las diferentes etapas de industrialización en Guanajuato muestran rasgos de lo discutido por Dos Santos (1970) y Bamberger (1978) sobre el desarrollo dependiente: un proceso en el que la industrialización no rompe con la subordinación, sino que la reproduce bajo nuevas formas. En este marco, las élites locales actúan como “clases dominadas-dominantes” Bamberger (1978), en el sentido que discuten Reis y Antunes de Oliveira (2023): no controlan las decisiones estratégicas del capital transnacional, pero logran capturar rentas y sostener su poder en la región. Esta lectura desde la teoría de la dependencia aporta un trasfondo útil, aunque el propósito principal del capítulo fue mostrar cómo estos procesos se concretaron territorialmente y dieron forma a la actual geografía productiva de Guanajuato.

De esta manera, la reestructuración productiva en Guanajuato redefinió a las élites locales y su orientación hacia la acumulación y sentó las bases para nuevas formas de control

del trabajo que, como será analizado en el siguiente capítulo, operan de manera multiescalar en la industria automotriz del corredor industrial de Guanajuato.

Capítulo 5. Control laboral multiescalar en el corredor automotriz de Guanajuato

Este capítulo analiza cómo, a partir del trabajo de campo realizado entre los años 2023 y 2024, el capital ejerce control sobre el trabajo a través de distintas escalas de interacción que incluyen el espacio de trabajo, el entorno local-regional en el caso de la industria automotriz localizada en el corredor industrial del estado de Guanajuato. El análisis se fundamenta en la Labour Process Theory (LPT), que coloca en el centro la tensión inherente entre capital y trabajo a la vez que incorpora la noción de los regímenes laborales sobre cómo el capital logra controlar al trabajo operando paralelamente en distintas escalas (Baglioni & Mezzadri, 2020).

A partir del caso de la industria automotriz ubicada en el corredor industrial del estado de Guanajuato, el capítulo se propone responder dos preguntas centrales del proyecto de tesis: ¿cómo influyen las escalas local y regional en la configuración del régimen laboral en este sector? y ¿qué mecanismos y estrategias utiliza el capital para controlar el trabajo dentro de dicho régimen?

Para ello, se examinan los mecanismos de dominio presentes en los espacios de trabajo, como la organización interna de las plantas productivas, así como las redes locales y regionales de poder que contribuyen a mantener la disciplina laboral que sostienen este modelo productivo. Este proceso de control, como señalaron autores como Braverman (1974) y Burawoy (1985), implica tanto la organización directa del trabajo en las fábricas como la implementación de mecanismos disciplinarios y prácticas de consentimiento que aseguran la estabilidad del régimen laboral. En este sentido, se analiza cómo el contexto inmediato que rodea al espacio de trabajo, particularmente las características específicas de la región o su densidad regional, influye significativamente en el fortalecimiento de dichos mecanismos.

A partir del trabajo de campo, que incluyó testimonios de trabajadores y observación directa, se ofrece un análisis multiescalar sobre cómo distintos actores (desde supervisores de línea hasta élites políticas locales) participan en la reproducción de un régimen laboral que subordina a la fuerza de trabajo al dominio del capital trasnacional nacional y extranjero.

5.1 Control directo y organización del trabajo en el régimen fabril

El primer nivel de control del capital sobre el trabajo se ejerce directamente dentro del espacio productivo, mediante una organización específica del proceso laboral, una clara

división técnica del trabajo y una estructura jerárquica que opera como mecanismo de disciplina interna. En las plantas analizadas, este control se materializa mediante la adaptación local del sistema toyotista, modelo caracterizado por un conjunto sofisticado de dispositivos orientados a racionalizar la producción. Estos dispositivos afectan tanto la distribución espacial y técnica de las tareas dentro de la planta como también las interacciones cotidianas entre trabajadores, supervisores y la propia dinámica sindical (Álvarez Newman, 2012, p. 46).

Si bien algunos estudios que abordan la organización de la producción en Guanajuato, por ejemplo el de Martínez Martínez et al. (2014), han enfatizado los aspectos flexibles y participativos del toyotismo, presentándolo como un sistema dinámico de "mejora continua", la evidencia recabada en el trabajo de campo sugiere que en el contexto del corredor industrial automotriz, este modelo adopta un carácter marcadamente despótico como también ha sido explorado por Crossa Niell (2024) en las empresas situadas en la frontera norte de México. En lugar de fomentar autonomía, el modelo implementado se sustenta en la imposición de equipos de trabajo fuertemente controlados por mandos intermedios, quienes ejercen un control constante y minucioso sobre el desempeño laboral. Este mecanismo refuerza la precarización laboral al intensificar ritmos de trabajo y reducir espacios de negociación para los trabajadores.

Como enfatiza Burawoy (1979, 1985), estos mecanismos operan mediante un control despótico, basado en la coerción directa y la disciplina estricta sobre los trabajadores, y también mediante dispositivos que logran el consentimiento de la clase trabajadora y logra incorporar la cooperación voluntaria y activa de los trabajadores al proceso productivo. En este sentido, la división del trabajo produce una estructura orientada a la eficiencia productiva y crea simultáneamente una diferenciación social interna que Burawoy (1985) describe como un "sistema de clase" dentro del espacio fabril. Esta estructura interna, sustentada en diferencias operativas, salariales y de estatus entre los trabajadores, fragmenta su sentido de clase al promover una percepción ilusoria de su posición real. Esto limita significativamente su capacidad para cuestionar o resistir tanto el control despótico directo como las formas más sutiles y efectivas del "consentimiento manufacturado" (Burawoy, 1985). Finalmente, recuperando la idea central de Braverman (1979), se argumenta que esta división de tareas constituye un componente clave del régimen de control capitalista, en tanto permite separar

el conocimiento del proceso productivo de quienes ejecutan el trabajo, lo que abarata el costo de la fuerza de trabajo, facilita su supervisión y limita su autonomía, de forma que refuerza su subordinación al capital.

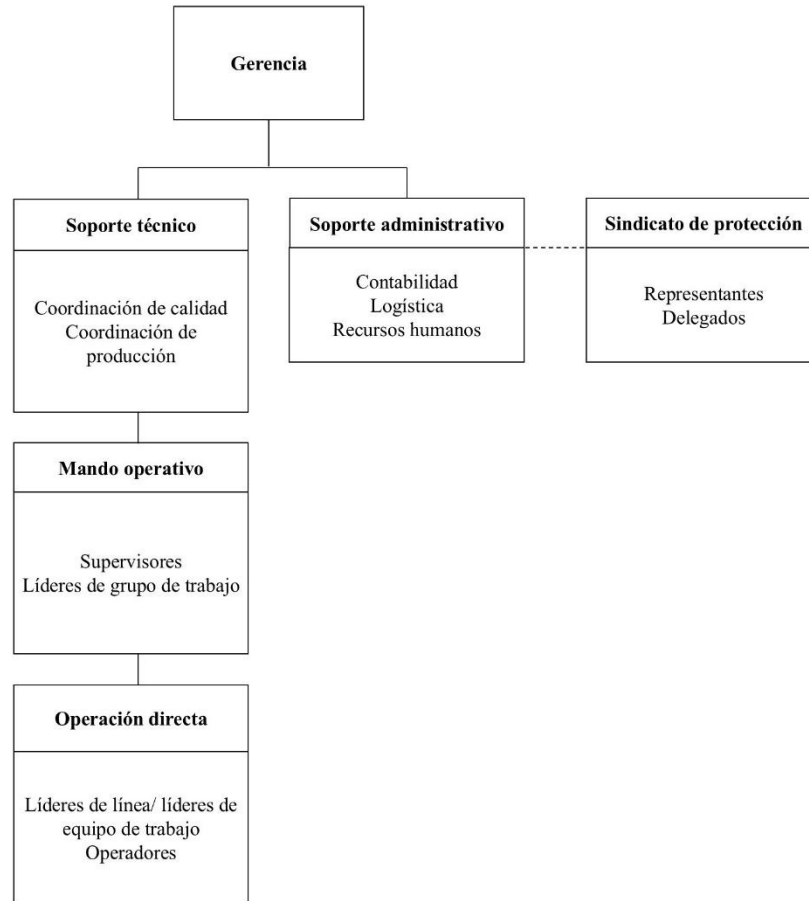
Esta sección examina cómo la organización interna de las plantas automotrices en Guanajuato ejerce un control directo sobre los trabajadores mediante dispositivos disciplinarios, jerarquías internas y fragmentación social, conformando así la base inicial del régimen laboral que es reforzado desde escalas superiores de gobernanza.

5.1.1 Organización técnica del régimen toyotista-despótico

La planta de General Motors ubicada en el municipio de Silao fue la primera instalación industrial en Guanajuato que incorporó la lógica del “Lean Production”, marcando un hito en la reorganización productiva regional. La planta inició operaciones en 1995, seguida por las de estampado, motores y transmisiones en los años posteriores (Martínez Martínez et al., 2014). Desde su origen, el complejo se orientó a la producción para exportación, ensamblando vehículos como la Chevrolet Silverado, la Cheyenne y la GMC Sierra. La inversión inicial de 400 millones de dólares permitió configurar una infraestructura capaz de producir hasta dos autos por minuto. Actualmente, emplea a más de seis mil trabajadores en dos turnos.

Este modelo organizativo implementado en GM-Silao constituye una adaptación regional del sistema toyotista. Se estructura a partir de equipos de trabajo responsables de tareas interdependientes dentro del proceso productivo (Cummings & Worley, 2007), una lógica que posteriormente se replicó en empresas proveedoras instaladas en sus inmediaciones. Aunque el sistema se presenta como una alternativa flexible frente al fordismo, en la práctica su implementación en Guanajuato reproduce un patrón altamente jerarquizado, fragmentado y verticalizado.

Figura 1. Organización del trabajo y jerarquías de control en el espacio de trabajo



Elaboración propia a partir de Burawoy (1985), P. Thompson (1989) y trabajo de campo.

La organización por equipos plantea la existencia de comunicación informal, rotación de tareas y resolución colectiva de problemas (Aoki, 1990); sin embargo, estas características están subordinadas a un sistema de mando inflexible y cumplimiento de metas. Los equipos base están compuestos por 3 a 6 operarios, denominados Miembros del Equipo de Trabajo (MET), coordinados por un encargado de equipo denominado Líder de Equipo de Trabajo (LET), bajo la supervisión de un Líder de Grupo de Trabajo (LGT) que hace las veces de inspector (Martínez Martínez et al., 2014). A pesar del discurso de colaboración, el margen de decisión de los operarios es limitado y como todo en este sistema productivo, se encuentra condicionado por las cuotas de producción impuestas desde la gerencia.

La organización técnica también presenta diferencias internas que responden al grado de automatización y especialización de cada área. En GM-Silao, las naves de Ensamble, Motores, Estampado y Transmisiones operan bajo lógicas distintas: en las más

automatizadas, los trabajadores se encargan de supervisar maquinaria, ejecutar controles de calidad en tiempo real o ajustar parámetros técnicos en pantallas electrónicas. En contraste, otras áreas requieren tareas manuales especializadas como el montaje de componentes o el ajuste de piezas de precisión.

Estas diferencias además de crear una segmentación técnica dentro del espacio fabril también determinan la composición numérica y organizativa de la fuerza laboral. Mientras que una planta ensambladora puede emplear a más de dos mil personas, las plantas proveedoras de autopartes como tuberías plásticas o arneses suelen operar con entre 500 y 1,500 empleados. A menor grado de automatización, mayor dependencia de la fuerza de trabajo directa, lo que conlleva también un mayor grado de control operativo (Andrijasevic, 2022; Zhang, 2008).

El sistema toyotista aplicado en la región no se limita a organizar el proceso productivo; también impone un patrón de subordinación sobre los trabajadores. El modelo colaborativo funciona más como un discurso gerencial que como una realidad en su operación. Bajo el argumento de flexibilidad, se despliega un control despótico del trabajo que no otorga autonomía a los operarios y los somete a ritmos de trabajo estrictos, vigilancia y jerarquías técnicas que canalizan la presión por el cumplimiento de objetivos. Este régimen que en conjunto ha sido denominado por Crossa Niell (2024) como “régimen toyotista despótico” constituye el primer pilar del régimen de control en el espacio de trabajo.

5.1.2 Fragmentación técnica, pérdida del control obrero y consecuencias en la salud de los trabajadores

Uno de los pilares del régimen toyotista despótico en las plantas automotrices de Guanajuato es la fragmentación del trabajo. La organización del proceso productivo se basa en la segmentación de tareas en ciclos breves, simples y cronometrados. Cada operador es responsable de ejecutar una pequeña fracción del proceso global, repitiendo constantemente los mismos movimientos, con escaso margen para que logre comprender la lógica del producto que contribuye a fabricar. Esta dinámica se inscribe en lo que Braverman (1974) identificó como el “primer principio innovador del modo de producción capitalista”: la separación entre el trabajo manual y el conocimiento sobre el proceso, lo que permite al capital ejercer un mayor control sobre la fuerza laboral.

En las plantas visitadas y a partir de los testimonios, se observó que los operadores permanecen durante su jornada completa en estaciones fijas, accionando pedales o manipulando herramientas en función de secuencias mecánicas repetitivas. En otras áreas, deben seguir el ritmo de una línea móvil mientras encintan cables, manipulan componentes o ajustan piezas en sincronía con sus compañeros. El trabajo se vuelve una sucesión de acciones que impide al trabajador comprender su rol dentro de la totalidad del proceso. Como lo expresó una operaria de una planta de autopartes:

[...] Nosotros hacemos mangueras [...] algunas son para gasolina, algunas son para agua y otras son para el anticongelante [...] la mayoría de los trabajadores que estamos ahí sí sabemos que hacemos mangueras para los carros, pero jamás [...] en todo el tiempo que yo tengo ahí, han dado una capacitación o por lo menos se han tomado el tiempo de decirle al trabajador: “mira esta manguerita va aquí en el auto” [...] “ésta va en esta posición” para que el trabajador mínimo conozca qué es lo que está produciendo. (Diario de campo, entrevista con trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024)

La imposición de metas diarias refuerza la lógica de control. Los objetivos productivos son establecidos por la gerencia y pueden modificarse de manera abrupta, aumentando la presión sobre los operarios sin previo aviso. La evaluación del rendimiento recae en los mandos intermedios, quienes tanto vigilan el cumplimiento de los objetivos como reproducen un trato disciplinario hacia la base trabajadora. Esta estructura permite que los encargados ejerzan control directo a través de gritos, presiones y sanciones cotidianas, creando un ambiente de tensión constante. Un trabajador lo expresó así:

Lo primero que se nos imponía era producir, producir... con regaños constantes y superiores malhumorados si no sacabas la meta. (Diario de campo, entrevista con trabajadora de fábrica entrevista con trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024)

A esta presión se suma una estrategia menos visible pero igualmente eficaz: la manipulación discursiva de los indicadores de producción. Incluso cuando los operadores cumplen con las metas establecidas y los tableros marcan un rendimiento cercano al óptimo, persiste desde la gerencia y los supervisores un discurso reiterativo sobre el supuesto incumplimiento: “no estamos alcanzando los valores esperados”. Esta es una forma de control simbólico que genera una sensación de insuficiencia entre los trabajadores y con ello deslegitima cualquier percepción de logro o estabilidad. Una trabajadora lo narró de la siguiente manera:

Así es todo el tiempo, es así como que: "no, es que no estamos produciendo tanto [lo suficiente]", "no, es que la empresa está mal en la producción", "es que las líneas no están produciendo" ¿No? Pero nosotros nos hemos dado cuenta de que la mayoría de las líneas producen lo que les están diciendo que produzcan. O sea, no sé por qué ellos [supervisores] siempre se la pasan diciendo así ¿no? "Es que no hay producción" cuando los pizarrones están como en su cien por ciento. (Diario de campo, entrevista con trabajadora de fábrica entrevista con trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024)

Esta estrategia discursiva justifica un incremento constante en las exigencias y también opera como un mecanismo ideológico que refuerza la subordinación, reproduce el desgaste emocional y dificulta que los trabajadores identifiquen colectivamente que el problema no radica en su desempeño, sino en una gestión diseñada para naturalizar la sobreexplotación. La flexibilidad laboral, lejos de estar orientada a fomentar la iniciativa o el desarrollo de habilidades, es utilizada como un mecanismo de ajuste forzado. Los trabajadores son rotados entre tareas sin capacitación formal, lo que implica una constante sobrecarga y la necesidad de aprender sobre la marcha.¹⁶ Esto implica una transferencia de costos: las empresas descargan sobre el trabajador la responsabilidad de formarse, sin asumir el gasto de capacitación técnica (Diario de campo, entrevista con operarias de planta de fabricación de mangueras plásticas, Silao, marzo de 2024). El resultado es una mayor vulnerabilidad, donde cada trabajador debe adaptarse a procesos cambiantes sin herramientas adecuadas. Esta rigidez en la organización se extiende incluso a las iniciativas de los trabajadores para resolver problemas técnicos en sus líneas. Un operador relató cómo cualquier intento de actuar de forma autónoma era penalizado:

Les molestaba [a los encargados de equipo y supervisores] que fuéramos autosuficientes, que no necesitaras al LET [líder de equipo], que tomaras la decisión de parar la línea para solucionar una falla. (Diario de campo, entrevista con ex operador de fábrica de ensamble, Silao, diciembre 2023).

Además del control y los ritmos de trabajo, las condiciones físicas de las plantas merman la salud de los trabajadores. Durante una visita de campo a una planta dedicada a la fabricación

¹⁶ A. García y Lara (1998) mencionan que en la planta de GM en el Distrito Federal, cuando el sindicato estuvo más debilitado -después lograr uno de los contratos más fuertes del ramo-, la empresa daba capacitaciones generales que no permitían que los trabajadores contaran con los conocimientos técnicos fuertes para poder dominar el proceso productivo. Aclaran los autores que: "antes bien, los trabajadores debían asimilar espontáneamente y sin una estrategia sistemática los cambios que surgían en la práctica diaria y de frente a los problemas que se iban presentando". (p. 213).

de mangueras plásticas, se pudo constatar el ruido ensordecedor en las estaciones de trabajo, generado tanto por la maquinaria en funcionamiento como por los extractores de vapores (Visita de campo, Parque Las Colinas, Silao, diciembre del 2024). A pesar de estos sistemas de extracción, una neblina blanca impregnaba la nave industrial, producto de los procesos de fusión del plástico los cuales involucran compuestos potencialmente cancerígenos. Además, se observó la ausencia de equipo de protección adecuado para los trabajadores; muchos carecían de orejeras y respiradores, lo que los dejaba expuestos a emanaciones dañinas.

Por otro lado, las condiciones físicas del espacio de trabajo tienen un impacto directo en la salud, provocando fatiga visual, dolor muscular por posturas forzadas y carga de peso que a largo plazo pueden provocar lesiones musco-esqueléticas permanentes e incapacitantes. Por ejemplo, el puesto de *thermoformado* requiere que el operador cargue y descargue estructuras de entre 20 y 30 kilos para introducirlas en un horno. Al inicio y al final de cada ciclo de producción, el trabajador debe subir y bajar el molde manualmente, repitiendo esta acción constantemente y dependiendo del ritmo de la línea, esto puede implicar levantar ese peso dos veces en un lapso de entre 2 y 4 minutos. Como lo indicó el acompañante a la visita: "Imagínate estar cargando ese peso durante todo el turno" (Visita de campo, Planta de inyección plástica, Parque Las Colinas, Silao, diciembre del 2024).

Una tendencia preocupante que ha sido documentada es el incremento en la prevalencia de casos de cáncer entre trabajadores con una antigüedad de entre 15 y 20 años en estas plantas. Las empresas han rechazado cualquier vínculo entre los componentes utilizados en los procesos productivos y estos padecimientos, deslindándose de responsabilidades. Si bien los trabajadores cuentan con acceso al sistema de seguridad social, diversas trabas burocráticas dificultan el acceso oportuno y adecuado a los servicios médicos. De acuerdo con testimonios recabados en la Asamblea General del SINTTIA (Visita de campo, Irapuato, diciembre de 2024), esta situación responde a los intereses empresariales por evitar los costos asociados al reconocimiento de una posible relación entre la enfermedad y la actividad. Como explica Crossa (2024, p. 189) el sistema de salud público, puntualmente en las ciudades industriales, está estructurado de manera que actúa como un mecanismo de contención y exime tanto a las empresas como a las instituciones públicas de asumir la responsabilidad por las enfermedades profesionales.

En la empresa pasaban por alto todas las cuestiones de seguridad, de higiene...
si alguien se lastimaba los supervisores y recursos humanos los presionaban

para que no acudieran a la clínica del IMSS. Entonces atendían a los compañeros ahí, la mantenían en observación y le daban la primera atención, los primeros auxilios y después de un rato los mandaban nuevamente a trabajar. Esto sucedía con complicidad del sindicato. Cuando nos quejábamos, nos escuchaba pero no hacía nada. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, extrabajador planta de arneses, León, marzo del 2024).

En la visita de campo a la fábrica de inyección plástica de mangueras se encontró una imagen paradójica (Visita de campo, Parque Las Colinas, Silao, diciembre del 2024). Al ingresar a la nave es obligatorio pasar frente a un espejo que exhibe la frase “Aquí el responsable de mi seguridad”, con una imagen sobrepuesta de un casco, lentes de protección y botas de trabajo. Esta táctica, aunque aparentemente diseñada para concientizar sobre la importancia del equipo de seguridad, también desplaza la responsabilidad de los accidentes hacia los propios trabajadores, a pesar de que en muchas ocasiones la empresa no provee equipo de protección en buenas condiciones y para todos (Diario de campo, entrevista informal a trabajadora de planta de ensamble, Silao, diciembre del 2024; Visita de campo, Parque Las Colinas, diciembre del 2024).

En algunas plantas, las instalaciones carecen de condiciones adecuadas de seguridad y ventilación.

Cuando llegué a trabajar a la empresa, *ésta* [señalando desde afuera la puerta por la que acabábamos de salir] ... era la única entrada y salida de la nave. Varias veces me llegó a pasar que estando en la *producción* salía y en el primer respiro sentía el aire fresco en los pulmones... después de haber pasado todo el turno dentro es difícil saber cómo pasa el día [...]” (Visita de campo, Parque Las Colinas, diciembre del 2024).

Es común que las naves de producción inicien operaciones sin contar con las instalaciones adecuadas “tú veías por fuera la nave y ni pensabas que estuviera funcionando, esto se veía casi casi clandestino” (Diario de campo, conversación informal con trabajador de planta de inyección plástica, Silao, diciembre del 2024). La intensificación del trabajo y las malas condiciones de trabajo no sólo producen desgaste físico y mental para los trabajadores, sino que los ha llevado a adaptaciones con un alto costo para su salud.

En este contexto, el consumo de sustancias estimulantes emerge como una estrategia de supervivencia frente a los ritmos de trabajo agotadores, particularmente en los turnos nocturnos o jornadas extendidas. El consumo de estupefacientes, en particular aquellos que permiten mantenerse despierto o activo durante largas horas, se convierte en una respuesta

individual frente a un entorno laboral que exige disponibilidad y rendimiento constantes (Diario de campo, comunicación informal con trabajadores de empresa de inyección plástica, noviembre del 2023 y diciembre del 2024). No obstante, tiene consecuencias graves para la salud física y mental de los trabajadores además de suponer un gasto adicional para su presupuesto familiar. Cuando las empresas aplican pruebas de antidoping y detectan su uso, los trabajadores son despedidos por normativa sin derecho a indemnización dejando sin atender las condiciones estructurales que lo ocasionan.

En conjunto, la fragmentación del conocimiento, la rigidez de las jerarquías y la presión por resultados conforman un sistema de control vertical que precariza las condiciones laborales al tiempo que también extingue físicamente a los trabajadores y limita activamente el desarrollo de la conciencia colectiva.

5.1.3 División sexual del trabajo y jerarquía operativa

En las plantas de autopartes y automotrices de Guanajuato opera una división sexual del trabajo como parte del régimen productivo donde las funciones, espacios, ritmos y expectativas son asignadas en función del género. Esta segmentación también es una herramienta de control sobre la fuerza laboral, que reproduce desigualdades bajo las lógicas de la productividad. En las plantas proveedoras de los parques industriales de Silao, las tareas que requieren habilidades manuales finas con un ritmo repetitivo, como el ensamblaje de componentes pequeños, el encintado de cables o el trabajo con piezas delicadas, son asignadas mayoritariamente a mujeres (Diario de campo, conversación informal con trabajadora de la industria de arneses, julio de 2023; visita de campo, Parque Las Colinas, diciembre de 2024).

Esta asignación no se basa en criterios técnicos, sino en estereotipos sobre la “delicadeza” femenina o su supuesta mayor disciplina como fue observado hace décadas en la industria maquiladora de la frontera norte de México (De la O Martínez, 2006; Quintero & Dragustinovis, 2006; Salzinger, 2003; Wright, 2006). En contraste, las actividades que implican esfuerzo físico intenso como el manejo de moldes pesados en estaciones de termoformado o la conducción y operación de montacargas se asignan a hombres, reforzando la jerarquía laboral de género dentro del espacio fabril (Visita de campo, Parque Industrial Las Colinas, diciembre de 2024).

Esta división se traduce en una organización espacial y temporal diferenciada de forma que las áreas feminizadas suelen estar apartadas del resto de operaciones (visita de campo, Parque Las Colinas, diciembre de 2024). En los turnos nocturnos, muchas trabajadoras aceptan condiciones aún más restrictivas porque estos horarios son más compatibles con las tareas de reproducción social y cuidados que deben realizar durante el día (Diario de campo, conversaciones informales con trabajadoras de la industria de arneses y de mangueras plásticas, julio de 2023 y noviembre de 2024).

Las empresas son conscientes de la necesidad de estas trabajadoras de compaginar ambas actividades y aprovechan la falta de flexibilidad para disciplinar esta fuerza de trabajo, que a menudo soportan acoso y bajos salarios por miedo a perder un trabajo compatible con el cuidado de sus hijos. Como expresó una trabajadora de una empresa de arneses localizada a las afueras de León: “yo tengo mi día ya organizado trabajando en la noche, puedo llevar a mi niña a la escuela y regresar por ella... [si cambian los turnos y] si no nos dan otra opción voy a tener que dejar de trabajar” (Video compartido en Facebook por la COB, 28 de enero del 2024. Archivo personal / acceso en línea disponible). De este modo, el capital aprovecha las tareas de reproducción social y la falta de un sistema de cuidados que les permita acceder a prestaciones como el de guardería. Esto da como consecuencia que se vea a las trabajadoras y jefas de familia como “más precarizables” que el resto de los trabajadores.

A su vez, las tareas feminizadas tienden a ubicarse en los niveles inferiores de la escala salarial y de ascenso, perpetuando la vulnerabilidad económica de las trabajadoras, y limitando su acceso a posiciones técnicas o jerárquicas (visita de campo, Parque Las Colinas, diciembre del 2024).

La jerarquización operativa no se limita a la diferenciación entre mujeres y hombres ya que dentro de la planta hay una segmentación funcional que fragmenta a la clase trabajadora. El personal de mantenimiento, que debe arreglar maquinaria o asegurar su buen funcionamiento, goza de mayor movilidad e independencia frente a la línea de producción, mientras que los operadores de control de calidad o ensamblaje deben mantenerse estáticos frente a estaciones de trabajo que imponen una vigilancia constante y ciclos repetitivos (visita de campo, Parque Las Colinas, diciembre del 2024). Esta organización afecta la salud física, a través de posturas forzadas, acciones repetitivas y sobrecarga muscular, y también refuerza el aislamiento y dificulta el desarrollo de vínculos entre trabajadores.

En el mismo contexto mexicano, Jiménez-González (2024) muestra que la segmentación propia de la industria de proveeduría automotriz también se expresa en lo que denomina “economía de favores”: relaciones de ayuda mutua entre trabajadores que, si bien generan cohesión en la vida cotidiana, reproducen las divisiones estructurales y legitiman desigualdades en la línea de producción. Este mecanismo actúa como una forma de “mediación horizontal” que suaviza las tensiones pero que simultáneamente sostiene la división jerárquica interna de la planta. Si bien, estos son los mecanismos de control directos también de forma simultánea se entretajan otros dispositivos que moldean el consentimiento en el espacio de trabajo.

5.1.4 Sistema de salarios, incentivos y manufactura del consentimiento

El régimen laboral impuesto en las plantas de autopartes de Guanajuato opera a través de múltiples dispositivos que moldean el comportamiento e identidad de los trabajadores.

El sistema salarial opera como dispositivo de control a partir de su segmentación, bonos de productividad e incentivos; La estructura salarial y de incentivos precariza las condiciones de vida y paralelamente promueve la autoexplotación, fomenta rivalidades entre trabajadores y legitima su subordinación.

La estructura salarial en la industria de autopartes del corredor industrial se caracteriza por una marcada jerarquización de tareas, donde los salarios se determinan a partir de un tabulador que está en función de las operaciones realizadas. Por ejemplo, en la empresa Flexitech durante el 2024 operó un tabulador salarial con 11 categorías basadas en la actividad productiva a las que se les sumó montos adicionales por prestaciones como vales de despensa. Esta estructura salarial jerárquica, que asigna diferentes niveles de remuneración según el puesto y las responsabilidades crea divisiones entre los empleados e incluso también dificulta los procesos de negociación colectiva y facilita el control de la gerencia (Diario de campo, etnografía digital Facebook “Lo que llamamos los de F., marzo del 2024).

En la mayoría de las plantas de autopartes de la región, el salario base es bajo -los primeros niveles superan apenas el salario mínimo- y se paga semanalmente, ya que de otra forma sería difícil que los trabajadores y sus familias subsistieran de quincena en quincena. La empresa ofrece pequeñas recompensas adicionales si el equipo o el individuo alcanzan ciertos objetivos por encima de lo requerido. Esta estrategia empresarial es también una

forma de control laboral, donde la necesidad económica y el deseo de mejorar sus ingresos llevan a los empleados a autoimponerse ritmos de trabajo más exigentes.

A continuación, se presenta una tabla con el escalafón salarial en la empresa Flexitech para el año 2024, proporcionada por representantes sindicales y complementada con información de su página de Facebook:

Tabla 8. Jerarquía salarial y segmentación operativa de Flexitech (2024)

Escalafón	Salario por día	Vales de despensa Mensuales	Remuneración aproximada	Segmentación operativa
XI	655.27	2201.79	22132.92	Supervisión y Coordinación
X	608.2	2043.56	20542.98	Soporte Técnico y Logístico Supervisión y Coordinación
IX	551.49	1853.01	18627.5	Soporte Técnico y Logístico
VIII	504.42	1694.87	17037.65	Soporte Técnico y Logístico
VII	474.43	1594.08	16024.66	Técnicos Especializados, Soporte Técnico y Logístico
VI	448.62	1416.53	15062.06	Técnicos Especializados
V	421.49	1416.53	14236.85	Producción General Técnicos Especializados
IV	385.95	1296.78	13036.09	Producción General
III	358.9	1205.89	12122.43	Producción General
II	330.63	1110.91	11167.57	Producción General
I	307.27	1032.44	10378.57	Producción General

A pesar de que las remuneraciones en las escalas más bajas están por encima del salario mínimo, estos son bajos en comparación con los ritmos de trabajo y las exigencias y responsabilidades de los puestos. Como se observa en la tabla 8, una parte del ingreso total proviene de bonos e incentivos ligados a la productividad. Esta estructura salarial incentiva jornadas laborales más largas y la renuncia a descansos legítimos.

Además de estructurar las jerarquías salariales, el régimen laboral de las plantas automotrices en Guanajuato implementa un complejo sistema de incentivos que regula la conducta de los trabajadores y refuerza su subordinación. A través de bonos de productividad,

promesas simbólicas y discursos, se naturaliza la idea de que el valor del trabajador se mide por su capacidad de cumplir metas cada vez más exigentes. Al internalizar los objetivos de productividad, los trabajadores reconocen que lo principal en su jornada es alcanzar las metas de producción diaria que también regula su comportamiento. Esto hace que muchos opten por renunciar a sus descansos dentro de la jornada que tienen por derecho y aprovechen esos 30 o 45 minutos adicionales para aumentar sus registros de producción y así tener los bonos de productividad. Ello incrementa su desgaste físico y disminuye a largo plazo su calidad de vida.

El trabajador debe cumplir el objetivo [del día], si no, le perjudica en los bonos de producción... Sea como sea, así estés enfermo o tengas necesidad de ir al baño [tienes que trabajar]. Hay compañeros que ni siquiera se toman esa media hora de comida por la presión que tienen en la línea... al final, el sueldo no es alto, y de alguna manera ya con un incentivo que aparezca [en la nómina] ahí sube algo [el salario]... Y por eso buscan cómo sacar el objetivo en el día pero creo que es a costa de mucho trabajo, mucha presión y desgaste físico. (Diario de campo, entrevista con trabajadora de planta de inyección de plástico, Parque Las Colinas, Silao, marzo del 2024)

La competencia intrafabril es otra pieza de este engranaje y es lo que Burawoy denominó como “making out” que es una estrategia en la que los trabajadores a manera de “juego” buscan cumplir y superar cuotas de producción dentro de los márgenes que la empresa les permite, lo que les otorga pequeños beneficios inmediatos (bonos, reconocimiento, mejores condiciones en su puesto) que al mismo tiempo refuerza la lógica de la productividad y disciplina impuesta. Esto ocasiona que los trabajadores internalicen y participen activamente en la reproducción del capital brindándoles una “falsa ilusión” de tener algún grado de control sobre su entorno laboral. La gerencia productiva suele fomentar rivalidades “sanamente” por la productividad, a través de organizar competencias internas para “romper récords” de producción.

Un supervisor nos dijo: “si llegan a la meta, les damos 150 en vales de despensa”. Yo ganaba 400 al día. Eso nos puso a competir. Si normalmente hacíamos 50 tubos por hora, a veces cumplíamos la meta antes de que acabara el turno, y le echábamos [unas unidades] más para ganar el bono. Así fue como rompimos el récord. (Diario de campo, entrevista con ex operador de fábrica de ensamble, Silao, diciembre 2023).

La consecuencia inmediata fue un incremento en la producción puesto que el equipo ganó varios “premios de producción”, pero la consecuencia a mediano plazo fue perversa: la

gerencia elevó permanentemente la meta estándar de producción al ver que podían superarla. Así, el “premio” se convirtió en la nueva norma, cancelando el beneficio y agravando la presión sobre el equipo. Este caso evidencia cómo la dirección utilizó los incentivos para lograr esfuerzos extraordinarios y luego normalizar esa sobreproducción sin otorgar la compensación inicial. En el caso compartido, la nueva norma productiva ocasionó fricciones entre los trabajadores y los supervisores, sin embargo, los operadores con el poco margen de acción acataron la nueva indicación.

El pago de utilidades o PTU (Participación de los Trabajadores en las Utilidades) opera como un mecanismo de consentimiento en los términos planteados por Burawoy. Si bien su monto depende de las utilidades totales durante el ejercicio fiscal y por ello tiene relación con la productividad de la planta, en el espacio de trabajo se presenta como una retribución “excepcional” por el esfuerzo individual y colectivo, asimilándose como un bono de productividad (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora de una planta de inyección de plástico, Parque Las Colinas, Silao, marzo del 2023). A través de este giro discursivo, la gerencia transforma un derecho adquirido en un “reconocimiento” discrecional; en algunos casos, incluso sustituye el pago legal por un bono productivo sustancialmente menor. Bajo esta lógica, el PTU deja de ser percibido por los trabajadores como un derecho derivado de la relación laboral y pasa a funcionar como un mecanismo disciplinario que legitima ritmos de trabajo más intensos y con ello la autoexplotación.

A la par, existen dispositivos ideológicos sutiles. En la fase de inducción o capacitación inicial, a los nuevos empleados se les inculcan los “valores de la empresa” centrados en incrementar la productividad: son sesiones breves donde aprenden la importancia de “la productividad y la puntualidad”, las jerarquías internas y la disciplina esperada, bajo la amenaza implícita de perder el empleo si no se adaptan. Un asesor laboral ante esto resumió: “al ingresar a las plantas, al trabajador se le exige no faltar, ser puntual, no tener retardos, controlar sus vacaciones y descanso. Se les niega la existencia del contrato colectivo. Y esto funciona con la amenaza de perder el empleo” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, asesor laboral COB, Silao diciembre 2024)

Desde el primer día, el trabajador comprende que debe priorizar las metas de producción sobre su propio bienestar. Debe aceptar cambios de roles de trabajo y la extensión de la jornada laboral con turnos extras de trabajo. Para reforzar esta lógica algunas empresas

fomentan un sentido de orgullo y pertenencia, enfatizando que los trabajadores forman parte de una compañía "de clase mundial". Se promueve la idea de que operar maquinaria con "alto nivel tecnológico" o alcanzar ciertos indicadores es motivo de prestigio: "Fuimos la planta más productiva del corporativo", lo que refuerza la aceptación del régimen (Entrevista informal, trabajadora de planta de pintura en ensambladora, Silao, Diario de Campo, diciembre del 2024). Este discurso también busca minimizar las exigencias físicas y psicológicas del trabajo industrial y desvanece los cuestionamientos sobre las condiciones laborales al presentar la eficiencia productiva como un logro colectivo de los trabajadores.

Este discurso tiene consecuencias sobre cómo los trabajadores comprenden el proceso productivo y se apropian de las narrativas del capital transnacional. Varios entrevistados mencionaron con orgullo que la planta de GM-Silao ha sido premiada en múltiples ocasiones por su alta productividad a nivel global (Entrevista informal, trabajadora de planta de pintura en ensambladora, Silao; Velázquez-Mata, 2010), aun cuando estos reconocimientos no se traducen en mejoras sustanciales en sus ritmos de trabajo ni remuneraciones.

Otra acción dentro de la misma organización que forma parte de las estrategias de manufactura del consentimiento consiste en invitar a los operadores a proponer mejoras que reduzcan costos, prometiendo compartir un porcentaje del ahorro logrado. Esto busca alinear las aspiraciones del trabajador con las de la empresa, haciéndolo sentir "parte del equipo" corporativo. Sin embargo, en la práctica cotidiana estas promesas no siempre se cumplen y si sí, sólo parcialmente. Estas acciones que implican ahorros y simplifican procesos se cumplen del lado del capital y estimulan la cooperación voluntaria de la mano de obra en favor de la productividad.

Y te digo, pues eso, cuando recuperamos las unidades de pintura, un pocillo de aluminio, un diploma, y ya, "esto es tu reconocimiento", cuando ellos [la gerencia de la planta] se llevan los premios, dices: no vale la pena darlo todo, el "ponerte la camiseta" que es como le llaman ellos. ¿Cómo ves?" (Diario de campo, entrevista con ex operador de fábrica de ensamble, Silao, diciembre 2023).

Este tipo de incentivos simbólicos son parte de la manufactura del consentimiento que refuerzan la adhesión de la fuerza de trabajo a los objetivos corporativos, promoviendo la idea de que la competitividad global de la empresa depende de su esfuerzo individual. Burawoy (1979) expuso cómo los trabajadores, en lugar de resistir directamente la explotación en los espacios de trabajo, internalizan los objetivos de la empresa como propios.

Esto opera como un mecanismo perverso, pues lejos de eliminar la explotación termina intensificándola: los mecanismos de recompensa ya sean simbólicos, como los reconocimientos, diplomas y elogios, o económicos, los bonos e incentivos monetarios, sostienen la hegemonía del capital en el espacio de trabajo.

Esto último muestra cómo el régimen de incentivos funciona en la superficie como un mecanismo de remuneración adicional, pero en capas más profundas representa una estrategia de control. Bajo este modelo, la productividad no se impone únicamente desde afuera, sino que es internalizada a pesar de las consecuencias inmediatas como deterioro físico, desgaste emocional y una intensificación de la explotación.

5.1.5 Jerarquías, coacción y explotación: el rol de los supervisores

La estructura jerárquica interna de las plantas automotrices organiza las tareas productivas, y constituye un mecanismo de control y fragmentación social. A través de un sistema de ascensos que promueve a ciertos trabajadores de línea a mandos intermedios, como encargados de equipo (LET) o supervisores de grupo (LGT), se consolida una segmentación de los trabajadores operativos creando un sistema de clase (Burawoy, 1979) que actúa como dispositivo de disciplinamiento sobre la fuerza de trabajo. Estos “caporales modernos”¹⁷ vigilan a los operarios, corrigen desviaciones en su comportamiento e imponen disciplina siendo su rol clave en la organización de la producción porque son el nexo inmediato entre las órdenes de la gerencia y la ejecución por parte de los operadores de línea. Es frecuente que quienes ocupan estos puestos intermedios ejerzan su autoridad con rigidez como forma de reafirmar su nueva posición, tal como fue señalado por diversos informantes en el trabajo de campo.

Como lo advierte Burawoy (1979), esta estructura por un lado tiene un fin técnico y por otro fragmenta la conciencia de clase al delegar el control en los propios trabajadores y crear mecanismos internos de disciplinamiento que refuerzan la lógica productiva.

De esta forma, la estructura jerárquica interna genera un proceso de fragmentación en la conciencia de clase de los trabajadores, modificando sus identidades y percepciones sociales. Algunos trabajadores comienzan a identificarse más estrechamente con las

¹⁷ En el sistema de haciendas mexicanas, el caporal era una figura intermedia entre los hacendados y los peones. Su función principal era supervisar el trabajo en el campo, asegurando que se cumplieran las tareas asignadas y manteniendo el orden entre los peones. Aunque él mismo era parte de esta clase, su proximidad con los patrones y su rol de vigilancia lo colocaban en una posición de autoridad (Díaz & Gil, 2016).

posiciones de autoridad gerencial que con sus compañeros, legitimando así las órdenes provenientes de niveles superiores y reproduciendo activamente las dinámicas de subordinación. Como lo expresa un testimonio sobre el cambio de actitud de los operadores que ascienden a puestos de liderazgo intermedio: “la empresa los *adula* y les hace sentir el poder que tienen para que así presionen a los trabajadores, les crea nuevos colores de playeras y ellos se la creen” (Diario de campo, entrevista con trabajador de planta de inyección de plástico, Silao, marzo de 2024). Esto último refiriéndose en específico a la creación de “puestos” diseñados para ellos que operativamente no distan de los demás: cada puesto tiene se distingue por portar un color de playera distintivo. La segmentación de la jerarquía contribuye a la consolidación de un orden de control vertical propio de este régimen de producción (Ver figura 1).

En este contexto, la narrativa empresarial de colaboración y horizontalidad que acompaña al sistema toyotista se revela como contradictoria. Aunque se promueve la idea de que los trabajadores pueden participar en la mejora de los procesos productivos, en la práctica esta participación está mediada por jerarquías rígidas y exclusiones estructurales; como señaló un trabajador al referirse a una rara ocasión en que fue escuchado: “Pero para que te des una idea... el que un trabajador metiera una idea y lo sentaran [a estudiarla] con ingenieros, era porque nosotros sí conocíamos el proceso” (Diario de campo, entrevista informal con extrabajador planta de ensamble, diciembre del 2023). Este testimonio ilustra que incluso los momentos de aparente colaboración están condicionados por una lógica de clase que regula quién tiene voz y cuándo puede ser escuchado.

A pesar de la importancia de los incentivos y la “colaboración” ideológica, el control coercitivo directo sigue presente dentro de este régimen laboral ejercido cotidianamente a través de los mandos operativos intermedios.

En las plantas estudiadas y a partir de los testimonios recabados, se observa una cadena de presiones escalonada ya que los operadores son presionados por los líderes de equipo, que a su vez reciben presión de los supervisores, y éstos últimos de la dirección de producción (Diario de campo, entrevistas informales con trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, y ex trabajador de planta de arneses, León; marzo de 2024). Burawoy (1979) identificó este proceso como un mecanismo central de disciplinamiento donde los trabajadores intermedios se convierten en los ejecutores de la lógica del capital. La presión

va de arriba hacia abajo asegurando que las exigencias de la estructura corporativa, cuyo inicio está fuera de la planta dentro de las cadenas globales de producción, sean materializadas en la línea de producción. Como señalaron varios testimonios:

Los supervisores nos trataban como animales. Así te lo digo. En el área de producción el supervisor te podía hacer como quisiera. Una vez le dije a uno: “solamente te hace falta el látigo para que nos estés dando como animales”. (Diario de campo, entrevista informal con ex trabajador de planta de arneses, León, marzo del 2024).

Los supervisores y estas personas que están a cargo de la línea tienden a tener ese patrón de “yo soy superior y por lo tanto... te mando y tú tienes que obedecer y hacer lo que yo diga” aun cuando ellos están tratando con un ser humano. Como que descartan de cierta manera eso [que trabajan con seres humanos], porque lo que les interesa es la producción, tienes que hacer y no importa si tienes necesidad de ir al baño o de comer, tú tienes que producir y pues... También te digo... no sé, como que esas personas que están en esos puestos tienden a ser así [se queda reflexionando] (Diario de campo, entrevista informal con trabajadora de planta de inyección plástica, marzo del 2024).

Los mecanismos de supervisión coercitiva se manifiestan de varias formas concretas, no sólo en las amenazas verbales. En las líneas de producción es común el aceleramiento deliberado del ritmo de trabajo. A partir de cambios repentinos en el programa de producción realizados por los departamentos técnicos, supervisores y jefes de equipo tienen la facultad de aumentar la velocidad de las líneas de ensamble o de reducir tiempos de ciclo, con tal de incrementar la producción por hora. Un operario relató: “Sobre los parámetros de tiempo, los supervisores a veces con tal de sacar sus piezas suben la velocidad de la banda y mucha gente se ha lastimado por eso, y la empresa tampoco quiere pagar [los] riesgos de trabajo” (Diario de campo, entrevista informal con ex trabajador de planta de arneses, León; marzo de 2024). Ello revela no sólo la práctica de acelerar la línea sino también la indiferencia ante la posibilidad de lesionar a los trabajadores.

Otra táctica documentada es incrementar la carga de trabajo por operario: por ejemplo, asignar más piezas por ciclo a cada trabajador sin extender el tiempo disponible. En un régimen despótico, como lo conceptualiza Burawoy (1979), el control del trabajo impone ritmos productivos cada vez más exigentes, sin permitir espacios de negociación real para los trabajadores. Si antes un operador manejaba 5 piezas por operación, de un día a otro la gerencia puede imponer que aumenten a 7, obligando a los supervisores a implementar ese

cambio (visita de campo, Parque Las Colinas, diciembre del 2024). Ambos métodos -línea más rápida y más piezas por persona- buscan extraer mayor productividad por jornada sin considerar las condiciones del trabajador, reforzando una estructura laboral donde la explotación se intensifica sistemáticamente.

Además de la carga excesiva de trabajo, los supervisores pueden exigir a los operarios que realicen tareas que están fuera de sus funciones que en algunas fábricas están registradas en las denominadas “hojas de operaciones”. Esto llega a implicar que cambien de área, manipulen maquinaria para la cual no han sido capacitados o asuman responsabilidades que corresponden a otros puestos (visita de campo, Parque Las Colinas, diciembre del 2024). Sobre esto señaló una trabajadora:

... Aun cuando no capaciten [en la planta], el trabajador tiene que sacar el trabajo y a lo mejor [tus compañeros te ayudan]. Y sí, hay algo porque en ese momento había otras compañeras que ya llevaban un poquito más de tiempo ahí [en ese puesto] y pues, con ella nos apoyábamos: “oye ¿Cómo se le hace aquí? ¿Cómo?” Y te luego, te iban diciendo conforme iba saliendo el trabajo. O sea al final de cuentas a la empresa no le perjudica en lo absoluto [no capacitar]. (Diario de campo, comunicación informal, trabajadora de una planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024).

Si el trabajador se niega, es susceptible a recibir represalias como llamados de atención, reducción de turnos o, en casos extremos, despidos encubiertos. Y en caso de equivocarse y echar “a perder la producción” por el desconocimiento, también son sancionados por “estar en otra área que no les corresponde” (Diario de campo, entrevista informal con trabajadores de una fábrica de inyección plástica; Silao, noviembre del 2023). En este sentido, la coerción está vinculada tanto a la velocidad y cantidad de trabajo como a la discrecionalidad de los superiores para asignar tareas fuera del contrato laboral e imponer castigos al trabajador.

Esta discrecionalidad también funciona cuando los supervisores y encargados de equipo eligen quienes pueden acceder a mejores puestos de trabajo, a las horas extras e incluso, a quiénes se les pagarán los bonos de productividad como lo muestra el siguiente testimonio:

Dos días antes yo había hablado con mi jefe, porque para esto, estaba reclamando que la empresa no me estaba dando uno de los bonos que todos tenían y a mí no [me lo habían dado]. Hablando con el jefe directo del área, él me decía: “¿Cómo crees que no te llegó el bono! Déjame revisarlo...” Y en esa platica me dijo que yo era muy buen elemento en el área y no le parecía

[adecuado] que estuviera pasando eso. Pero bueno, obvio, era él que estaba dando los bonos [y fingió no saber sobre ello]. (Diario de campo, entrevista con trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo de 2024)

Cuando un trabajador no logra mantener el ritmo impuesto, inmediatamente recibe llamadas de atención, amonestaciones verbales e incluso gritos, que en determinados momentos los puede llevar a reaccionar con violencia física hacia los superiores. Por ejemplo, un testimonio relató el ambiente de trabajo donde “Eran muy constantes los regaños, los superiores muy malhumorados... (el regaño) exagerado si no llegabas a sacar metas” (Diario de campo, entrevista con trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo de 2024). Algunos líderes o encargados de equipo llegan al extremo de negar pausas para ir al baño o para tomar agua cuando la producción está retrasada (Diario de campo, entrevista con extrabajador de planta ensambladora, Silao, diciembre de 2023). Esta situación refuerza el control que tiene la producción sobre los cuerpos de los trabajadores y las consecuencias que ello puede acarrear a su salud.¹⁸

Si bien, la mayor parte del control lo ejercen los supervisores y los encargados de equipo, un testimonio recogido reveló cómo los observadores externos que visitan la planta como representantes del corporativo han participado activamente en la imposición de este disciplinamiento laboral. En la empresa Flexitech, se documentaron incidentes en los que representantes checos enviados por el corporativo alemán, agredieron física y verbalmente a los trabajadores por no ejecutar correctamente una operación.¹⁹ Estos hechos ocurrieron frente a la mirada incómoda de la gerencia local, que pese a su aparente autoridad dentro de la planta no intervino hasta que el trabajador contactó a su representante sindical (SINTTIA). Sólo entonces su respuesta inmediata fue encubrir y retirar al observador de la planta para evitar “problemas” (Diario de campo, comunicación informal con trabajadores de planta de inyección plástica, julio y noviembre del 2024).

¹⁸ Hace algunos años fue reportado por medios locales el aumento en la incidencia en enfermedades renales entre los operadores de GM-Silao por tres factores: la falta de hidratación a lo largo de la jornada de trabajo - de 8 a 12 horas-, la dificultad de dejar sus puestos de trabajo e ir a los sanitarios y el alto consumo de bebidas carbonatadas (Velázquez-Mata, 2021; diario de campo, entrevista informal con ex trabajador de una fábrica de arneses, marzo del 2024; entrevista formal con académico-activista, Guanajuato, junio del 2023).

¹⁹ Aunque la República Checa ocupa una posición periférica dentro de la Unión Europea, sus representantes en el espacio laboral mexicano reproducen las asimetrías propias de las relaciones entre países centrales y periféricos.

Este episodio evidencia cómo las empresas transnacionales de capital extranjero participan activamente en el mantenimiento de un régimen laboral despótico además de exponer la subordinación dentro del régimen de producción. Los directivos locales, aunque ocupan posiciones de mando, tienen un margen de maniobra limitado frente a los intereses de los corporativos transnacionales; su pasividad y encubrimiento de los hechos refuerzan este sistema donde la coerción y violencia son parte de la gestión de la producción y del trabajo.

Además de la sobrecarga laboral, existen castigos organizativos impuestos de manera discrecional para disciplinar. Uno de ellos es el cambio de área o de turno forzoso: al trabajador considerado problemático o “rebelde” se le puede reubicar en un puesto más duro o en un turno inconveniente (por ejemplo, de día a noche), afectando su vida personal (Diario de campo, entrevista con extrabajador de planta ensambladora, Silao, diciembre de 2023) . Esto se utiliza especialmente contra quienes protestan o intentan organizar reclamos colectivos (Diario de campo, entrevista con trabajadora de planta inyección de plástico, Silao, marzo de 2024). Otro castigo común es el “descanso obligatorio” no remunerado: se le dice al operario que no se presente a trabajar uno o varios días (supuestamente por baja carga de trabajo), disminuyendo su ingreso y colocándolo en la incertidumbre (Diario de campo, entrevista con extrabajador de planta ensambladora, Silao, diciembre de 2023). Estos descansos forzados llevan a algunos a renunciar, pues en la práctica son suspensiones encubiertas que hacen insostenible el empleo.

Sin embargo, estos supervisores y jefes de equipo no sólo ejercen presión, sino que también la reciben, ya que su posición dentro de la jerarquía laboral los convierte en un eslabón intermedio que absorbe parte de la presión de la gerencia (Graham, 1995). Su desempeño está condicionado por el cumplimiento de metas de producción, lo que significa que su salario, estabilidad laboral e incluso su permanencia en la empresa dependen de su capacidad para mantener la disciplina y productividad entre los operarios. En algunas empresas, estos cargos son como “empleados de confianza” (contratados por honorarios) lo que significa que no pueden sindicalizarse y tampoco tienen prestaciones base como los operadores. En este sentido, su permanencia y estabilidad económica dependen de su capacidad para disciplinar a los operarios y garantizar la reproducción del capital y también dependen de ello para preservar su puesto de trabajo y contar con un mejor salario. De esta forma, los supervisores y jefes de equipo reproducen tanto la disciplina impuesta desde

arriba, al tiempo que también están sujetos a ella operando como “amortiguadores” entre la gerencia y los trabajadores de línea. Esto refuerza lo que Burawoy (1979) define como “manufactura de consentimiento” donde el control del trabajo no es impuesto solamente por el capital sino también por quienes dependen de la estabilidad del régimen productivo.

Como lo muestra la evidencia, en estos espacios los mecanismos coercitivos van desde la vigilancia continua hasta la violencia verbal e incluso física. Bajo estas condiciones, las relaciones entre compañeros se tensan y muchos obreros optan por estrategias de "autocontrol": no tomar descansos, evitar confrontaciones, como forma de reducir el riesgo de conflicto y conservar su empleo. Así, el miedo al castigo inmediato se convierte en una herramienta de control cotidiana efectiva, complementando los incentivos positivos y reforzando la estructura de explotación dentro del régimen fabril: los supervisores y encargados de equipos son los encargados de materializar la dominación del capital sobre el cuerpo del trabajador en el espacio de producción.

Este régimen de control sostenido por los supervisores a nivel de producción es reforzado por el aparato sindical que funciona al interior de estas plantas.

5.1.6 Un Sindicato para la Empresa, no para los Trabajadores

En este entorno, el sindicato, cuando existe, no actúa como un mecanismo de defensa de los trabajadores sino como un instrumento de control interno al servicio del capital (en el exterior tendrá otras funciones que serán explicadas en la siguiente subsección). En el plano ideal el sindicato debería representar los intereses de la fuerza laboral ante la empresa; sin embargo, en las plantas industriales del Bajío, el sindicalismo ha garantizado la estabilidad productiva alineándose con las necesidades del capital trasnacional y de la clase político-empresarial local.

Como está señalado en el capítulo anterior, el sindicalismo en la entidad tiene una historia reciente donde su surgimiento correspondió a los intereses del capital local para garantizar la “paz laboral” en los principales centros urbanos de la entidad como Celaya e Irapuato cuando comenzaron a industrializarse (en León el caso fue distinto como también fue explicado).

En la industria automotriz y de autopartes localizada en Guanajuato, los empleadores han optado por sindicatos de protección mediante procesos sistemáticos (Covarrubias & Bouza, 2016). Como lo señala un testimonio, estos sindicatos fueron “impuestos por la

empresa que llegaron sin elecciones” (Diario de campo, entrevista informal, extrabajador planta de ensamble, diciembre del 2023). Ante esto, activista de la región explica brevemente:

La CTM se ha encargado de realizar esa labor [“instalar sindicatos”] antes de que se instale la planta pues ya tienen acuerdos cupulares y le dicen [a las empresas]: no pues no te preocupes aquí te arreglamos el sindicato y te lo controlamos [refiriéndose a los trabajadores] (Entrevista con académico-activista, Proyecto Solidaridad, Guanajuato, junio del 2023)

Burawoy (1979) argumenta que en los regímenes laborales despóticos, los sindicatos pueden actuar como extensiones del aparato de control empresarial, desactivando el conflicto al encauzar las quejas dentro de un marco institucional que no busca mejorar las condiciones laborales, sino absorber y neutralizar la resistencia. En este caso, el sindicato actúa como un mecanismo de "manufactura del consentimiento" dentro de un régimen esencialmente coercitivo: normaliza la subordinación y participa activamente en su reproducción. Los dirigentes sindicales suelen pertenecer a centrales tradicionales, como la CTM, y gozan de privilegios proporcionados por la empresa.²⁰ La base obrera, en contraste, carece de vida sindical real: “No hay asambleas, [ni] entrega de cuentas financieras, ni siquiera elecciones abiertas” (Diario de campo, entrevista con extrabajador de planta de ensamble, Silao, julio de 2023)

En otras palabras, el sindicato existe en papel y para efectos legales, pero no funciona como instrumento de lucha obrera. Más bien, estos sindicatos sin poder de negociación le garantizan al capital justo lo que requiere para sostener este régimen de producción intensivo: condiciones laborales mínimas y controladas, a cambio de algunas prebendas para la dirigencia -como las cuotas sindicales y puestos de “aviadores” en la empresa²¹- que los corporativos pagan sin problema al ser montos pequeños respecto a las ganancias que el control sindical les garantiza.

Dentro de la planta, el accionar de estos sindicatos colaboracionistas refuerza el control patronal de varias maneras. Primero, no intervienen en la organización del trabajo ni en la producción, sus representantes rara vez aparecen en la fábrica, típicamente “una o dos

²⁰ En el último periodo la CATEM, cercana a la clase política de la 4T mediante la figura de Pedro Haces, ha ganado terreno en la región incluso disputando terreno a la CTM de Alejandro Rangel (SITIMM).

²¹ De acuerdo con la Academia Mexicana de la Lengua, en la jerga popular mexicana, “un aviador” es aquella persona que está en la nómina recibiendo un sueldo sin trabajar, ya sea en el ámbito público o privado.

veces al mes para conocer el estado general de la empresa” (Diario de campo, entrevista con trabajadora de planta de inyección de plástico, Parque Las Colinas, Silao, marzo de 2024), y únicamente si hay un problema grave como un despido masivo (Diario de campo, entrevista con extrabajador de planta de arneses, León, marzo de 2024). Segundo, respaldan las decisiones de la empresa sin cuestionarlas y su papel se mimetiza con las tareas de la oficina de recursos humanos llegando a ser común que los trabajadores desconozcan la estructura sindical o la vean incluso como parte de la misma empresa (Diario de campo, entrevista con trabajadora de planta de inyección de plástico, Parque Las Colinas, Silao, noviembre de 2023).

De este modo, legitiman cambios de turnos arbitrarios, aumentos de carga de trabajo, sanciones y despidos injustificados. Lejos de frenar los abusos, operan para justificarlos ante los trabajadores lo que también crea conflictos dentro de los procesos operativos. Por ejemplo, si la gerencia decide despedir a alguien por exigir mejores condiciones laborales o pago de bonos e incentivos, el sindicato opta por no intervenir para revisar la regularidad del despido, firma su aprobación y presiona activamente al trabajador para que acepte una liquidación menor a la establecida por ley (Diario de campo, entrevista con extrabajador de planta de arneses, León, marzo de 2024). Del mismo modo, si hay un cambio en la producción que implica reducir los turnos o incrementar los ritmos, el sindicato las avala como necesarias. Esta complicidad desmoraliza a la base como lo muestra el siguiente testimonio:

Antes de que me despidieran ya tenía roces con alguien del sindicato, porque no daban el mismo trato a todos. Las prestaciones solo las recibían quienes les caían bien; a mí nunca me tocó nada. Yo pensaba: “Si están usando mi cuota, al menos apóyame con esto”. Pero no hacían caso, y a veces hasta querían imponer a su gente como delegados en la planta. (Diario de campo, entrevista con extrabajador de planta de ensamble, Silao, diciembre de 2023).

No me acuerdo en qué año [apliqué] por ese proyecto, pero ya después de haber conocido todo el programa ... [porque] nosotros fuimos los iniciadores de ese proyecto antes de que arrancara. [En el resultado de la convocatoria] yo fui el trabajador con mayor puntuación para ser líder... [sin embargo, el puesto] se lo dieron a una persona que es de la CTM y que llegó sin saber nada. (Diario de campo, entrevista con extrabajador de planta de ensamble, Silao, julio de 2023).

Como los testimonios, un tercer mecanismo de control ejercido por estos sindicatos de protección es el uso de delegados sindicales como instrumentos de vigilancia interna. Los sindicatos suelen cooptar a ciertos operarios de confianza dentro de cada planta, asignándoles el rol de delegados o comisionados sindicales. Estos individuos, que en apariencia son sólo compañeros de trabajo, actúan como enlaces entre la empresa y el sindicato, ofreciendo favores o pequeñas concesiones (por ejemplo, gestionar un cambio de línea o recomendar a alguien para un bono) a cambio de lealtad (Diario de campo, entrevistas con trabajadores de plantas de arneses, inyección plástica y ensamble, León y Silao; diciembre de 2023 y marzo de 2024).

Esto también forma parte de la estrategia de manufactura del consentimiento en los espacios de trabajo donde el que ciertos trabajadores reciban privilegios menores, los vinculan con la lógica de la empresa y fragmentan la resistencia colectiva (Burawoy, 1989). En este sentido, los delegados sindicales operan como “ojos y oídos” del sindicato y por ende, de la empresa, dentro de la fuerza laboral (Diario de campo, entrevista con extrabajador de planta de arneses, León, marzo de 2024).

Este sistema de clientelismo interno permite que la estructura sindical persista incluso cuando la mayoría de los trabajadores está descontenta o indiferente. Mientras algunos se beneficien de este esquema, la base obrera permanece. En este sentido, el sindicato de protección garantiza una “paz laboral ficticia” puesto que los conflictos no escalan porque el sindicato actúa como una “barrera de contención” negociando a la baja cualquier demanda e intimidando a los trabajadores para que no detengan la producción (De la Garza, 2006).

5.1.7 El diseño espacial de los parques como forma de control laboral

Elementos como el diseño de los parques industriales también refuerzan los mecanismos de control sobre la mano de obra, complicando la articulación de una protesta organizada. A diferencia de los antiguos corredores industriales integrados a las ciudades o los parques en zonas mixtas, el modelo adoptado en Guanajuato se caracterizó por su diseño cerrado, vigilado, y con acceso restringido. Un testimonio sobre la primera impresión del Guanajuato Puerto Interior (GPI), a los pocos años de su inauguración, ilustra con claridad la lógica espacial que rige estos complejos industriales:

Llegamos en la madrugada y caminamos [...] y parecía una ciudad sin habitantes. Ahí vimos que los trabajadores están prácticamente encapsulados [...] los camiones entraban directo a las líneas de producción casi, casi... no

había una vida común entre ellos, no había espacios (comunes) para que se conocieran y estaba todo cercado, eran verdaderas bodegas casi casi clandestinas, eso nos impresionó mucho. Entonces pensamos, ‘¿cómo podríamos organizar una manifestación aquí?’ No se puede porque la planta está organizada hasta por circuitos. No hay un punto de encuentro. Todas son avenidas industriales [a las que se puede llegar únicamente por transporte o auto propio], las distancias son grandes para que [los trabajadores] puedan transitar a pie [donde] no hay ni siquiera banquetas. Y eso se debe a que fueron diseñadas para ello [para evitar la movilidad de los trabajadores]”. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, asesor laboral de CILAS, diciembre del 2024).

Este tipo de diseño urbano-industrial no responde solamente una lógica de eficiencia productiva, sino que también refuerza un régimen laboral basado en la contención, vigilancia y fragmentación de la fuerza de trabajo. La planificación del espacio impide la apropiación del entorno y obstaculiza el desarrollo de formas de interacción que precedan a la solidaridad entre los trabajadores. A diferencia de los entornos industriales urbanos en los que se generan espacios de encuentro informal, como en las plantas de la industria zapatera de León localizadas en el interior de la ciudad con acceso a puestos de comida, paraderos de transporte y áreas comunes, los nuevos parques industriales operan como espacios estériles que desarticulan la interacción obrera más allá de la línea de producción (Visita de campo, Zona Industrial Julián de Obregón, León, diciembre del 2023; Visita de campo, Parque Las Colinas, Silao, diciembre del 2024).

La falta de banquetas, la imposibilidad de ingresar sin transporte privado o institucional, las distancias prolongadas entre una nave y otra, así como la ausencia de zonas de convivencia, crean un entorno que imposibilita el ejercicio de la colectividad (Visita de campo, Parque Apolo y Parque Las Colinas, Irapuato y Silao, diciembre del 2024). En este modelo, la movilidad está completamente en función de la producción: el transporte de personal traslada a los trabajadores desde sus comunidades directamente al interior de las plantas, eliminando cualquier posibilidad de interacción libre fuera del control patronal.

A esta lógica se suma la precariedad de los espacios destinados a la interacción cotidiana. En las distintas visitas de campo a plantas del corredor industrial se observó que los comedores resultaban insuficientes para la cantidad total de trabajadores y que los espacios habilitados para el descanso o la alimentación eran mínimos o improvisados (Visita de campo, Parque Las Colinas y Puerto Interior, Parque Apolo, Silao e Irapuato, diciembre

del 2024 y julio-agosto del 2023). En uno de los casos, el área de comida consistía únicamente en un par de terrazas sin infraestructura básica ni protección contra el clima. Lejos de tratarse de una omisión se trata de un diseño deliberado que reduce los momentos de potencial interacción entre trabajadores. La falta de condiciones para el descanso o la alimentación opera así como una extensión del control laboral, que moldea tanto la jornada productiva como los espacios donde podría ejercer la movilización colectiva.

En contextos como el del corredor industrial de Guanajuato, el diseño de los parques industriales cumple una función estratégica puesto que segmenta y complejiza cualquier posibilidad de protesta organizada desde abajo. Este régimen de control es impuesto desde la línea de producción y se consolida a través del ordenamiento del espacio industrial y de las formas en que se organiza o restringe la vida cotidiana de quienes sostienen la producción en sus espacios más inmediatos.

5.1.8 Complicidad sindical-empresarial, corrupción en la fábrica e intensificación de la explotación

Dentro del trabajo de campo tanto asesores laborales de la región y trabajadores señalaron en varias ocasiones que tanto los dirigentes del sindicato corporativo como la gerencia de algunas de estas plantas estaban involucrados en prácticas sistemáticas de corrupción y nepotismo que causan pérdidas económicas al corporativo (Diario de campo, conversación informal con trabajadores de planta de inyección de plástico, Silao, noviembre de 2023; entrevista informal con académico-asesor laboral, Ciudad de México, octubre 2024).

Según los testimonios, hay una dinámica de protección recíproca entre ambos actores: la gerencia encubre actos de corrupción del sindicato, y éste protege las irregularidades cometidas por los gerentes. El sindicato de protección es beneficiada a partir de la creación de puestos administrativos que facilitan el pago a trabajadores inexistentes (aviadores), la concesión del servicio de comedor a personas cercanas al sindicato, compras de insumos a proveedores vinculados a gerentes o líderes sindicales y la contratación del transporte de personal mediante empresas propiedad de familiares directos de dirigentes sindicales (Diario de campo, entrevista informal, COB, noviembre del 2023 y julio del 2024).

Este escenario refleja cómo los sindicatos de protección no se limitan únicamente a capturar rentas provenientes de cuotas sindicales o pagos directos de las empresas, sino que

también buscan apropiarse de negocios periféricos vinculados a la producción mediante servicios y productos vendidos a sobreprecio, todo ello con el respaldo tácito de las gerencias.

Por su parte, algunos miembros de la gerencia también utilizan su posición para apropiarse de negocios relacionados con la producción. Un testimonio detalló cómo un exgerente desviaba sistemáticamente residuos industriales ("scrap") hacia su empresa de reciclaje ubicada en León desde la planta en Silao (diario de campo, conversación informal, trabajadores de planta de inyección de plástico, Silao, noviembre de 2023). Esto le suponía un ingreso adicional para su empresa personal sin incurrir costos adicionales.

Junto a estas formas de corrupción, también emergieron prácticas cotidianas de malversación de fondos a partir de "robos hormiga" sobre los salarios de los trabajadores a partir de "descuentos aleatorios" directamente de las nóminas ordenados desde la gerencia de acuerdo con los testimonios recabados durante el trabajo de campo. Conforme a lo compartido, un gerente muy estimado por la base instruía al área de contabilidad y nóminas para aplicar estos descuentos a lo largo del año. En cada pago semanal, entre 20 y 30 trabajadores eran afectados con rebajas de alrededor de 50 pesos, que por ser un monto menor pasaba desapercibido por buena parte de la base trabajadora (diario de campo, conversación informal, trabajador de planta de inyección de plástico, Silao, diciembre de 2024). A lo largo del año, estos descuentos podrían acumular hasta 500 mil pesos, de los cuales una parte, sin que se especificara el porcentaje exacto, era utilizada para financiar las fiestas de fin de año de la planta y algunos regalos. Según el testimonio, los trabajadores no descartaban que otra fracción fuera destinada exclusivamente al bolsillo del gerente o que esta práctica buscara compensar las pérdidas provocadas por los robos frecuentes dentro de la planta.

De acuerdo con lo compartido en el trabajo de campo en plantas ubicadas cerca de Guanajuato Puerto Interior y vinculadas con la cadena productiva de GM, es común que los gerentes de producción y la alta dirección, con apoyo del personal técnico, manipulen las metas de producción. A partir de esto intensifican los ritmos de trabajo y crean un excedente de producción que es "vendido por fuera" y pasa desapercibida por el corporativo. Una vez colocada en el mercado local, genera un ingreso adicional para los mandos gerenciales. Este proceso es más complejo de lo que aquí se describe, pero así fue como lo explicaron trabajadores y asesores durante el trabajo de campo. Se trata de un mecanismo que puede entenderse como una forma de captura de valor, en el que estos mandos que forman parte del

nivel gerencial buscan compensar sus ingresos mediante la mayor precarización de la base trabajadora, extrayendo un valor adicional del trabajo. Es decir, no únicamente la base operativa y técnica se encuentra precarizada, sino también los mandos ubicados en posiciones superiores capturan recursos adicionales mediante mecanismos informales que trasladan los costos tanto al corporativo como hacia los niveles operativos. Esta captura representa una dinámica de extracción salarial y material dentro del régimen laboral y productivo. Un testimonio recogido en campo describe esta dinámica:

...ese gerente robó mucho y el corporativo no se daba cuenta... obligan tanto al trabajador a producir, que con todo y las cargas robadas alcanzábamos los números de producción de otras plantas... por allá atrás es de dónde salían los camiones con las cajas [señala] y nada más a nosotros nos decían que había robos en las bodegas de atrás” (Diario de campo, entrevista con trabajador de planta de inyección de plástico, Silao, diciembre de 2024).

Este tipo de prácticas también abarca negocios complementarios como servicios de comedor, proveeduría de materiales de oficina y empaques, estableciendo así un entramado de corrupción y beneficio mutuo entre sindicatos de protección y gerencias (Diario de campo, 29 de noviembre del 2023). Si bien, esto constituye una captura de rentas a nivel de planta por estos mandos gerenciales, es importante diferenciar a estos agentes de las élites locales. Quienes ocupan estos puestos pocas veces provienen de la región, por lo general son de entidades del norte del país por lo que sería impreciso vincularlos con las élites empresariales locales que lejos de dedicarse a actividades asalariadas, centran sus esfuerzos en capturar rentas a través de la especulación inmobiliaria y redes de complicidad con funcionarios públicos (Ver [Anexo 2](#)).

Estos mecanismos, aparentemente triviales, configuran una forma de captura informal normalizada, sostenida por la asimetría de poder. En este sentido, bajo este régimen laboral la explotación no se limita al trabajo intensificado, sino que se profundiza a través de estos mecanismos de extracción cotidiana que agravan la precarización salarial y se sostienen también por el sistema de clase al interior de la planta.

Estos negocios paralelos, capturados tanto por líderes sindicales como por gerentes crean pérdidas económicas para las empresas en forma de sobrepagos. En el contexto específico del régimen de producción despótico toyotista, la sobreexplotación laboral es consecuencia de los niveles de producción exigidos por la cadena productiva que es agravada por estrategias de beneficio personal diseñadas desde la alta dirección como lo indica el

anterior testimonio. La estructura jerárquica interna, los mecanismos informales de extracción de valor y las prácticas discrecionales de control no pueden entenderse de forma aislada del entorno institucional y político más amplio. Estas formas de dominación están íntimamente ligadas a una red de relaciones que excede el espacio de trabajo y se articula con estructuras de poder local, regional y nacional. En particular, los sindicatos de protección operan al interior de las plantas como instrumentos de disciplinamiento al tiempo que proveen de una red de relaciones a nivel local, regional y nacional incluyen centrales sindicales nacionales, actores políticos locales y funcionarios del aparato estatal.

A través de estas conexiones, las prácticas de control y captura de rentas observadas en el espacio de trabajo son proyectadas hacia afuera, permitiendo que los intereses de las élites sindicales y gerenciales se reproduzcan y legitimen mediante vínculos con gobiernos municipales, estructuras de justicia laboral y burocracias estatales. Esta superposición que ocurre a través de múltiples escalas configura una red de poder que refuerza la subordinación laboral desde lo externo, bloquea vías de organización alternativa y garantiza la estabilidad del régimen laboral dominante. Queda la interrogante de si los corporativos tienen conocimiento de estas prácticas y optan por no intervenir, o si, debido a los altos niveles de producción y ganancia que obtienen en estas regiones periféricas, dichas capturas no afectan de manera significativa los beneficios económicos esperados.

En la siguiente sección serán analizadas estas redes de control en el ámbito local y regional, con el objetivo de mostrar cómo las dinámicas internas de dominación se sostienen a través de alianzas institucionales, redes políticas subnacionales y mecanismos de cooptación que articulan las escalas de control más allá de la fábrica.

5.1.9 Reconfiguración de la identidad obrera y control ideológico

Otro elemento de la manufactura del control a nivel de planta se encuentra en la reconfiguración de la identidad del trabajador que pasa de identificarse con la vida del campo a asociarse a una industria moderna con alto desarrollo tecnológico (Burawoy, 1979, 1985). Esta narrativa de modernización y progreso está ligada a los procesos de transformación del territorio guanajuatense en las últimas décadas. Para la mayoría de los primeros trabajadores que ingresaron a la industria a finales de la década de 1990 cuyas familias tradicionalmente se dedicaban a actividades a la siembra y cría de ganado, el empleo fabril representó una ruptura con la precariedad que padece el campesinado mexicano. En aquel momento trabajar

en la industria implicó una fuente de ingresos estable y con ello creó un sentimiento de orgullo por “ser parte” de un sector asociado al desarrollo tecnológico y crecimiento económico (Velázquez-Mata, 2010; visita de campo, Parque Las Colinas, diciembre del 2024).

Sin embargo, esta narrativa de modernización oculta las nuevas formas de explotación que emergen en el régimen laboral local. Los parques industriales que hoy dominan el paisaje sustituyeron las tierras que antes eran cultivadas por estas comunidades al tiempo que también transformaron la relación de la población con el trabajo, introduciendo un modelo asentado en la disciplina y la presión por el rendimiento que son legitimadas mediante la coacción directa pero también mediante un dispositivo ideológico alrededor de la promesa de progreso y estabilidad. Así, el control sobre la fuerza laboral se ejerce mediante la coerción directa y la manufactura del consentimiento así como a través de una reconfiguración de la identidad del trabajador (Burawoy, 1979, 1985) que al dejar de verse como campesino se autopercibe como parte de un proyecto de “éxito global” e internaliza su propia subordinación al capital.

De esta forma, dentro del espacio de trabajo automotriz opera un doble mecanismo: por un lado la construcción activa del consentimiento (incentivos, ideología de equipo, diferenciación de clase y reconfiguración de identidad) y por el otro, lado la coerción directa de la disciplina fabril (ritmos, vigilancia, castigos). El primer aspecto, el aparato de consentimiento, logra que muchos trabajadores legitimen su propia subordinación al terminar aceptando jornadas extenuantes, renunciando a derechos básicos (como el descanso) y compitiendo entre sí, bajo la aspiración de obtener alguna mejora o simplemente conservar su trabajo. Esta normalización se observa con claridad en grupos de Facebook como “Cosas de GM” donde trabajadores comentan sobre las malas condiciones laborales o las jornadas excesivas. Ante estas publicaciones, es común que otros respondan con frases como “no están acostumbrados al trabajo duro”, reproduciendo y legitimando ante los demás dichas condiciones (Diario de campo, etnografía digital, julio del 2024). En consecuencia, la presión productiva y la manipulación de incentivos profundizan la precariedad laboral, pero al ser presentadas como condiciones “normales” en este sector productivo encuentran una relativa aceptación entre la plantilla.

5.2 Redes de Control en el Ámbito Local

En el régimen laboral de la industria automotriz de Guanajuato el control del trabajo por el capital trasciende los muros de la fábrica y opera a través de una red de actores locales y regionales que complementan y fortalecen la dominación ejercida. Esto ocurre a partir de la gobernanza del trabajo (Alford & Phillips, 2018) mediante las instituciones que lo regulan y también a través de la acción de otros actores como élites económicas, fuerzas de seguridad, actores sociales e incluso el discurso comunitario que configuran un entorno externo que favorece los intereses de las empresas automotrices y limita las posibilidades de resistencia obrera.

A nivel local-regional, el control se ejerce de manera más difusa pero igualmente efectiva: mediante políticas públicas, narrativas culturales y alianzas de poder que crean consentimiento social y neutralizan la protesta. En esta sección se examina cómo está estructurada dicha red en Guanajuato, cuál es la influencia de las élites locales en la consolidación del modelo automotriz, y cómo ciertos actores sociales (por ejemplo, la Iglesia) contribuyen a “resignificar” las experiencias de injusticia laboral, fomentando la aceptación del statu quo en la comunidad.

En el régimen laboral de Guanajuato, la gobernanza del trabajo se articula a través de una red de actores estatales y municipales que operan en función de los intereses del capital. Aunque los gobiernos locales suelen justificar su intervención en la economía mediante la atracción de inversión y la generación de empleos, su papel no se limita a la planeación territorial y los incentivos fiscales. Una vez instaladas las empresas, estas autoridades también desempeñan un papel clave en la represión del descontento laboral, asegurando que las condiciones de producción no sean alteradas por la organización de los trabajadores.

5.2.1 Gobierno municipal y uso de las fuerzas públicas

Los gobiernos municipales tienen poca incidencia formal en el control de la fuerza de trabajo dentro del régimen laboral. En materia de política de fomento industrial facilitan la llegada de inversión extranjera directa y la conformación de parques industriales a partir de los cambios de uso de suelo y la aprobación de planes de ordenamiento territorial. Sin embargo, su involucramiento en la gestión de la fuerza de trabajo se hace evidente cuando los trabajadores expresan inconformidad a través de protestas o bloqueos.

A nivel local, los municipios facilitan la instalación de industrias en sus demarcaciones mediante la aprobación de planes de ordenamiento urbano que priorizan la instalación de parques industriales y la inversión en infraestructura. Estos esfuerzos buscan consolidar un entorno favorable para el capital transnacional, ofreciendo incentivos que incluyen la disponibilidad de suelo, exenciones fiscales y la adecuación de servicios estratégicos. Un ejemplo de esta estrategia lo ilustra la declaración del presidente municipal de Salamanca, quien en una entrevista con un medio de circulación nacional enfatizó la disposición del municipio para recibir nuevas inversiones automotrices: “En Salamanca, Guanajuato, ya se *construye* [las plantas de] Mazda y Toyota, pero aún tiene [el municipio] tierras [disponibles] y todas las condiciones para albergar una armadora más...” (Declaración a *El Economista*, versión en línea, 18 de septiembre de 2013)."

Por otro lado, Aunque las administraciones municipales no interfieren en las relaciones laborales dentro de las fábricas, sí actúan cuando los conflictos trascienden estos espacios y pueden llegar a afectar el flujo de producción. En estos casos, los gobiernos locales y estatales suelen desplegar mecanismos de disuasión que van desde el uso de discursos que deslegitiman la protesta hasta la intervención directa de cuerpos de seguridad.

Este alineamiento con el capital no es fortuito, sino el resultado de redes de proximidad entre funcionarios locales, actores sindicales y empresarios que garantizan la estabilidad del modelo de gobernanza laboral. En Silao, por ejemplo, la influencia del sindicalismo corporativo dentro de la estructura municipal se hizo evidente cuando un exregidor tenía vínculos directos con la Confederación de Trabajadores de México (CTM), al ser hermano de un delegado sindical. Desde su puesto actuó para deslegitimar los movimientos obreros que iniciarían el primer semestre del 2019. Esta relación actúa tanto para contener el conflicto laboral y incrustada dentro de la estructura estatal para desactivar cualquier intento de organización independiente. A nivel municipal y estatal, las autoridades protegen este modelo y están dispuestas a reprimir cualquier acción que lo desafíe. Como señaló un activista laboral:

La gente de Alejandro Rangel, secretario de una sección regional muy importante de la CTM, todavía tiene poder y la complicidad del aparato a nivel estatal. (Entrevista con académico-activista, Proyecto Solidaridad, Guanajuato, junio del 2023).

De acuerdo con lo compartido por trabajadores y organizaciones laborales, las fuerzas de seguridad municipales y estatales de Guanajuato terminan operando como un brazo de control laboral al servicio de las empresas. En distintas ocasiones, cuando trabajadores han intentado manifestarse fuera de las plantas, las autoridades han respondido enviando policías para intimidarlos o dispersarlos con el argumento de evitar alteraciones al “orden público” (entrevista con trabajador de planta de inyección de plástico, Silao, diciembre de 2024). Ante esto, los sindicatos de protección ni siquiera intervienen como compartió una trabajadora:

Porque si hubiera sido diferente [que no había una relación cercana entre la empresa, el sindicato y los funcionarios públicos] en el momento en que [los funcionarios públicos] mandaban a la guardia nacional, a los vigilantes de ahí del parque y a la policía [municipal] a lo mejor los del sindicato se hubiesen presentado ¿No? (Diario de campo, entrevista con trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo de 2024).

Esta acción es parte de una estrategia más amplia en la que el poder local busca garantizar estabilidad para la inversión, incluso si esto implica vulnerar los derechos de los trabajadores con a partir del uso de recursos públicos.

Además de la intervención policial, han existido casos donde grupos de choque, “golpeadores” contratados de manera extraoficial por sindicatos o por la gerencia de la planta, han sido utilizados para hostigar a trabajadores organizados o a líderes sindicales independientes (Diario de campo, comunicación informal con extrabajador de planta de arneses, comunicación informal con trabajador de planta de fundición y mecanizado de componentes automotrices, Irapuato, julio de 2023). Aunque estas acciones no siempre pueden vincularse directamente con las autoridades locales su operación en un contexto de tolerancia o complicidad estatal refuerza el mensaje de que cualquier intento de desafiar la estructura laboral dominante tendrá consecuencias (Diario de campo, entrevista formal con académico-activista, Proyecto Solidaridad, junio del 2023). La sola posibilidad de esta serie de agresiones tiene un efecto disuasivo: los trabajadores saben que enfrentarse a la empresa puede significar enfrentarse a un entramado difuso de actores políticos que exceden lo estrictamente laboral.

De este modo, la relación entre los gobiernos municipales, las fuerzas de seguridad y las empresas trasciende la simple promoción económica. No sólo porque facilitan la llegada de capitales y garantizan condiciones favorables para su operación sino porque también juegan un rol activo en la gestión del orden laboral en el espacio contiguo a la planta. Ya sea

mediante la represión explícita de las protestas o a través de mecanismos indirectos de intimidación, estas estructuras gubernamentales aseguran que el control de la fuerza de trabajo se mantenga en función de los intereses empresariales al tiempo que consolida un modelo donde la estabilidad productiva se impone por encima de los derechos laborales.

5.2.2 Medios de comunicación locales

Los medios de comunicación locales conforman un engranaje importante en la red de control que sostiene el régimen laboral a nivel regional. Políticos locales, sindicatos de protección y el gobierno estatal influyen sobre el contenido que circula en la prensa regional. Esta presión se traduce en líneas editoriales favorables y en una censura de voces disidentes. En el caso de Silao, un miembro del ayuntamiento con vínculos estrechos con la CTM fue señalado por ejercer presión informal, fuera de procesos administrativos como comentarios y amenazas, sobre medios de comunicación independientes asegurando que las denuncias de los trabajadores en torno a las condiciones laborales no obtuvieran cobertura mediática (Diario de campo, comunicación informal con activista abogado-laboral, Irapuato, julio de 2023).

Los medios de comunicación locales, en su mayoría de propiedad privada y concentrada en corporativos como Multimedios, tienden a reproducir los discursos oficiales sobre el papel del estado en la “industria automotriz global”. Las inauguraciones de plantas, expansiones de empresas y cifras de empleo creado son presentadas en tono celebratorio, reforzando la narrativa oficial en torno a la industria automotriz como motor del desarrollo regional. En contraste, los asuntos laborales internos como accidentes, despidos, paro de líneas y negociaciones sindicales reciben poca difusión o son presentados como hechos aislados. Este es un sesgo informativo regional que contribuye a despolitizar los problemas estructurales del trabajo industrial y a invisibilizar las voces de los trabajadores.

De esta forma, los medios de comunicación local refuerzan el consenso social que legitiman el modelo de desarrollo industrial regional: se habla de “*Guanajuato, potencia automotriz*” con orgullo pero se oculta el costo humano que sostiene esa potencia. Algunos titulares en los medios ejemplifican esta narrativa:

“Guanajuato es potencia en industria automotriz” (19 de diciembre del 2023, Portal de Noticias Gobierno de Guanajuato)

“Logra Guanajuato consolidarse como la quinta potencia económica del país” (El Sol de México, edición en línea, 02 de septiembre del 2024).

“Ford anuncia inversión de 273 millones de dólares para planta de Irapuato”
(El Economista, edición en línea, 02 de septiembre del 2024).

“Clúster automotriz de Guanajuato superará 24 mil contrataciones en el año”
(El Sol de México, edición en línea, 23 de septiembre del 2024)

En suma, los medios de comunicación locales reproducen el discurso oficial del progreso económico y la inversión extranjera, y contribuyen activamente a despolitizar los conflictos laborales y a invisibilizar las demandas obreras.

El análisis de las redes de control en el ámbito local revela que el dominio del capital sobre el trabajo en la industria automotriz de Guanajuato se extiende más allá de los límites de la planta. Gobiernos municipales, cuerpos de seguridad y medios de comunicación locales actúan coordinadamente, aunque no siempre de manera formal, para garantizar un entorno favorable a la inversión y preservar la estabilidad productiva. A través de la planeación urbana, la contención de protestas, la intimidación policial y la construcción de un discurso celebratorio en torno al desarrollo industrial, estos actores refuerzan un régimen laboral en el que las condiciones de explotación quedan invisibilizadas o deslegitimadas.

No obstante, cuando las disputas laborales logran escalar y alcanzan los canales formales de justicia, el control no desaparece sino que toma nuevas estrategias. En la siguiente sección se examina cómo el sistema de justicia laboral y los mecanismos de conciliación operan como filtros institucionales que obstaculizan el acceso efectivo de los trabajadores a la defensa de sus derechos y desalientan la búsqueda de justicia. En conjunto, estas estructuras refuerzan el control sobre el trabajo en el ámbito regional.

5.3 Más allá de la planta: gobernanza institucional y legitimación del régimen laboral regional

La estabilidad del régimen laboral en la industria automotriz de Guanajuato no se sostiene únicamente desde el espacio de trabajo ni a través del control empresarial directo. También requiere de un conjunto de instituciones y actores que operan desde lo legal, lo político y lo cultural para consolidar un entorno funcional a los intereses del capital. Esta sección examina cómo el poder judicial, el empresariado regional y actores sociales como la Iglesia contribuyen —cada uno desde su esfera de acción— a reforzar los mecanismos de control, desincentivar la organización colectiva y legitimar la precariedad laboral. Estos niveles institucionales y sociales revelan cómo el régimen laboral en Guanajuato está sostenido por una gobernanza territorializada del trabajo, donde lo jurídico, lo político y lo cultural están

articulados para sostener estructuralmente la explotación y subordinación del trabajo al capital en la región.

5.3.1 Poder Judicial y conciliación laboral: filtro de disuasión para los trabajadores

La gobernanza del trabajo (Alford & Phillips, 2018) en Guanajuato es una gobernanza territorializada que opera a través de instituciones públicas, locales y regionales y también está estructurada por el marco político de la entidad. Estas instituciones que dependen de instancias federales se encuentran circunscritas en el territorio regional y regulan el trabajo al tiempo que también legitiman los mecanismos de intimidación dentro del régimen productivo. En este contexto, la impartición de justicia laboral está condicionada por la estructura de poder local donde el partido gobernante ha consolidado un modelo de control que favorece los intereses del capital. Un activista laboral local describió la relación entre el poder político y el aparato judicial de la siguiente manera:

... Los jueces todos han sido puestos por el Poder Ejecutivo panista en Guanajuato, porque ya tiene más de 30 años gobernando aquí y todos los jueces están ahí por obra y gracia de las autoridades panistas. Su lealtad, como se ha demostrado, está con la gente que actualmente encabezan las instituciones del gobierno en Guanajuato que son panistas y por eso dilatan los procesos. [...] procesos que se pueden resolver en tres meses, pues tardan años. Entonces, sí hay esas dificultades... Aparentemente el Poder Ejecutivo [estatal] no se mete [no se involucra en reprimir los movimientos laborales]. Es el Poder Legislativo y el Poder Judicial [estatales]... quiénes están ahí [...] encabezan las instituciones están “fetichizados” y se han vuelto autorreferentes. Trabajan para sí mismos y van a defender todo aquello que significa su privilegio, su derecho de mandar y de heredar. (Entrevista con académico-activista, Proyecto Solidaridad, Guanajuato, junio del 2023)

Esta estructura de poder no es neutral y ha funcionado históricamente para limitar la capacidad de los trabajadores para acceder a una justicia laboral real. Hasta la reforma laboral del 2019, las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran el principal mecanismo de resolución de conflictos laborales en la entidad, pero su composición revelaba su parcialidad: estaban integradas por representantes gubernamentales, patronales y sindicatos corporativos. Por ende, ante cualquier denuncia o demanda laboral prevalecía la lentitud y parcialidad que beneficiaba al patrón (Diario de campo, entrevista formal con organizador laboral, Silao, diciembre del 2024). Aunque la reforma eliminó las juntas y creó los tribunales laborales con la promesa de mayor independencia, las dinámicas de poder no han cambiado sustancialmente, al menos no

en lo local. Los trabajadores siguen enfrentando barreras económicas, burocráticas y geográficas que limitan su capacidad de reclamar sus derechos como también se discutió a nivel nacional en el anterior capítulo.

Una de estas barreras es la centralización de los juzgados laborales, por ejemplo, los trabajadores que viven a las afueras de León y Silao deben trasladarse a la ciudad de Guanajuato, que por no ser parte del corredor industrial está menos conectada a los demás centros urbanos. Ello dificulta a los trabajadores trasladarse continuamente para dar seguimiento a sus casos lo que supone un costo económico y emocional, especialmente considerando que sus salarios apenas les permiten cubrir sus necesidades básicas y si fueron despedidos, tampoco cuentan con un ingreso:

Cada vez que haya audiencias, que citan al trabajador para esto y para el otro es un desgaste tremendo, no sólo moral sino económico y es la manera que tienen de desalentar la lucha obrera [...] El arma principal de los empresarios es el poder judicial que está del lado de los patrones, del gobierno panista [que también está del lado de] estos falsos sindicalistas [CTM].” (Entrevista con académico-activista, Proyecto Solidaridad, Guanajuato, junio del 2023)

El poder judicial no actúa únicamente como un ente pasivo, sino que se convierte en un mecanismo de disuasión para los trabajadores que buscan ejercer sus derechos. La dilación de los procesos obliga a los trabajadores despedidos a aceptar acuerdos desventajosos antes de concluir sus demandas, incluso si las condiciones ofrecidas son ilegales. Esta estrategia se refuerza a través de procedimientos burocráticos diseñados para desgastar y desincentivar la persistencia de los trabajadores en sus reclamos.

Uno de los mecanismos institucionales es la fase de conciliación obligatoria en la que un funcionario público actúa como mediador entre el trabajador y la empresa. Sin embargo, en la práctica, opera en un entorno de asimetría de poder -donde los “instruidos” -abogados y funcionarios- deben “explicar” al obrero por qué debe aceptar las condiciones que impone la empresa; es decir, en estos espacios, los abogados de las empresas y los funcionarios judiciales infantilizan al obrero tratándolo como si no fuera sujeto con autodeterminación. Un testimonio ilustra cómo funciona esta lógica dentro de la audiencia de conciliación. El trabajador al ser despedido solicitó la conciliación y durante la sesión expuso que quería ser reinstalado. El representante de la empresa volvió a argumentar que su despido se debía a una “baja de producción”

-como le informaron en su despido- y que la indemnización ofrecida era correcta. La conciliadora al conocer estos argumentos le expresó:

Mire señor [refiriéndose al trabajador], la empresa no está obligada a reinstalarlo, no está obligada porque es su derecho [rescindir su contrato]. Y es un derecho de usted trabajar donde quiera. Se le está pagando conforme a la ley.” (Diario de campo, comunicación formal con extrabajador de planta de arneses; León, febrero del 2024). *Audio provisto

En este caso, el trabajador había argumentado que su despido se debía a su intento de organizar un sindicato, lo que indicaría una violación a sus derechos laborales. Sin embargo, la conciliadora no verificó la legalidad del despido, ni cuestionó la justificación de la empresa sino que simplemente la reforzó. Ante esta falta de imparcialidad, el trabajador decidió llevar el caso a un juez federal después de la audiencia de conciliación que concluyó en apenas 15 minutos mostrando su carácter meramente formal (Diario de campo, comunicación informal con extrabajador de planta de arneses; León, marzo del 2024). En este sentido, la conciliación laboral no ofrece un espacio de resolución equitativa sino que es un filtro institucional que funciona para disuadir a los trabajadores a abandonar la lucha legal.

5.3.2 Élités económicas y poder político en la contención salarial

El poder empresarial en el ámbito local y regional de Guanajuato no se limita al terreno económico; también tiene un papel decisivo en la configuración del régimen laboral a través de su influencia política directa e indirecta. En este apartado me refiero a la clase empresarial local, no a las empresas transnacionales, cuya influencia en estos entornos es menos palpable.

A esta élite local, que en su mayoría ya no es industrial aunque persisten algunos pocos actores de este tipo, le resultan funcionales las condiciones laborales actuales no porque participen directamente en la producción automotriz, sino porque facilitan la atracción de capitales y amplían sus oportunidades en sectores como los bienes raíces. En algunos casos, miembros destacados de esta élite ocupan cargos públicos, utilizando su posición para incidir en decisiones clave de política laboral y económica. Cuando no participan directamente en la política, lo hacen a través de mecanismos de presión institucionalizados, como las cámaras empresariales locales que agrupan a los principales grupos industriales de la región. Estas organizaciones funcionan como plataformas de

cabildo y son capaces de influir en decisiones legislativas e intervenciones públicas a nivel estatal y municipal.

La consolidación del modelo exportador de la industria automotriz en Guanajuato fue resultado de una concertación entre élites económicas locales y el poder político regional, orientadas a crear condiciones atractivas para el capital transnacional. Esta alianza definió el proyecto productivo regional y también las condiciones de trabajo y la posición subordinada de la clase trabajadora dentro del modelo. Las élites económicas locales, conformadas por industriales, desarrolladores inmobiliarios, grandes propietarios de tierras y prestadores de servicios periféricos a la producción, promovieron activamente la llegada de empresas automotrices y proveedoras. Al identificar oportunidades de negocio, se posicionaron como aliadas subordinadas del capital global, facilitando su asentamiento mientras aseguraban su propia reproducción y captura de rentas (Diario de campo, entrevista informal con académico-asesor laboral, Ciudad de México, octubre 2024).

Desde el discurso público, el empresariado regional ha defendido férreamente los bajos salarios en la entidad. En foros empresariales, entrevistas y posicionamientos en medios públicos ante distintas reformas, las cámaras industriales han insistido en que la competitividad de Guanajuato depende de mantener salarios contenidos, horarios prolongados y condiciones laborales flexibles. En 2023, el presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) justificó los bajos salarios argumentando que los trabajadores primero debían mejorar su competitividad antes de aspirar a incrementos (Funez, 2023). En 2024, el líder del CCE Celaya sostuvo que los salarios “no estaban por debajo de lo adecuado” y defendió la jornada de 48 horas, afirmando que el problema no era el trabajo excesivo, sino la falta de empleos (Aguilar, 2024). Estos posicionamientos revelan una estrategia de legitimación de la precariedad laboral bajo la narrativa de la competitividad global.

La resistencia empresarial local a cualquier mejora de las condiciones laborales ha sido constante. Frente a la reforma de 2021 impulsada por el gobierno federal que eliminó la figura de subcontratación, empresarios de Coparmex León alertaron sobre la “pérdida de empleos” y promovieron amparos argumentando el encarecimiento de los procesos productivos. Más tarde, rechazaron propuestas de aumento del salario mínimo y la reducción de la jornada laboral a 40 horas, tachándolas de “populistas o inviables” (Hernández, 2021).

El poder político regional ha actuado como facilitador de este modelo, operando con un discurso a favor del empresariado local, una regulación laboral laxa y una estructura sindical favorable al control patronal. La hegemonía política del PAN durante más de tres décadas ha consolidado una narrativa de “desarrollo con inversión”, centrada en ofrecer fuerza de trabajo disciplinada, sin conflicto, con capacitación básica y a bajo costo. Como expresó un exgobernador al describir la ventaja comparativa de la región: “Guanajuato ofrece mano de obra de calidad mundial a precios competitivos” (Martínez-Martínez & Carrillo, 2017).

Si bien seguramente existen espacios de convergencia entre esta clase empresarial local, actores políticos y representantes de corporativos transnacionales, durante el trabajo de campo no fue posible acceder a información detallada sobre cómo se entretajan y operan estas redes de poder. No obstante, estudios previos como el de Hernández-López (2023) han analizado cómo la paradiplomacia japonesa ha sido clave en la articulación de intereses entre gobiernos locales, agencias de atracción de inversión y corporaciones automotrices niponas, facilitando con ello un entorno institucional favorable a la inversión extranjera en la región, como se mencionó brevemente en el capítulo anterior.

5.3.3 La Iglesia católica en la legitimación del régimen laboral en el corredor industrial de Guanajuato

En este contexto, coexisten actores sociales en Guanajuato que de manera sutil, contribuyen a la reproducción y legitimación del orden laboral vigente. Entre ellos destaca la Iglesia Católica, debido al profundo arraigo católico y conservador de esta región que influye en la forma en que los trabajadores interpretan sus condiciones de vida y trabajo.

La Iglesia Católica ha ejercido históricamente una influencia en esta región promoviendo valores como la obediencia y el sacrificio (véase capítulo 4). En el Bajío guanajuatense, sacerdotes locales y grupos católicos suelen enfatizar la importancia de soportar las dificultades como una virtud cristiana en lugar de fomentar un discurso sobre los trabajadores como entes activos capaces de cambiar sus circunstancias. Como señaló un asesor laboral, es común escuchar en las pequeñas iglesias de la región discursos de los curas católicos que hablan del perdón y del sacrificio “en lugar de decirle al trabajador que se ponga *al tiro* para defender sus derechos laborales” (Diario de campo, entrevista informal con asesor laboral, Silao, diciembre del 2024). Esta influencia se expresa también en lo cotidiano en los espacios

de trabajo: en la entrada de algunas plantas es posible observar pequeños altares con imágenes católicas -cuadros, esculturas de bulto- lo que sugiere cómo ciertas representaciones religiosas se integran al entorno laboral a manera de protección espiritual - como antaño ocurría en los socavones mineros de la región- (Diario de campo, visita planta, Parque Las Colinas, Silao, diciembre del 2024). Además, a partir de testimonios de comunidades localizadas alrededor de los parques industriales fue compartido que algunos trabajadores continúan dando un diezmo o aportando limosnas en los servicios religiosos, incluso cuando sus salarios resultan limitados: “imagínate, los compañeros dan de 30 a 50 pesos de limosna [semanal o eventual] cuando su salario por día es de 300 o 400 pesos” (Diario de campo, comunicación informal, coordinación COB, Silao, diciembre del 2024) . Este gesto puede leerse como una forma de obediencia que reafirma el lugar de la Iglesia como mediadora, y que contribuye a normalizar el orden social y productivo. Sin ser parte formal del conflicto laboral, la Iglesia moldea así la percepción de los trabajadores respecto a sus condiciones laborales y de vida y las cubre dentro de una lógica de resignación.²²

Burawoy (1979) a partir del concepto de “manufactura del consentimiento” señaló que dentro de los regímenes laborales modernos, el control del trabajo no se sostiene únicamente mediante la coerción, sino a través de la creación de mecanismos ideológicos y estructurales que llevan a los trabajadores a aceptar e incluso reproducir su propia subordinación. La hegemonía del capital se construye tanto dentro de la fábrica como en el espacio social y cultural que la rodea donde actores externos legitiman las condiciones de explotación. En este sentido, la Iglesia Católica opera como agente de esta manufactura del consentimiento al promover discursos que resignifican la precarización laboral como una condición inherente a la vida productiva en la región.

Desde esta perspectiva, la Iglesia Católica y sus organizaciones de base social no requieren del uso de la coerción directa ni de la imposición legal para influir en la fuerza laboral. Su poder estriba en la capacidad de dar sentido a la precarización laboral, promoviendo una resignificación de las largas jornadas, los bajos sueldos o el trato hostil dentro de las fábricas

²² Aquí es importante aclarar que en el trabajo de campo, se visitó e interactuó alrededor de los parques que están a las faldas del Cerro del Cubilete, ubicado en Silao. Este sitio a nivel nacional es el tercer destino de peregrinaje católico después de la Basílica de Guadalupe y del templo de la Virgen de los Lagos en San Juan de los Lagos, Jalisco, también cercano. Eso puede también explicar cómo se vive la fe católica dentro del polígono industrial.

como parte de un problema individual y no como una problemática estructural. Como lo expresó un activista regional: “Los obreros llevan una vida muy agotadora, saben que tienen pocas concesiones, así que están habituados a trabajar por largas jornadas en malas condiciones, salir de su casa sin saber si regresarán porque les pueden asignar horas extras, a no comer, a pasar varias horas al día en traslados a la planta ...” (Diario de campo, comunicación informal con activista-abogado laboral, Irapuato, julio del 2023). De esta manera, la resignificación de la injusticia refuerza tanto los mecanismos de control ejercidos dentro de la fábrica al tiempo que se articula con las redes de poder político y económico que sostienen el modelo productivo de la región.

5.4 Más allá de la fábrica: la expansión territorial del régimen laboral automotriz

Más allá de la planta y los parques industriales, el régimen laboral se materializa en el territorio. Las formas de movilidad, el uso del suelo y las actividades logísticas en el corredor industrial de Guanajuato funcionan como mecanismos indirectos de control dentro del régimen laboral que permiten disciplinar el trabajo, la circulación del capital y reproducir desigualdades espaciales. Esto implica que el régimen laboral no configura únicamente la jornada y el control de la productividad al interior de la planta, sino que extiende sus formas de control al moldear la movilidad de los trabajadores, la urbanización y la disponibilidad de servicios públicos, todo ello en función de las prioridades del capital.

En los tramos carreteros cercanos a los parques industriales es notorio cómo el flujo vehicular responde a los horarios de entrada y salida de las plantas. Durante estos lapsos, los carriles principales están ocupados por autobuses urbanos, motocicletas y camionetas tipo van que trasladan trabajadores (Diario de campo, visita de campo, carretera León-Irapuato, julio del 2023). La expansión industrial ha extendido los tiempos de traslado, precarizando la jornada laboral y sumando a cada día laborable de dos a cuatro horas a cada jornada; las distancias que recorren normalmente varían entre los 5 y 15 kilómetros, pero en casos como el de una ruta particular de GM-Silao hasta el municipio de Valle de Santiago, alcanzan casi 80 kilómetros. El costo del transporte es descontado directamente del salario de cada trabajador según la distancia recorrida, de forma que además de sumar horas a su jornada laboral, el transporte implica un costo adicional para cada trabajador pagado diariamente por acceder a su espacio de trabajo. Este aumento en las distancias no es fortuito: responde a la expansión geográfica de la industria y a la necesidad de mantener una reserva constante de mano de

obra que ya no se satisface con la fuerza laboral de comunidades cercanas. El transporte de personal suple la falta de un transporte público local y suburbano además de que reproduce algunas de las dinámicas que viven los trabajadores al interior de la planta como la estructura jerárquica y los códigos de comportamiento territorializando así el régimen laboral más allá del parque industrial.

Estos transportes ingresan diariamente a las colonias populares con servicios públicos deficientes y sin infraestructura adecuada, así como puntos de reunión de comunidades rurales (Visita de campo, Colonia Urbi del Rey y Constitución de Apatzingán, Irapuato, julio del 2023). En contraste, la logística de mercancías evidencia cuáles son las prioridades de este régimen: las denominadas “madrinas” o “nodrizas”, grandes tráileres que transportan entre ocho y doce vehículos recién ensamblados hacia puertos de exportación, cuentan con custodia de la Guardia Nacional en los tramos más peligrosos. La protección estatal no está destinada a los trabajadores que regresan de sus turnos nocturnos, sino a los automóviles que deben llegar puntualmente a su destino comercial.²³ Paralelamente, es constante el flujo de tráileres que transportan insumos como barras de metal y otras materias primas esenciales para la manufactura.

Esta reorganización territorial también produce una segmentación espacial en el acceso a la vivienda y servicios, directamente determinada por los niveles salariales. Los mandos técnicos y administrativos acceden a fraccionamientos nuevos, bien ubicados y con todos los servicios; en cambio, la mayoría de los operadores reside en colonias populares o comunidades rurales, donde el acceso a servicios básicos es limitado. Al mismo tiempo, la expansión industrial ha propiciado la proliferación de empleos periféricos precarios en los ramos de seguridad, logística y servicio de alimentos que están subordinados a la demanda de la industria. Incluso las instituciones de educación técnica han adaptado sus programas a la demanda industrial consolidando su oferta educativa a la reproducción del modelo productivo. Estos elementos funcionan como mecanismos de manufactura del

²³ Durante años, en la región operó un “pacto informal” entre el crimen organizado y la industria que garantizaba la libre circulación de vehículos ensamblados y de transporte de personal por las vialidades estatales. Sin embargo, el recrudecimiento de la violencia en Guanajuato ha alterado este equilibrio: se han registrado ataques a unidades de transporte de trabajadores y un aumento significativo en el robo de plataformas que trasladan automóviles hacia los puertos de exportación internacional (Cervantes, 2024; Periódico Correo, 2025). Estos hechos evidencian que el régimen de producción, basado en la circulación eficiente de mercancías y fuerza de trabajo, depende tanto de estructuras institucionales y coercitivas como de condiciones mínimas de seguridad que el propio modelo de desarrollo ha erosionado (Crossa, 2025).

consentimiento al moldear las subjetividades y expectativas de vida de los trabajadores a partir de elementos como los servicios educativos disponibles y las expectativas de vida dentro y alrededor de la industria.

En conjunto, este paisaje refleja en tanto el crecimiento industrial y la forma en que el capital reorganiza el territorio de forma que subordina el tiempo, la movilidad y las expectativas de vida de los trabajadores condicionada por los ritmos de la producción. Esta dinámica coincide con lo que Harvey (1982, 2001) identifica como la capacidad del capital para producir y reconfigurar el espacio como condición para su propia reproducción, moldeando las infraestructuras, los flujos y las relaciones sociales en función de las exigencias de acumulación. El régimen laboral del sector automotriz en Guanajuato se despliega más allá de los parques industriales: se materializa en las posibilidades materiales de los trabajadores, en la configuración de la geografía cotidiana y en la priorización de la circulación del capital, a la vez que se mantiene ajeno a las necesidades colectivas de quienes habitan estos espacios. De esta forma, el régimen laboral excede el espacio de trabajo y configura un territorio que es funcional a la reproducción del capital al tiempo que no garantiza condiciones dignas para quienes sostienen la producción.

5.5 Conclusión del capítulo: estructuras de control del régimen laboral automotriz en Guanajuato.

El análisis del caso guanajuatense permite caracterizar un régimen laboral territorializado en el sector automotriz. Es decir, una forma de organización de la producción y control del trabajo que no puede explicarse únicamente a partir de lo que sucede dentro de la planta, sino que está profundamente enraizado en las estructuras sociales, institucionales y espaciales del ámbito local y regional. Este régimen combina un modelo organizacional de tipo toyotista, centrado en la estandarización de tareas, la intensificación del ritmo y la subordinación de los cuerpos, con dispositivos ideológicos, políticos y culturales que garantizan su reproducción más allá del espacio fabril.

Siguiendo a Crossa Niell (2024), este régimen laboral indisoluble del régimen de producción toyotista despótico, que prescinde de la participación intelectual de la clase trabajadora y desplaza la gestión del trabajo hacia criterios de eficiencia físicos y cronometrados. Este despotismo se manifiesta en una estructura jerárquica donde ingenieros, supervisores y mandos medios asumen el control del proceso productivo, mientras que los

trabajadores son reducidos a operadores de movimientos repetitivos, bajo condiciones de vigilancia constante y disciplina coercitiva. En el caso de Guanajuato, sin embargo, este régimen adquiere una forma específica al articularse con relaciones sociales e institucionales localizadas que le otorgan estabilidad y legitimidad.

En la escala local, el control del trabajo se produce a través de un entramado de prácticas que como señaló Burawoy (1979), transforman la coerción directa en consentimiento: sistemas de incentivos, reconocimiento simbólico, presión entre pares y la figura de los líderes intermedios configuran un entorno de autoexplotación y exigencia creciente. La fábrica se convierte en un espacio de producción intensiva, donde la obediencia y el desgaste físico se normalizan. La línea de producción opera tanto como un dispositivo técnico como un espacio donde están organizadas las relaciones sociales segmentadas.

En la escala regional, el régimen laboral se reproduce gracias a un conjunto de actores sociales que sostienen la lógica despótica más allá de la fábrica. Entre ellos destacan los sindicatos corporativos, que bloquean la organización democrática y actúan como mecanismos de vigilancia; las autoridades estatales y municipales, que hacen guardar una “paz laboral” por encima de los derechos colectivos; y las redes empresariales que dominan el diseño de políticas públicas orientadas al “desarrollo regional”. A este entramado se suma el papel de la Iglesia como actor que legitima simbólicamente el sistema productivo local al tiempo que refuerza los valores de obediencia, sacrificio y conciliación. En conjunto, estos actores conforman una estructura político-institucional que posibilita el control de la fuerza de trabajo al tiempo que legitima este régimen laboral territorializado como parte del modelo de crecimiento económico promovido desde el gobierno estatal.

La consolidación de la industria automotriz ha provocado también una reorganización territorial en la que el régimen laboral se proyecta hacia la vida cotidiana. Las condiciones de movilidad, el acceso a vivienda, la educación técnica, la seguridad y los servicios urbanos están marcadas por la lógica de la producción. Esta expansión del régimen al territorio intensifica las desigualdades y consolida una forma de subordinación regional donde los márgenes de autonomía de los trabajadores quedan constreñidos.

En conjunto, el régimen laboral automotriz en Guanajuato se sostiene en una articulación entre el control fabril, las estructuras sindicales de contención, los dispositivos estatales de gobernanza laboral y los actores sociales. Esta forma territorializada expresa una

lógica de acumulación que convierte a la región en un espacio adaptado a los intereses del capital, al tiempo que precariza y fragmenta a la clase trabajadora mediante su control.

Capítulo 6. Organización, resistencia y sindicalismo democrático en la industria automotriz de Guanajuato

En el capítulo anterior, fue analizado cómo la industria automotriz en Guanajuato ha sido organizada bajo un modelo despótico-toyotista, donde las formas de producción remiten a las estructuras del trabajo de la segunda mitad del siglo XX estudiadas por Braverman (1974) y Burawoy (1979), bajo la actual presión de las cadenas globales. Esta organización del trabajo se caracteriza por un férreo control vertical, intensificación de los ritmos de producción, la segmentación de la fuerza laboral y un sindicalismo corporativo que actúa como mecanismo de disciplinamiento junto al aparato gubernamental e institucional de la región. Sin embargo, esta estructura de control no ha sido suficiente para eliminar por completo las expresiones de agencia laboral que toman formas de inconformidad individual y respuesta colectiva.

En este contexto, a partir del 2019 emergieron en los parques industriales de León-Irapuato-Silao una serie de movimientos laborales liderados por trabajadores industriales, quienes a partir de su agencia, lograron cuestionar el régimen laboral establecido, el control al interior de la planta y después de una organización consistente, establecer un modelo sindical propio. Este capítulo es el resultado de un trabajo de campo intermitente a lo largo de 18 meses, durante los cuales estuve en contacto directo con los procesos de organización de movimientos de base, campañas informativas, procesos electorales y el ejercicio práctico de su modelo sindical, en colaboración con la COB.

Este capítulo es resultado de lo observado en tres espacios y momentos distintos que no siguen un orden lineal en el movimiento obrero, lo que permite mostrar cómo, en un mismo periodo y territorio, fueron desarrollados diferentes procesos que lograron distintos grados de avance. El seguimiento a estos momentos fue intermitente y condicionado por el grado de apertura de cada grupo de trabajadores, así como las coyunturas específicas que determinaron cada experiencia organizativa.

El primer momento, comprendido entre julio y noviembre del 2023, consistió en la campaña informativa, recolección de firmas y elección sindical en una empresa de fundición y mecanizado de componentes automotrices, perteneciente a un grupo industrial de capital mexicano, que denominaré Castor. El segundo momento, que abarcó desde julio del 2023 hasta mayo del 2024, se centró en el proceso de demanda por el MLRR y en la observación

de la constante confrontación entre el corporativo y los trabajadores en proceso de organización en una empresa de arneses de capital japonés, que para los efectos del capítulo aparecerá como Hiroka, esto durante el periodo de julio del 2023 a marzo del 2024. Finalmente, el tercer momento que fue el más extenso tuvo lugar entre julio del 2023 y diciembre del 2024, abordó el ejercicio de representación sindical y consolidación de un modelo propio en una empresa de inyección de mangueras de plástico de capital alemán, que tendrá la denominación de Flexitech. El seguimiento en esta última fue intermitente y dependió de las ventanas de acceso disponibles a lo largo del periodo. Debido a las particularidades locales y para proteger a los informantes, tanto sus nombres así como la denominación de las empresas fueron anonimizados.

Aunque el caso de GM-SINTTIA ha sido el más mediático y ampliamente analizado en la literatura académica, el primer contacto con la COB a lo largo del trabajo de campo permitió un acercamiento más cercano y prolongado con la secretaria general en la última etapa del trabajo de campo. Este acercamiento estuvo marcado por las tensiones internas entre los miembros organizadores y los representantes sindicales, cuya naturaleza estará explicada en el desarrollo del capítulo. En contraste, mi relación con el grupo de GM fue inicialmente indirecta, basada en conversaciones con uno de los primeros organizadores despedidos por GM que después conformaría la COB. Esta información fue contrastada con otros organizadores, crónicas, archivos periodísticos y observación participante en eventos relacionados con el movimiento. Fue solo hacia el final del trabajo de campo que establecí un vínculo más directo con la dirigencia del sindicato, aunque sin alcanzar el mismo nivel de profundidad que en los otros casos previamente mencionados.

La desigualdad en la densidad empírica de los casos no debe entenderse como una debilidad metodológica, sino como un reflejo de las propias dinámicas que marcaron cada experiencia organizativa y mi acercamiento a ellos. El acceso diferenciado responde a los grados de apertura, a las formas de resistencia desplegadas y a los tiempos específicos de articulación colectiva en cada contexto. Por ello, lejos de forzar una comparación simétrica, el análisis adopta una perspectiva que permite reconstruir trayectorias contrastantes, en las que la agencia laboral se manifiesta de manera desigual según los recursos disponibles, las condiciones institucionales, la localización de la empresa en la cadena de proveeduría y las memorias organizativas acumuladas por cada grupo.

Con esta muestra realizaré distintos contrastes sobre el proceso de conformación sindical, lo que permitirá discutir la agencia laboral como un fenómeno articulado, escalado y con capacidad de disputar parcialmente el régimen laboral desde el interior. En este sentido, la agencia será observada como una práctica situada, relacional, política y conflictiva, que lejos de seguir una narrativa heroica o lineal, se encuentra moldeada por condiciones estructurales adversas, al tiempo que se alimenta de aprendizajes previos, vínculos solidarios y estrategias de organización desplegadas desde abajo.

6.1 Agencia en el espacio de trabajo

Como fue señalado en la definición desarrollada en el marco teórico de esta tesis, los regímenes laborales son sistemas multiescalares y dinámicos que surgen de la tensión entre capital y trabajo. Estos regímenes son configurados a través de procesos de control, gobernanza y agencia donde se articulan las dinámicas globales con las particularidades sociales, culturales y económicas de los contextos locales, adaptándose a condiciones dinámicas que moldean la organización y acción de la fuerza laboral en los espacios de trabajo.

En Guanajuato, esta articulación ha estado históricamente marcada por la hegemonía del capital trasnacional, una laxa observancia en materia laboral y una clase política local que promueve una política de “competitividad” basada en la contención salarial y la desmovilización sindical. En este contexto emergen las acciones de los trabajadores de forma espontánea o premeditada, individual o colectiva, pero no ajenas a este contexto.

La siguiente sección analiza el espacio de trabajo para examinar las prácticas cotidianas en las que los trabajadores negocian, resisten o revierten parcialmente las condiciones impuestas por el régimen laboral. Se trata de una agencia que parte de lo individual para después pasar a lo colectivo, que a pesar de sus límites, permite desafiar ciertos elementos del orden dominante. En la práctica cotidiana, estos trabajadores disputan condiciones laborales y se transforman en distintos grados, en actores que cuestionan, negocian y sostienen nuevas formas de organización desde abajo.

Cabe notar que esta sección está construida a partir del análisis de las prácticas observadas y compartidas en distintos espacios de trabajo a partir de los cuatro casos estudiados en este capítulo. Aunque los procesos organizativos descritos más adelante

tuvieron trayectorias diferenciadas y niveles de articulación desigual, las expresiones de agencia obrera al inicio de los movimientos colectivos fueron consistentes.

6.1.1 Espacios de agencia individual

En las empresas analizadas y pese al estricto control impuesto, los trabajadores logran identificar y aprovechar márgenes de acción que les permiten hacer más llevadera su jornada laboral a nivel de planta. En muchos casos desarrollan formas más eficientes de ejecutar sus tareas, lo que les ayuda a disminuir la presión de los supervisores y ganar breves momentos de pausa o movilidad dentro de la planta. Estos ajustes prácticos, aunque aparentemente menores, constituyen estrategias de resistencia cotidiana frente al control productivo, similares a las observadas en la industria maquiladora del sudeste asiático (Wickramasingha & Coe, 2022b). Tal como lo plantea Mitchell (2012) este tipo de prácticas configuran el entorno laboral en su dimensión práctica y revelan cómo los trabajadores ejercen su agencia al buscar intervenir en la organización del trabajo. Estas prácticas reflejan intentos concretos por modificar cómo se emplea su trabajo, el tiempo y el espacio, aún dentro de un entorno fuertemente controlado. Sin embargo, este esfuerzo adicional también conlleva una paradoja: cuando los trabajadores optimizan sus tareas, esa eficiencia puede ser reinterpretada por la gerencia como margen disponible para aumentar la intensidad del trabajo, como se mostró en el capítulo anterior.

Por ello, cuando los departamentos técnicos realizan mediciones de eficiencia, los trabajadores hacen el llamado a sus compañeros de “hacerlo a tiempo estándar” para que en la operación diaria no sean añadidas nuevos movimientos (Diario de campo, página de Facebook “Cosas de GM”, mayo del 2024). En el espacio de trabajo, dominar una tarea hasta volverla más ligera o rápida puede ofrecer cierto respiro físico y permitir una forma sutil de evasión del control inmediato, sin que eso implique una ruptura directa con la jerarquía.

Cuando me cambiaron de área, mis compañeros se llevaron un chasco porque le batallé el primer día, al día siguiente, si entre tres corríamos esas dos máquinas... después dos hacíamos ese trabajo. Te digo, me gustó aprender rápido el proceso para no depender de nadie. Entonces, sacábamos la producción sin problema, el supervisor de repente pues no se metía con uno.” (Extrabajador de planta de ensamble, diciembre del 2023, Silao).

Hacer las tareas con mayor rapidez me permitía hacer cosas [ir al baño, tomar un descanso o pasar al comedor]. Muchos me reclamaban y les decía: “pues qué, así como están allá los gerentes tomándose su café, tú también tienes

derecho de hacerlo.” (Extrabajador de planta de ensamble, diciembre del 2023, Silao).

Además de crear tensiones entre los propios trabajadores, el ejercicio de la agencia en el espacio de trabajo también puede implicar confrontaciones directas con los mandos gerenciales. La sola iniciativa de cuestionar procesos o proponer mejoras es percibida como una amenaza, ya que pone en evidencia que los trabajadores lejos de únicamente adaptarse a las condiciones impuestas también poseen conocimiento y experiencia para intervenir en la organización del trabajo. En un modelo donde se espera que los trabajadores se limiten a cumplir órdenes, este tipo de agencia resulta incómoda para la jerarquía porque desafía la imagen del trabajador como figura pasiva y obediente.

No están muy acostumbrados en los lugares donde uno labora que alguien les diga qué es lo que está mal porque están muy acostumbrados a que [los trabajadores] simplemente hagan el trabajo [...]” (Comunicación informal, trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024).

Pero para que te des una idea: el que un trabajador metiera [propusiera] una idea y lo sentaran con ingenieros [a estudiarla], era porque nosotros sí conocíamos el proceso. Sin embargo, el proyecto no fue aceptado.” (Entrevista semiestructurada, trabajador de planta de ensamble, Silao, diciembre del 2023).

Junto a estas expresiones individuales de agencia, los trabajadores también desarrollan formas de apoyo mutuo que refuerzan la cohesión del grupo frente a las presiones del modelo productivo. Estas estrategias permiten a los trabajadores cubrir temporalmente a sus compañeros, facilitando que todos puedan salir a comer sin detener el ritmo de producción del régimen. Esta solidaridad refuerza sus lazos y ayuda a construir un sentido compartido de pertenencia que contrasta con los mandos gerenciales. Tal como lo plantea Atzeni (2010), la solidaridad cotidiana en el lugar de trabajo es también una forma de agencia dado que expresa la capacidad de los trabajadores para reconocerse junto a sus compañeros como una misma colectividad y resistir los intentos de fragmentación del capital. Esta solidaridad no elimina las tensiones entre pares como lo muestra Jiménez-González (2024), pero puede crear prácticas de cuidado y apoyo en un entorno hostil.

Buscábamos como apoyarnos principalmente, había veces que... Yo en vez de irme a comer a la hora que me tocaba, cubría a una parte del equipo de lijado... Los cubríamos para que ellos se fueran a comer y la línea siguiera avanzando, y ya luego nos íbamos otro grupo a comer. (Diario de campo,

comunicación informal, Extrabajador de planta de ensamble, diciembre del 2023, Silao).

Estas prácticas cotidianas -como el ajuste del ritmo, propuestas de cambios y apoyo colectivo entre trabajadores- representan formas de agencia que no operan necesariamente como confrontaciones abiertas ni mucho menos transformaciones del régimen productivo. Más bien, operan como intervenciones parciales y situadas que responden a las condiciones específicas del espacio de trabajo y permiten a los trabajadores gestionar su posición dentro de un entorno adverso. En el contexto del régimen toyotista-despótico, este tipo de agencia muestra que los trabajadores no son sujetos pasivos; al contrario, abren espacios de acción y disputan parcialmente las condiciones de su participación en la producción y construyen lazos de solidaridad.

Sin embargo, cuando estas formas de gestión colectiva o individual del trabajo resultan insuficientes frente al desgaste físico y emocional, algunos trabajadores recurren a lo que aquí se denomina renuncia estratégica: una práctica mediante la que, ante la imposibilidad de transformar sus condiciones dentro de la planta, buscan deliberadamente su despido como vía de escape temporal (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral COB, Silao, julio del 2023). Como relataron distintos trabajadores, esto podía implicar sabotajes menores, actos de indisciplina o incluso desacatos como respuesta al régimen laboral. Esta forma de agencia, más común entre jóvenes sin dependientes económicos, también modificó los patrones de contratación en las plantas de los parques industriales de la región, donde ahora se solicita el estado civil de los postulantes prefiriendo aquellos con dependientes económicos (Diario de campo, comunicación informal, extrabajador planta de ensamble, Silao, 2023).

La razón detrás de la renuncia estratégica es que llegado un punto en que tras varios años de trabajo ininterrumpido, a estos trabajadores les resulta insostenible continuar laborando bajo el nivel de desgaste físico y mental. Este despido autoprovocado permite acceder a una pequeña liquidación con la que los trabajadores pueden sobrevivir algunas semanas sin empleo formal, a modo de “descanso temporal” (Diario de campo, comunicación informal, extrabajador planta de ensamble, Silao, 2023). Este periodo suele combinarse con actividades remuneradas de menor intensidad, como albañilería o tareas especializadas en talleres eléctricos-mecánicos, con mayor flexibilidad laboral. Ello no indica de ninguna forma que puedan sobrevivir sin el trabajo asalariado, sin embargo, se trata de una respuesta

al agotamiento: una forma de distanciarse temporalmente de la explotación, para regresar cuando el estado físico y mental lo permitan.

Estas prácticas cotidianas de agencia son intervenciones situadas y parciales que responden a las condiciones del espacio de trabajo. Siguiendo a Pattenden (2016), este tipo de agencia fragmentada, ambigua y limitada no carece de valor político: permite a los trabajadores disputar parcialmente el control del tiempo y su fuerza de trabajo. Como ya lo señaló Katz (2004), observar la agencia también implica atender esas “microacciones” que posibilitan a los trabajadores lidiar con las condiciones impuestas y desplegar esfuerzos cotidianos, a menudo invisibilizados, por mejorar sus condiciones materiales.

6.1.2 Espacios de agencia colectiva en el espacio de producción

A pesar del fuerte control que caracteriza a las plantas automotrices en Guanajuato, existen momentos en los que los trabajadores logran articular paros de línea como forma de confrontación directa. Estos paros pueden surgir de manera espontánea, a partir del malestar acumulado por sobrecargas de trabajo o reajustes arbitrarios en los ritmos de producción, o bien pueden ser el resultado de una organización previa más estructurada (Diario de campo, Casa Obrera del Bajío, julio del 2023-2024 y diciembre del 2024). En su forma inicial, suelen comenzar con la pausa de pequeñas líneas a partir de grupos desde 20 hasta 50 personas y escalar hasta la participación de toda la planta. La duración puede durar menos de una hora, otros pueden extenderse durante todo el turno. Si bien algunos de estos paros son visibles en medios o redes sociales como ha documentado la COB, muchos otros permanecen como experiencias subyacentes compartidas entre trabajadores. Una revisión hemerográfica en medios locales permitió identificar al menos 20 eventos de este tipo entre mayo de 2019 y mayo de 2025 en plantas de la maquila automotriz ubicadas mayormente en Silao. La gran mayoría ocurrieron en el mes de mayo como reacción a la falta de pago de utilidades donde fueron identificados tres razones principales: negativa del pago de utilidades, ofrecimiento de pago de bonos por debajo del monto esperado y ofrecimiento de un pago de utilidades menor al recibido el año fiscal anterior ([Anexo 3](#)).

En México, el pago de utilidades o PTU es una prestación significativa para los trabajadores en el sector privado en el que las empresas deben distribuir el 10% de sus utilidades netas anuales entre los empleados de base que hayan trabajado al menos 60 días, excluyendo a los trabajadores por honorarios y directivos. A partir del año 2022 la STSP

estableció un límite donde este pago no puede exceder los tres meses de salario o en todo caso, debe ser un promedio de las utilidades pagadas en los últimos tres años. No obstante, cada vez es más común que las empresas del sector en la región intenten evadir esta obligación y en el proceso, responsabilizan a los trabajadores por “no ser suficientemente productivos” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024).

Las acciones colectivas emergen cuando el malestar acumulado -por la sobrecarga de trabajo, el deterioro de las condiciones de trabajo, el impago de horas extras y bonos, la reducción de prestaciones o los cambios unilaterales en la organización de la producción- sobrepasa los canales de resistencia cotidiana -negociar cargas de trabajo, dominar las tareas, negociar con los supervisores-. En ese momento la confrontación directa, a través del paro de líneas fuera de los canales sindicales o lo que en inglés se conoce como “wild strike” (Thompson, 1983), se configura como una respuesta que expresa una forma de agencia colectiva aún en un entorno hostil.

El modelo de producción toyotista se basa en la sincronización del trabajo, la continuidad ininterrumpida de la producción (just in time) y el control minucioso de los tiempos. Un paro de líneas implica desacoplar momentáneamente esa lógica desestabilizando el proceso productivo -desde 30 minutos hasta un turno completo de 8 horas- (Diario de campo, entrevista informal, trabajadores de industria de arneses y de inyección de plástico, marzo del 2024 y diciembre del 2024), y además crea una pérdida de eficiencia general en la producción ya que reiniciar las líneas puede necesitar hasta un par de horas mientras que la producción permanece detenida (Diario de campo, entrevista informal con trabajador de planta de arneses, Silao, marzo del 2024).

A pesar de las condiciones adversas del entorno físico y organizativo como la división por células de trabajo, la movilidad restringida y la supervisión constante, estos paros son posibles porque suelen articularse entre trabajadores que ya tienen vínculos previos o roles intermedios en la línea (como líderes o encargados), lo que les permite coordinarse rápidamente sin que exista necesariamente una organización sindical o una representación. En muchos casos, basta con que se detengan cinco líneas lo que puede involucrar a entre 20 y 30 trabajadores para desajustar la continuidad del sistema y forzar una respuesta de los mandos superiores. La gerencia y los supervisores reaccionan rápidamente, y su respuesta

oscila entre la intimidación, el acoso y ofertas superficiales de negociación, dependiendo de la magnitud y del grado de coordinación del paro.

No recuerdo bien cuál fue la razón de lo que pasó en ese momento, pero recuerdo que... de hecho yo estaba como líder de una pequeña línea. Y entonces entre los demás compañeros que también estaban encargados de sus líneas, recuerdo que nos juntamos y dijimos: “pues ya, vamos a tener que parar, ya no vamos a trabajar así” ... En ese trabajo, a varios compañeros y a mí nos mandaron a Puebla para traernos un proyecto para acá. Fue mucha presión, pero los sueldos eran muy bajos y era mucho tiempo, mucha presión hasta tal grado que la gente salía [de trabajar]. Por eso había mucha rotación, muchos compañeros se salían y entraban... Y como éramos varios de varias líneas, pues sólo nos pusimos de acuerdo “para ver si nos hacen caso”, ¿no?, porque creo que también nosotros éramos encargados de esa línea, pero no teníamos el sueldo que deberíamos de ganar. Fueron varios factores.”

Este testimonio indica que la decisión colectiva de interrumpir la producción surge de la frustración y malestar previas aunque parezca espontánea. Con tan solo una veintena de trabajadores organizados es posible desestabilizar el ritmo productivo porque justamente ahí estriba la debilidad del sistema de producción: su fuerte dependencia en el ritmo productivo y la coordinación entre líneas, y los trabajadores son conscientes de ello. La agencia aquí como tal no resulta de una acción aislada o momentánea sino que es resultado de una experiencia compartida de subordinación, que bajo determinadas condiciones, permite articular una respuesta común. No obstante, al gestarse en condiciones de fragmentación y vigilancia, esta agencia sigue siendo vulnerable y es su carácter improvisado que la deja expuesta a represalias inmediatas y limita su alcance como lo expresa la continuación del anterior testimonio.

Y cuando paramos esas líneas, pues fue así de “¿qué está pasando?” para los supervisores. [...] Nos mandaron para las oficinas y nos dijeron que no teníamos derecho a hacer esto [...] y a partir de ahí, pues fueron despidos. Nos despidieron a todos.” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora de planta de inyección de plástico sobre su primer empleo en la IAM, marzo del 2024).

A partir de la experiencia, se revela cómo el ejercicio de la agencia colectiva cuando interrumpe el proceso productivo activa inmediatamente los mecanismos disciplinarios del régimen laboral. Tal como plantea Mezzadri (2016) en contextos marcados por la precarización estructural, el castigo ante la acción colectiva no sólo busca restablecer el orden, sino también reafirmar la autoridad de quienes controlan el trabajo. De manera similar

Baglioni (2018) señala que en las cadenas globales de producción, el control sobre la fuerza laboral se asegura también a través de sanciones ejemplares que inhiben la organización. En este sentido, el despido masivo no es únicamente una reacción ante el paro sino una estrategia para inhibir *ex ante* cualquier intento de autonomía obrera y restaurar la disciplina en el espacio de trabajo. En este sentido, si las estrategias de agencia a nivel de línea de producción como el ajuste del ritmo, propuestas de cambios y solidaridad entre trabajadores pueden no tener una respuesta del capital de forma directa, el paro de líneas siempre ocasionará modificaciones en la relación capital-trabajo en la planta y en muchos casos aumentará el control que tienen los mandos gerenciales sobre el trabajo.

A diferencia de los paros semiespontáneos, que suelen surgir de manera reactiva frente a eventos precisos y están más expuestos a represalias individuales, también hay paros organizados o semiorganizados que responden a una articulación previa entre los trabajadores y permiten distribuir el riesgo, fortalecer los vínculos colectivos y ampliar los márgenes de confrontación directa. Un ejemplo de este tipo de acción organizada se dio en la planta de arneses Hiroka, donde un grupo de trabajadores inconformes frente al sindicato corporativo decidió no ingresar a la planta al inicio del turno, suspendiendo la producción por aproximadamente dos horas. Si bien no fueron despedidos inmediatamente, lo que sugiere que la empresa optó por contener el conflicto en lugar de escalarlo, el episodio mostró cómo una acción coordinada, incluso sin respaldo formal, puede alterar momentáneamente la relación de fuerzas en el espacio productivo.

La gerente de recursos humanos los ve y pregunta: “Oigan, ¿por qué están aquí? Si ya *deberían* de estar adentro trabajando”. Una trabajadora le dice: “no vamos a trabajar porque estamos en paro”. La gerente le responde “Ah, ¿pero por qué están en paro?” y la trabajadora le dice “Porque queremos que escuches nuestras necesidades y estamos en paro y no vamos a movernos de aquí hasta que no nos escuches”. La gerente le dice a la trabajadora “pasemos a sala de juntas y platiquemos” [...] Y uno de los otros trabajadores le dice: “no, ¿por qué no te sientas aquí? ¿por qué no te vienes aquí y aquí negociamos [afuera de la planta y en presencia de los demás trabajadores en paro]? ...

Mira, [como resultado del paro] ahorita ya con este paro la gente está tranquila. Ya vieron que sí se le puede hacer manita de puerco a la empresa... [además] la empresa ya se dio cuenta que si hacen otra tontería [como seguir negociando con el sindicato a espaldas de la base] al rato van a ser 100 o 200 [trabajadores], incluso hasta los dos turnos pueden parar [...] Tardaron dos horas en echar andar las líneas. Tú crees que no perdieron dinero, lógicamente que les dolió y les duele. Y es ahí donde hay que pegarles y es en el dinero

(Entrevista semiestructurada, extrabajador de planta de arneses refiriéndose a sus compañeros de la planta, León, marzo del 2024)

A diferencia de las resistencias cotidianas, aquí la agencia se expresa como confrontación directa: una interrupción deliberada del proceso de producción que desafía el principio de subordinación del trabajo en el que se basa este régimen de producción. En el caso de Hiroka, la representante de Recursos Humanos optó por negociar con los trabajadores en paro y bajo las condiciones iniciales que ellos pidieron. Como advierte Baglioni (2018), la efectividad del control empresarial depende tanto de su capacidad de represión, como de la fragmentación de la fuerza de trabajo. Cuando esa fragmentación se debilita, y los trabajadores actúan de forma cohesionada, la empresa se ve obligada a negociar o replegarse.

No obstante, incluso en los paros organizados, los propios trabajadores enfrentan tensiones internas que pueden debilitar la acción conjunta. El temor a represalias, las dudas de último momento y la división previa no desaparecen con la coordinación: simplemente son gestionadas con mayor dificultad. Una mala organización, o el surgimiento de inseguridades entre los participantes y temor de represalias, puede crear fricciones internas que la empresa aprovecha para dividir. En momentos clave, los mandos gerenciales aparentan apertura para negociar y de forma paralela, estudian cuidadosamente quiénes de los trabajadores emergen como líderes dentro del grupo con el fin de cooptarlos o neutralizarlos (Diario de campo, entrevista informal con ex trabajador de planta de arneses, marzo del 2024, León; Diario de campo, testimonio de extrabajador de planta de arneses en conversación con su delegado sindical, junio del 2024, León). Esta dinámica revela que la confrontación directa no elimina las relaciones de poder entre el capital o trabajo, solamente las desplaza a otro ámbito donde posibilita la fragmentación de la unidad obrera.

El sábado, una compañera en el grupo [de mensajería instantánea] dice: ‘¿para qué hacemos el paro si ya están enterados [empresa y sindicato]?’ [...] Les dije: “Si no hacen el paro, la [...] empresa se los va a tragar vivos [...] Si ahorita el sindicato está sobre las cuerdas, lo van a fortalecer con esto.” Así que no queda de otra: “Paramos o paramos”.

[Sobre las mesas de negociación] ... Desafortunadamente, y ahorita se van a dar cuenta, se nos infiltró una [trabajadora] ahí en esa comisión negociadora. Y es ella la que está entorpeciendo las negociaciones. Está golpeando.

Esta sección muestra que, incluso en un contexto altamente represivo, los trabajadores despliegan formas de agencia que oscilan entre acciones espontáneas y

paros organizados. A pesar del riesgo de despido, criminalización o intimidación policial, muchos deciden actuar porque las condiciones de precariedad terminan anulando la intimidación y el efecto disuasorio del control. En este contexto, el pago de utilidades funciona como un mecanismo de consentimiento que valida la explotación laboral. Como expresó una trabajadora de Flexitech, el esfuerzo constante sólo es tolerable si existe alguna retribución mínima:

Como te digo, al final de cuentas, uno está trabajando ahí por una mejor economía, ¿no?, buscando que si tú estás trabajando todo el año y produciendo para alguien que está logrando sus objetivos [productivos], pues mínimo tiene que haber también una remuneración para ti como trabajador. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024).

Cuando esta expectativa se rompe, como sucede con la falta de reparto de utilidades, el malestar acumulado se convierte en un punto de quiebre que lleva a muchos a asumir el riesgo de detener la producción. En este sentido, aunque el régimen laboral se sostiene mediante dispositivos de control y consentimiento, su eficacia nunca es total: los márgenes de acción obrera, aunque sean reducidos, permiten disputas capaces de interrumpir momentáneamente el orden productivo.

6.1.3 Agencia colectiva y deslegitimación del sindicato en el espacio de representación

Dentro del análisis de la agencia de los trabajadores en el espacio de trabajo, una dimensión presente en todos los casos seguidos a partir del trabajo de campo fue expresada en la ruptura y deslegitimación del sindicato corporativo y en los esfuerzos conjuntos por resistir a su influencia y evidenciar sus vínculos con la empresa. Esta ruptura con los sindicatos de protección a nivel de planta también constituyó tanto una forma de agencia colectiva como una disputa al régimen laboral porque planteó otra representación colectiva. A lo largo del trabajo de campo, diversos trabajadores y también asesores describieron a los sindicatos de protección no como actores autónomos en defensa de sus intereses, sino como una extensión de los mecanismos de control empresarial (Capítulo 5). Esta percepción despliega otras formas de agencia: desde el cuestionamiento directo de sus representantes, el desacato a sus decisiones arbitrarias y la creación de campañas informales que lo deslegitiman frente al colectivo.

El sindicato no es un ente que defienda los intereses de los trabajadores sino que es una herramienta de contención y desmovilización como fue explorado en los capítulos anteriores. La agencia se observa tanto en la ruptura formal con el sindicato como en la construcción de prácticas que disputan su legitimidad y buscan restituir el sentido colectivo de la representación. Estas formas de agencia son condicionadas por cómo está organizado el poder dentro del espacio productivo: mientras que la empresa-corporativo es una entidad abstracta y hasta distante que permanece fuera del alcance cotidiano de los trabajadores, por el contrario, el sindicato y sus representantes son el rostro más visible del régimen de control. Por eso, la crítica y la acción tienden a dirigirse hacia estos actores aunque el trasfondo del conflicto sea la relación capital-trabajo y las condiciones de subordinación que tanto empresa y sindicato reproducen.

Esta lectura fue manifestada con claridad en las conversaciones con trabajadores que participaron activamente en los diferentes procesos de organización obrera. Desde sus primeras experiencias organizativas desarrollaron una crítica más estructurada hacia el sindicato, al que percibían como ineficaz, corrupto y carente de legitimidad frente a la base trabajadora. En muchos casos, la empresa era mencionada en segundo plano, casi como “rehén” de un sindicato que opera a su favor (Diario de campo, entrevista informal, extrabajador planta de ensamble, julio del 2023; comunicación informal con trabajador de planta de fundición y mecanizado de componentes automotrices, Irapuato, julio de 2023). En el siguiente testimonio la entrevistada refiere a cómo fue su experiencia laboral en las diferentes empresas del ramo automotriz en las que ha trabajado.

O sea, ellos trabajan para la empresa en sí [los representantes sindicales], aunque se pueda decir, bueno, se supone que los sindicatos están para apoyar a los trabajadores, ¿no? para ser el respaldo del trabajador cuando lo necesita, pero en realidad. No es así. Yo, por ejemplo, en la otra empresa que te comenté [del mismo sector productivo], yo jamás miré un sindicato y teníamos sindicato porque en nuestra nómina siempre veíamos el descuento del sindicato, ¿no? (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024).

En este sentido, la representación aparece más como una formalidad administrativa que observan los trabajadores en cada cobro de cuota vía nómina que como un ente de defensa colectiva. El paso de concebir al sindicato como representante colectivo a identificarlo como un mecanismo más de control dentro del espacio de trabajo no ocurre de forma inmediata,

sino que es el resultado de un proceso acumulativo de experiencias a lo largo de la trayectoria laboral donde hay desencanto y opacidad, especialmente por la falta de transparencia en el manejo de las cuotas sindicales.

A diferencia de las formas de agencia expresadas directamente en el espacio de trabajo, la deslegitimación del sindicato revela una dimensión diferente: la capacidad de los trabajadores para identificar y cuestionar los mecanismos de “representación” que en la práctica han operado históricamente en estos espacios como extensiones del control empresarial. En este contexto, la agencia consiste en resistir al capital desde la línea de producción al mismo tiempo que ambiciona romper con las estructuras sindicales que refuerzan el orden productivo.

[...] Sabíamos que teníamos un sindicato porque de vez en cuando andaba por ahí un representante del sindicato, pero yo creo que nada más era como para hacer presencia, ¿no? Y que los trabajadores supiéramos que había sindicato porque cuando se le necesitaba, hasta parecía que le molestaba si le preguntábamos algo, siempre hubo contestaciones groseras. [...] Realmente no había como tal una representación sindical como se supone debería de haber. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024).

El primer paso para el cuestionamiento y ruptura del sindicato es la identificación de este ente como dispositivo de control que una herramienta de defensa colectiva.

[Fue a partir de que nos negaran el pago de utilidades] que ahí fue cuando todo el mundo se puso molesto [...]. Entonces, cuando pasa eso, pues todos se ponen como “¿qué? ¿por qué? Y empezaron a cuestionar, [se corrige] empezamos a cuestionar [al sindicato] se hizo un relajo con los chavos. Sí, fue cuando llegó gerencia y llegó el sindicato [...] en ese momento el representante sindical ya se molestaba demasiado [que lo hiciéramos] a tal grado que casi nos decía “si no me quieres creer es tu problema”. Recuerdo que le dijimos varios compañeros: “pues demuestre que realmente no produjo la empresa” [que justificara la falta de utilidades]. Y a mí me dijo “pues si quieres pasar a la oficina y allá te decimos como está este asunto”. A mí me pareció hasta cierto punto, como una amenaza, como intimidante [...] Todos estábamos con miedo, con la duda de qué va a pasar y obviamente no fui [se ríe].” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024).

La respuesta del sindicato ante el cuestionamiento de los trabajadores incrementa la intimidación en los espacios de trabajo. Como sucedió durante el paro de líneas, la relación entre los trabajadores y la empresa experimentó un reajuste que obligó a la gerencia a

escuchar directamente las demandas de la base. Esta acción alteró momentáneamente el equilibrio de poder en el espacio de trabajo y también evidenció el papel pasivo o cómplice del sindicato anterior, al revelar que no conducía los procesos de negociación conforme a la ley. En ese contexto, los trabajadores comenzaron a recuperar, aunque de forma parcial y conflictiva, los canales de negociación colectiva desde abajo.

[Después del paro de líneas] Entonces ahorita ya lo que hicieron en el primer punto es obligar al sindicato a que haga la negociación [...]. La otra, la empresa está obligando al sindicato a que rinda cuentas. Le está pidiendo una auditoría, cosa que el sindicato no ha hecho en cinco años. Nunca dio cuenta de los gastos, todo fue opaco.” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, extrabajador de planta de arneses, León, marzo del 2024).

El paro colectivo implicó tanto la interrupción del ritmo productivo como una reapropiación parcial de los medios de representación política dentro del espacio de trabajo. Al obligar a la empresa a escuchar directamente a los trabajadores y al exponer las omisiones del sindicato anterior, los actores involucrados reactivaron mecanismos de participación colectiva que habían sido anulados, no necesariamente mediante un voto, sino al darle seguimiento al proceso de negociación. En este sentido, la agencia fue al mismo tiempo tanto colectiva como política: el grupo que comenzaba a organizarse disputó las condiciones de intermediación entre los mandos gerenciales y la base sin tener un nombramiento sindical.

Cuando el sindicato de protección ya no consigue cumplir su función de mediación, es común que la empresa tolere o incluso utilice su deslegitimación como una estrategia para reorganizar el control laboral por otras vías (Diario de campo, comunicación informal, extrabajador planta de arneses, León, marzo del 2024). Así, el descrédito del sindicato no representa el fin del control empresarial, sino su reconfiguración: al perder legitimidad, el sindicato deja de cumplir su función de intermediación, lo que obliga a los trabajadores a disputar también los espacios de representación. En este contexto, como lo sugieren varios testimonios, la empresa observa con atención qué liderazgos emergen, con el fin de cooptarlos o reemplazarlos, manteniendo el control del régimen a partir del reajuste. El debilitamiento del sindicato, por tanto, no implica automáticamente una ganancia para los trabajadores, sino que puede derivar en un reacomodo de poderes entre empresa y sindicato que refuerce la subordinación.

Si bien en muchos contextos la acción colectiva se agota en paros espontáneos o en la deslegitimación de los sindicatos existentes, los procesos observados en esta investigación

avanzaron hacia formas organizativas estructuradas, cada uno con sus ritmos, desafíos y trayectorias particulares. En este escenario de vigilancia y reacomodo, las respuestas obreras también evolucionaron: desde la crítica informal al sindicato de protección hasta la conformación de nuevas estructuras colectivas que disputaran el control desde abajo y construir alternativas legítimas de representación.

En la siguiente sección son analizados los procesos de deslegitimación y ruptura sindical que dieron paso a nuevas formas de organización colectiva que, sin respaldo institucional inicial, comenzaron a disputar el campo de la representación sindical mediante estrategias situadas y alianzas emergentes.

6.2 De las líneas de producción a la organización sindical: el proceso de acción colectiva de Generando Movimiento

A diferencia de otros casos donde las expresiones de agencia no siempre se cristalizaron en organizaciones formales, en el caso de GM-Silao estas prácticas fueron articuladas progresivamente hasta constituir un sindicato independiente. Esta sección se centra en ese proceso específico, destacando cómo, a partir del agravio concreto por el reparto de utilidades, los trabajadores pasaron de la resistencia cotidiana a una disputa formal por la representación sindical, activando además recursos y redes en múltiples escalas.

El colectivo Generando Movimiento dentro de la planta GM-Silao no nació como un sindicato formal, sino como un agrupamiento heterogéneo que articuló el descontento acumulado hacia el régimen laboral y lo trasladó hacia una crítica colectiva sobre el modelo sindical. Su primer objetivo fue claro: si querían transformar sus condiciones laborales, debían disputar la titularidad sindical del sindicato corporativo (Diario de campo, comunicación informal con extrabajador planta de arneses y activista-abogado laboral, Silao, diciembre del 2023).

En GM, los trabajadores identificaron un deterioro progresivo de sus condiciones desde 2008, cuando tras la crisis económica estadounidense, la representación sindical pasó del SITIMM a la sección “Miguel Trujillo López”, también de la CTM (MT-CTM). El cambio de representación sindical fue opaco y testimonios refieren a que los delegados del SITIMM “se dejaron comprar” por los representantes del MT-CTM. Esta reconfiguración sindical, encabezada por un liderazgo más autoritario, reforzó el control sindical-empresarial dentro de la planta y facilitó la intensificación de ritmos de trabajo, trasladando a los

trabajadores los costos de la recuperación económica tras la crisis económica (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral, CILAS, Ciudad de México, octubre del 2024). Acostumbrados contar con mejores condiciones que en otras plantas automotrices de la región, los trabajadores comenzaron a experimentar un retroceso en prestaciones, cargas de trabajo más intensas, como las jornadas de 12 horas por cuatro días, y una vigilancia más rígida. La precarización se agudizó en 2019-2020, cuando el reparto de utilidades fue un 70 % menor a la del año anterior (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral, COB, Silao).

Como fue explicado en el capítulo anterior, aunque no existían antecedentes inmediatos de sindicalismo de base en la región, más allá de las lejanas luchas mineras de los años treinta (Ochoa Tapia, 2021) poco conectadas con esta clase obrera de origen agrícola, los trabajadores recurrieron a formas organizativas ancladas en tradiciones propias de la sociedad agrícola-artesanal donde los vínculos de reciprocidad, compadrazgos y redes familiares tejían una cultura gremial integrando vida y trabajo (Velázquez-Mata, 2010). Estas prácticas, aún presentes en la primera generación de obreros automotrices, facilitaron espacios de interacción y conciencia colectiva que, al margen del control patronal, permitieron sortear las restricciones impuestas por el régimen de protección (Diario de campo, entrevista estructurada asesor laboral, Silao, diciembre del 2024). Como relató uno de los asesores involucrados:

Las primeras reuniones fueron en un taller mecánico (lejos de la planta automotriz) ... pero como te digo, las reuniones eran más bien entre amigos.... A mí me contactó un fulano preguntándome si sabía hacer el cálculo de utilidades, fue a partir de eso que comencé a asesorarlos" (Diario de campo, entrevista semiestructurada con activista-abogado laboral, Silao, diciembre del 2023).

Un malestar recurrente entre los trabajadores surgió de la contradicción entre el discurso corporativo de pertenecer a una empresa “de clase mundial” y las condiciones materiales que enfrentaban. Esta incongruencia fue más evidente al comparar el reparto de utilidades con el de otras plantas proveedoras, cuyos márgenes de ganancia en teoría debían ser menores que los de GM. Sin embargo, en mayo del 2019, mientras una proveedora de asientos entregó 35 mil pesos de utilidades promedio por trabajador en GM fueron de 15 mil pesos (Diario de campo, entrevista semiestructurada, ex trabajador de planta de ensamble, Silao, diciembre de 2023). Estas comparaciones detonaron una reflexión crítica que no se limitaba al ingreso,

sino que cuestionaba el modelo productivo: “[...] Producíamos hasta 53 unidades por hora. Con solo media hora de trabajo, la empresa cubría toda la nómina, y el resto era ganancia. Aun así, no recibíamos ni 15 mil pesos de utilidades” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, ex trabajador de planta de ensamble, Silao, diciembre de 2023).

Desde la planta, los trabajadores pasaron de una queja heterogénea y dispersa a la organización formal a partir del colectivo Generando Movimiento, que como fue señalado líneas arriba, determinaron que no era posible cambiar el régimen sin romper con el pacto entre empresa y sindicato.

Los compañeros que se comenzaron a organizar jamás quisieron derrotar al “Imperio”, cuando llegaron los asesores de fuera quisieron darle esa interpretación (CILAS, Solidarity Center) ... ellos lo hicieron motivados sí para mejorar sus condiciones laborales, y vieron que un paso necesario era cambiar de representación sindical (Diario de Campo, Entrevista semiestructurada, activista-abogado laboral, Silao, diciembre del 2023).

En este caso, la agencia emergió de la experiencia concreta del agravio, pero mutó conforme los trabajadores se reconocieron como capaces de intervenir colectivamente. Esta transición implicó mucho trabajo organizativo, búsqueda de recursos y alianzas estratégicas y riesgos que obligaron a los trabajadores a reorganizar sus esfuerzos fuera de la planta.

6.2.2 Formación de Generando Movimiento y consolidación de una organización estructurada

En este contexto, los miembros de Generando Movimiento entendieron que el problema al que se enfrentaban como trabajadores no era únicamente salarial, sino sindical al enfrentar una red de poder vinculada al aparato político nacional, en este caso representada por la sección "Miguel Trujillo López" de la CTM. Esta sección es conocida por sus prácticas coercitivas, el uso de la violencia y sus vínculos con liderazgos partidistas de alto nivel (Marinero, 2018). Desde el inicio, la disputa fue percibida como desigual y de alto riesgo: “Cuando fueron estas primeras reuniones, ahí en el taller que te comenté, les dije: vamos a necesitar aliados... contra ¿quién es? Ya que me dijeron que era contra la CTM y pensé: ‘¡a ver cómo nos va!’” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, político local-abogado laboral, Silao, diciembre del 2023).

El proceso organizativo no partió de estructuras sindicales preexistentes, sino de canales informales como grupos de WhatsApp o páginas de Facebook como “Cosas de GM”, donde la información sobre sus condiciones laborales y su sindicato era intercambiada y

permitía organizar reuniones. Lejos de representar espacios estables, estas plataformas caóticas y populares funcionaron como canales de articulación espontánea: “esa página sí era... cómo decirlo, como del sector popular... era una pachanga. Pero en eso se movía [la información], cañones” (Diario de Campo, entrevista semiestructurada, activista-abogado laboral, Silao, diciembre del 2023). Estos primeros meses de trabajo colectivo (entre mayo-julio del 2019) fueron clave para la construcción de una identidad en un entorno coercitivo; estas pequeñas células de trabajadores comunicadas por mensajería instantánea tuvieron una estructura descentralizada de comunicación y permitió cierta protección ante la vigilancia patronal, pero no impidió que el sindicato y la empresa detectaran su movimiento.

A principios de agosto del 2019, trabajadores enviados por el sindicato se infiltraron en una reunión de Generando Movimiento y tras documentar a los asistentes, tanto gerencia como sindicato emprendieron en conjunto una serie de represalias: despidos dirigidos, presiones para firmar renuncias voluntarias e intimidación. En septiembre tuvo lugar un punto de inflexión: el despido de uno de los miembros más visibles del colectivo, a quien en estas líneas se le denominará *Jacobo*. La gerencia justificó su salida argumentando un resultado positivo en un examen toxicológico por sustancias psicoactivas, aunque más adelante él comprobó que el antidoping había sido alterado por el laboratorio puesto que se realizó nuevamente el mismo examen toxicológico en otro establecimiento. En este episodio, el sindicato que legalmente lo representaba no intervino en su defensa, lo que puso en evidencia que la red de complicidad entre empresa y sindicato no se limitaba al espacio fabril, sino que en estas ciudades industriales se extiende a otros ámbitos institucionales, como los laboratorios clínicos, tal como fue discutido en el capítulo anterior.

Jacobo respondió con una denuncia pública que rápidamente circuló por redes sociales y medios de comunicación: “Hicimos la entrevista que tuvo 88,000 reproducciones en Facebook, estuvo en todo GM [...] y cruzó la frontera” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, extrabajador planta de ensamble, Silao, diciembre del 2023). Fue a partir de esa viralización que miembros del sindicato estadounidense UAW establecieron contacto con él y con los demás organizadores, articulando así una red transnacional que dotó al conflicto de un respaldo político y financiero inesperado.

Aunque las reuniones posteriores fueron cada vez más pequeñas debido al clima de vigilancia y miedo, algunos trabajadores sostuvieron el proceso durante meses junto con

quienes fueron despedidos entre agosto y septiembre. Estos últimos enfrentaron el desempleo, el desgaste emocional y la falta de condiciones para sostener una lucha que se prolongaría lo que hizo que varios de ellos desistieran. En ese periodo, la agencia colectiva no puede ser comprendida como un acto épico ni como una trayectoria acumulativa, sino como una práctica situada moldeada por la precariedad y el riesgo.

La huelga del sindicato estadounidense United Auto Workers (UAW) en 2019, que involucró a más de 50 mil trabajadores, obligó al corporativo a relocalizar temporalmente parte del trabajo hacia las plantas mexicanas para mantener el abasto y cumplir compromisos (Hall et al., 2019; Redacción/DW, 2019; Redacción/SinEmbargo, 2019). En la planta de Silao, esto generó la oferta de turnos extra para cubrir la producción pendiente. En este contexto, Jacobo llamó a sus compañeros a rechazar dichos turnos como acto de solidaridad con la huelga en EE. UU.; sin embargo, la mayoría los aceptó, priorizando su ingreso. En este sentido, la estrategia de solidaridad transnacional fue limitada por las condiciones materiales inmediatas y la precariedad salarial que enfrentan los trabajadores en México. Además, como señalan Bieler y Nowak (2022), estas tensiones evidencian que las alianzas transnacionales pueden entrar en conflicto con las prácticas locales de organización y resistencia, especialmente en espacios donde prevalecen formas híbridas e informales de acción colectiva.

De esta forma, tanto los trabajadores que permanecieron dentro de la planta como quienes fueron despedidos y no aceptaron su liquidación, continuaron organizando acciones coordinadas para profundizar la insatisfacción entre la base obrera y fortalecer el vínculo con la huelga del UAW. Para ello implementaron una estrategia dual que obligó a los organizadores a operar de forma diferenciada: quienes seguían laborando se resguardaron en redes de cuidado, mientras que quienes estaban fuera asumieron tareas públicas, buscaron apoyos y articularon vínculos de solidaridad. En ese marco, fue consolidado un intercambio transnacional con la huelga del UAW, mediante la circulación de videos, mensajes y denuncias, ampliando la visibilidad del conflicto y proyectando su alcance trinacional. Este despliegue simultáneo de estrategias locales y vínculos transnacionales amplió los márgenes de acción del colectivo, revelando el potencial y los límites de la solidaridad obrera más allá de las fronteras formales del sindicato y la planta.

6.2.3 Jornada de Legitimación y MLRR

Como está señalado en el capítulo 3, la reforma laboral del 2019 implementó un proceso de consulta en todos los centros de trabajo con contrato colectivo vigentes denominado “legitimación de Contratos Colectivos”, a través del cual todos los afiliados debían decidir si ratificaban su contrato colectivo actual o, en caso contrario, cancelarlo y finalizar la representación colectiva. Aunque este mecanismo de consulta fue promovido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFRL) como una herramienta sencilla para dismantelar a los sindicatos de protección y avanzar hacia formas de representación más democráticas, su implementación tuvo efectos limitados: la mayoría de los sindicatos corporativos logró legitimarse sin cambios sustantivos, mientras que una proporción significativa de trabajadores quedó sin representación (Diario de campo, observación participativa, Evento Internacional Libertad y Democracia Sindical en México y Norteamérica, CDMX, septiembre 2024). En GM Silao, sin embargo, esta disposición legal fue interpretada por el colectivo Generando Movimiento como una rendija institucional desde la cual podrían disputar, de manera abierta y legal, la representación sindical. Para ese momento, el grupo contaba con una red consolidada de referentes dentro y fuera de la planta, vínculos con sindicatos del norte global, asesoría nacional y una estrategia dual: por un lado, pequeñas células al interior de la fábrica que politizaban la consulta y promovían la participación obrera y, por otro, un equipo externo conformado principalmente por despedidos que tejía alianzas y documentaba el proceso además de diseñar respuestas organizativas adaptadas a la coyuntura.

El primer ejercicio de legitimación fue realizado en abril de 2021 a más de año y medio después de iniciadas las acciones organizativas, estuvo marcada por irregularidades que los propios trabajadores al participar documentaron: manipulación de urnas, omisión deliberada para que no votaran los trabajadores de un cierto turno y la expulsión de observadores acreditados por la Secretaría del Trabajo, entre los que se encontraban activistas, asesores y periodistas independientes locales (Diario de campo, comunicación informal, extrabajador y asesores laborales, COB, Silao, julio del 2023). Estas acciones fueron realizadas tanto por la gerencia del corporativo como por el MT-CTM.

Como era previsible, el resultado favoreció al sindicato MT-CTM, pero lejos de representar un punto de desgaste, la jornada fue convertida por el colectivo en evidencia

jurídica y política para activar la primera queja admitida bajo el MLRR del TMEC. Con el acompañamiento de asesores laborales locales y el respaldo del Departamento de Trabajo de EE. UU., la AFL-CIO y el sindicato UAW, los trabajadores denunciaron la violación a sus derechos de libertad sindical.

Tras la aceptación de demanda por las autoridades laborales estadounidenses y tras la evaluación del gobierno mexicano, ambas delegaciones establecieron “medidas de reparación”: el proceso de legitimación debería repetirse en condiciones distintas: durante dos días (17 y 18 de agosto de 2021), con la presencia de observadores del Instituto Nacional Electoral (INE) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sin la participación de representantes sindicales ni de la empresa en el sitio de votación. En este contexto, el grupo organizado comenzó a movilizar mayores recursos políticos a nivel local como la formación de brigadas informativas en la entrada de la planta, actos públicos y una campaña final que sirvió tanto para confrontar al sindicato de protección como para reforzar la cohesión entre trabajadores indecisos. Estas acciones realizadas por referentes visibles contaron con el apoyo estratégico y financiero del Solidarity Center (Diario de campo, comunicación informal, Jacobo, Silao, julio del 2023).

Sin embargo, incluso con estas garantías adicionales, ni la interferencia empresarial ni sindical cesarían. En las semanas previas a la nueva votación, la empresa organizó sesiones con un “coach motivacional” para trabajadores en grupos reducidos (Diario de campo, comunicación informal, asesores laborales, COB, Silao, julio del 2023). En esos encuentros, se les pedía que consideraran “los riesgos” de cambiar de sindicato como la relocalización de la planta y se señalaban las “virtudes” del modelo actual además de sembrar incertidumbre ante cualquier cambio en la representación sindical. Lejos de asumir pasivamente estas narrativas, algunos trabajadores registraron estas intervenciones y advirtieron a sus compañeros (Diario de campo, comunicación informal, asesores laborales, COB, Silao, julio del 2023).

La segunda jornada de legitimación fue realizada los días 17 y 18 de agosto de 2021, en un contexto de mayor vigilancia, con la participación de observadores del Instituto Nacional Electoral (INE) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y con la prohibición expresa de la presencia de representantes sindicales y de la empresa en los puntos de votación. Durante la consulta había tensión en el ambiente, marcado por la persistencia de

prácticas intimidatorias por parte de la gerencia y del sindicato MT-CTM, al mismo tiempo que los trabajadores experimentaban una sensación de resguardo parcial derivada tanto de la observación internacional del MLRR. El resultado fue decisivo: la mayoría rechazó el contrato colectivo existente, lo que implicó la pérdida de la titularidad del MT-CTM y abrió un nuevo escenario de disputa por la representación sindical en la planta.

Si bien la anulación del contrato colectivo representó una victoria parcial, no resolvía automáticamente la cuestión de la representación sindical. Los organizadores y sus asesores entendieron la coyuntura política-sindical inmediata: con el contrato colectivo rechazado, necesitaban constituir un sindicato para disputar la representación colectiva (diario de campo, entrevista semiestructurada, Jacobo, Silao, julio 2023). De lo contrario, otra sección de la propia CTM podría ocupar ese vacío y reinstalar el mismo modelo corporativo bajo otra denominación.

Tras esto, los miembros de Generando Movimiento enfrentaron un nuevo reto: constituir formalmente un sindicato que pudiera disputar la titularidad del contrato colectivo y, para ello, afiliarse al menos al 30 por ciento de los trabajadores de la planta. Según la reforma laboral de 2019, este 30 por ciento de respaldo es el requisito mínimo para obtener la toma de nota (constancia de representatividad sindical), la cual otorga legitimidad a los sindicatos para negociar los contratos colectivos (CFCRL, 2021).

Esta tarea fue asumida por las mismas células organizativas al interior de la planta que continuaban trabajando en un ambiente tenso. Una vez alcanzado el umbral requerido, el colectivo decidió registrar oficialmente el nuevo sindicato con un nombre distinto al de Generando Movimiento, anticipando que las autoridades entorpecerían el proceso burocrático dada la visibilidad de ese nombre, como históricamente les sucedió a otros sindicatos independientes. Así nació el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Automotriz (SINTTIA), proyectando al colectivo más allá de la coyuntura de GM-Silao.

La primera que nosotros queríamos era que [el nuevo sindicato] se llamara Generando Movimiento, pero nosotros ya estábamos reconocidos por organizaciones, por gente de la Secretaría del Trabajo, entonces si metíamos el registro nunca iba a salir [por presunta intervención de la STSP]. Ellos buscaban que Generando Movimiento fuera el sindicato que iba a pelear [en los registros], pero fue ahí cuando tomamos la decisión de llamarlo SINTTIA, Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz [...] Luego de obtener el registro comenzamos con todo el trabajo organizativo

junto con los compañeros que integraban el comité. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, extrabajador GM, Silao, marzo del 2024).

Con el respaldo del MLRR y la congelación de las cuentas aduanales de GM-Guanajuato como medida de presión, los trabajadores iniciaron el proceso formal de afiliación al nuevo sindicato en un entorno de relativa protección generado por el monitoreo internacional, que limitaba la coacción empresarial habitual, aunque la estrategia del miedo persistía. En la antesala de la elección, los mismos delegados de la CTM-Miguel Trujillo volvieron a intimidar y difundir rumores sobre una posible relocalización de la planta si SINTTIA ganaba la elección.

Durante este periodo, el apoyo económico del Solidarity Center, una organización vinculada a la AFL-CIO, fue importante para sostener la campaña de afiliación y las actividades de organización sindical. De acuerdo con Jacobo, él y otros compañeros despedidos coordinaron parte del trabajo de registro de afiliación aprovechando su reconocimiento entre la base y su disponibilidad de tiempo. El financiamiento proveniente del Solidarity permitió cubrir gastos básicos: traslados a las comunidades para hacer campaña, impresión de volantes, y, en algunos casos, apoyos económicos puntuales a quienes dedicaban tiempo completo a la campaña (Diario de campo, comunicación informal, Jacobo, Silao, julio del 2023).

Más adelante, estos fondos -que en algunos casos superaban sus antiguos ingresos dentro de la planta-, el desgaste emocional acumulado por más de un año de confrontación, y las promesas de un empleo como “organizador a sueldo” por el Solidarity Center crearon tensiones internas. En paralelo, algunos miembros del grupo organizador se acercaron a otra organización laboral: CILAS, que seguía una tradición sindical más acorde a los movimientos del sindicalismo mexicano de la década de 1970 y parcialmente menos condicionado por estructuras internacionales aunque financiado por un sindicato extranjero, en este caso, la canadiense Unifor. La presencia simultánea del Solidarity Center y CILAS evidenció tensiones en las proyecciones del grupo, ya que mientras algunos integrantes percibían la relación con Solidarity como meramente instrumental y preferían vincularse con CILAS, otros optaron por mantenerse dentro del primero, lo que contribuyó a la fragmentación del colectivo inicial y generó un distanciamiento con quienes más adelante asumirían los cargos

formales del nuevo sindicato (Diario de campo, entrevista semiestructurada, Jacobo, Silao, julio y agosto del 2023).

Una vez que SINTTIA obtuvo la constancia de representación, solicitó ante la Secretaría del Trabajo llevar a cabo elecciones en la planta. En las elecciones se presentaron cuatro sindicatos que, de manera cuestionable, “acreditaron” contar cada uno con el 30 por ciento de la planilla afiliada, lo que resulta estadísticamente imposible y sugiere la existencia de arreglos irregulares y redes de corrupción entre el CFCRL y los sindicatos de protección. La elección tuvo lugar en febrero de 2022 y pese al respaldo internacional, la visibilidad del caso y el avance formal del nuevo sindicato, las estrategias de intimidación por parte del sindicato corporativo se intensificaron en los momentos clave del proceso electoral donde emplearon amenazas contra los miembros de la planilla sindical (Diario de campo, entrevista semiestructurada, académico-activista, Proyecto Solidaridad, Guanajuato, junio del 2023). La votación representó un antecedente histórico con un 76 por ciento de los votos para el SINTTIA con una participación mayoritaria. Este resultado marcó un hito: logró su registro, obtuvo la representación en una planta automotriz vinculada a una transnacional después de varias décadas sin que una organización de base lo lograra y fue la primera ocasión en que una mujer tuvo el nombramiento secretaria general de un sindicato en el sector.

Uno de los elementos que merece particular atención es la designación de Alejandra Morales como secretaria general del sindicato. Aunque su inclusión en la planilla sindical coincidió con la nueva disposición legal en materia laboral que exige paridad de género en las estructuras de liderazgo (Art. 371, fracción IX Bis, LFT, 2019), su nombramiento no fue una formalidad impuesta por la norma. A mi criterio tres factores permiten comprender su ascenso como secretaria sindical: el primero es que aunque no formó parte del núcleo fundador del colectivo, mantuvo una participación activa dentro de la planta, lo que le otorgó reconocimiento entre la base; el segundo es que su perfil fue identificado por los organizadores como idóneo para la etapa de negociación que se aproximaba, destacando por su carácter fuerte y capacidad de negociación; y, en tercer lugar, aunque su inclusión respondía formalmente al cumplimiento del marco legal de paridad de género, su liderazgo fue el resultado de un proceso interno que reconoció su compromiso y su experiencia directa

en el espacio de trabajo.²⁴ En este sentido, considero que el criterio legal no determinó su lugar como dirigente, sino que coincidió con una dinámica interna que ya venía configurándola como una posible representante legítima y efectiva.

Este desenlace no debe leerse como un cierre definitivo, sino como la apertura de una nueva etapa de disputas en torno a la representación, el control laboral y la gobernanza sindical en un régimen dominado por el sindicalismo corporativo, y donde los márgenes de acción continuaron condicionados por relaciones de poder estructurales. Como es desarrollado en la siguiente sección, la transición del conflicto a la representación legal trajo consigo nuevas tensiones que obligaron a replantear las formas de militancia, pertenencia y conducción del movimiento.

El recorrido de Generando Movimiento permite observar que las condiciones estructurales, los riesgos personales y las tensiones internas marcaron cada etapa del proceso, en este caso revela cómo se configura una agencia colectiva que no nace de la espontaneidad, sino de una práctica sostenida y situada. Más allá de una historia de éxito lineal, lo que se pone en juego aquí es la posibilidad de disputar los regímenes laborales desde sus propias fisuras.

6.2.4 Conformación de la Casa Obrera del Bajío

Si bien el trabajo realizado por los trabajadores de GM y los organizadores externos tuvo una repercusión significativa a nivel nacional e internacional -al punto de ser calificado por la revista estadounidense *The Nation* como “The Most Important Recent Labor Victory You Never Read About” (Hobson, 2022)-, ese reconocimiento no se tradujo automáticamente en conciencia compartida dentro del entorno local inmediato. En los parques industriales aledaños a la planta de GM como Guanajuato Puerto Interior y Parque las Colinas I y II, muchos trabajadores desconocían el caso de Generando Movimiento en GM. La resonancia del conflicto y el triunfo de SINTTIA no garantizó, por sí sola, un proceso de reproducción organizativa. Sin embargo, el camino recorrido por Generando Movimiento y el primer núcleo de SINTTIA habilitó una serie de condiciones prácticas y subjetivas que otros trabajadores comenzarían a retomar desde sus propios entornos.

²⁴ Alejandra se había desempeñado en el periodo más reciente en el área de pintura y acabado, una de las más masculinizadas, por lo que el hecho de provenir de ese espacio y no de una sección tradicionalmente feminizada reforzó su legitimidad frente a sus compañeros (Diario de campo, conversación informal, asesor laboral COB, julio del 2023).

La agencia que sería desplegada en los casos posteriores no fue una réplica del modelo GM, sino una agencia que respondía a sus circunstancias más específicas, que hizo propias las herramientas y relaciones heredadas. Esta agencia fue heterogénea y se manifestó a partir de prácticas relacionales, afectivas y estratégicas: saber a quién recurrir, cómo interpretar la ley, cuándo resistir y en qué lenguaje formular las demandas.

La proyección de SINTTIA fue consolidándose a partir de su propia trayectoria organizativa, del liderazgo de su secretaria general y del acompañamiento estratégico y político de CILAS. Al ser el primer caso exitoso bajo el MLRR, SINTTIA también fue presentado por la oficina de comercio exterior estadounidense, USTR, como ejemplo del buen funcionamiento del capítulo laboral del TMEC, lo que le permitió sostener comunicación activa con los agregados laborales del Departamento del Trabajo de Estados Unidos (USTR, 2021). Esta articulación otorgó un cierto escudo simbólico e institucional ante intentos de represión.

Como resultado del trabajo dentro de GM por Generando Movimiento fue creado un centro de apoyo y asesoría laboral denominada Casa Obrera del Bajío (COB) fundada en noviembre de 2021 por Jacobo y financiada por CILAS con recursos provenientes de la central canadiense Unifor. Fue la primera de seis casas obreras que adoptaron un esquema similar distribuidas en diferentes entidades del país, con un enfoque más descentralizado y orientado al trabajo de base. La COB no asumió funciones de representación sindical, sino que se configuró como un espacio intermedio para el acompañamiento, la formación y la acción territorial. Como señalan en su declaración pública:

Crear un espacio donde las y los trabajadores puedan organizarse sin ningún temor para mejorar sus condiciones laborales y de vida. Solidarizándonos con otras organizaciones, fomentando la conciencia organizativa de unión obrera para defender nuestros derechos” (COB, Facebook).

Su funcionamiento estuvo marcado desde el inicio por una lógica de precariedad organizativa: un equipo reducido, sin infraestructura estable, operando con recursos más bien limitados para las aspiraciones con las que iniciaron pero con la convicción de sostener una formación política entre la clase trabajadora de la región (Visita de campo, COB, Silao, julio-agosto del 2023). Las tareas de la COB en su primer momento pueden agruparse en cuatro ejes:

- i. Contención: atención a casos urgentes como acoso, despido o hostigamiento sindical.
- ii. Estrategia: acompañamiento a colectivos en vías de organización.
- iii. Administración: seguimiento técnico de registros, legitimaciones y procesos legales como el MLRR.
- iv. Información y visibilidad: producción de contenidos digitales y trabajo informativo en la región.

Durante el trabajo de campo, mi acercamiento inicial a la Casa Obrera del Bajío permitió reconocer de primera mano que su funcionamiento estaba fuertemente condicionado por la escasez de recursos y por la ambición de acompañar el crecimiento acelerado del SINTTIA en su primera etapa de consolidación. A pesar de ello, la COB no operó como una instancia que impusiera soluciones prediseñadas, sino como un espacio de interlocución donde en función de la coyuntura planteaban a los trabajadores alternativas de acción, permitiendo que fueran ellos quienes decidieran autónomamente el compromiso y riesgo que estaban dispuestos a asumir frente a la incertidumbre de un proceso organizativo.

A lo largo del trabajo de campo en la COB fue común coincidir con otros trabajadores que buscaban asesoría o bien, que habían sido despedidos por la empresa en represalia a sus acciones de organización y realizaban campañas organizativas fuera de la planta. El trabajo de la COB fue decisivo durante la elección sindical del SINTTIA en GM, al colaborar en las campañas informativas de manera estratégica, resguardando la exposición de quienes continuaban laborando dentro de la planta. Además, Jacobo -quien fue despedido por GM en una etapa temprana del conflicto- fue clave en la articulación inicial con sindicatos estadounidenses, lo cual facilitó que los casos posteriores al de GM continuaran bajo la observancia internacional y establecieran un canal de información constante -aunque con menor interés-. En este sentido, encuentro que el valor de la COB radicó en el caso de GM y en los que describiré a continuación en su capacidad para visibilizar aquello que suele estar naturalizado al interior de la planta y en su función como catalizador para transformar quejas individuales en preocupaciones colectivas.

6.3 Casos de contraste con GM: Flexitech, Hiroka y Castor

A partir del caso GM, en donde se consolidó una ruptura organizativa profunda con apoyo transnacional, en las siguientes subsecciones serán analizadas tres trayectorias distintas que ilustran las variaciones de los casos seguidos en el trabajo de campo. Aunque vinculados al mismo régimen laboral y al marco institucional del TMEC, los casos de Flexitech, Hiroka y

Castor muestran cómo las acciones colectivas fueron desplegadas por los trabajadores de forma desigual: desde la construcción de un modelo sindical propio (Flexitech), los límites estructurales del MLRR cuando no hay suficiente presión exterior (Hiroka), y la incapacidad de la reforma laboral de desatar inercias institucionales (Castor).

6.3.1 Caso Flexitech

Flexitech es una empresa de capital alemán especializada en la inyección de mangueras plásticas, con tres plantas ubicadas en los parques industriales Las Colinas I y Puerto Interior, en el municipio de Silao. Cada planta cumple una función diferenciada: inyección plástica, ensamble de mangueras con aditamentos, y operaciones logísticas y de almacenamiento desde donde se despachan los pedidos. Aunque la información oficial sobre sus compradores y la localización exacta de los envíos es reservada por el corporativo, durante una visita de campo se constató que sus piezas abastecen tanto a las planta de General Motors en México, como también a la planta de Tesla en Texas, al corporativo alemán Bosch en Brasil y a la multinacional mexicana Mabe. Es decir, se trata de una empresa diversificada, vinculada tanto al sector automotriz como a otras ramas industriales, y con una inserción productiva tanto en el mercado nacional como en las cadenas globales (Diario de campo, observación directa, Flexitech Las Colinas y Puerto Interior, Silao, diciembre de 2024).

Al igual que en GM, y retomando los antecedentes gremiales existentes en la región, la primera etapa organizativa en Flexitech fue tejida desde los márgenes del espacio de trabajo entre los propios trabajadores que estaban inconformes con sus condiciones laborales y con su representación sindical. El sindicato en esta empresa era SITIMM, un sindicato de protección con arraigo en el corredor industrial, con poca presencia a nivel de planta y con buenas relaciones con el gobierno local. El detonante, al igual que en GM, fue la falta de pago de utilidades y la noción propia de que sus condiciones de trabajo eran precarias. Varios trabajadores contactaron de forma individual a los miembros de la COB quienes les brindaron asesoría.

Cuando yo me acerqué a la Casa Obrera sabía, intuía que las condiciones bajo las que trabajábamos no estaban bien, no eran legales... el ambiente del trabajo era tóxico, el nivel salarial y pago de utilidades era bajísimo para lo que producíamos. Eso me hizo buscar una especie de asesoría laboral, hice una búsqueda en internet y llegué a la página de la COB [...]

Después me di cuenta de que ya algunos de mis compañeros estaban juntándose, haciendo reuniones con la Casa Obrera, yo me enteré después cuando ya llevaban dos o tres veces que se estaban reuniendo [aproximadamente un mes]... Y una compañera me comentó que estaban tratando de buscar la manera de cambiar al sindicato. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, miembro de la sección sindical de Flexitech, Silao, marzo del 2024).

Conforme el sindicato y la gerencia detectaron que los trabajadores estaban organizándose y recibiendo asesoría externa comenzó a intimidarles a nivel de planta. En distintos momentos, grupos de entre 5 y 10 trabajadores fueron despedidos y ninguno de ellos continuó sus demandas por despido injustificado, optando por recibir sus liquidaciones por debajo de lo legal. Esto ocasionó una pausa en el proceso organizativo que pasó a conducirse con mayor sigilo aunque con el objetivo de ir más allá, divulgar información y comenzar la afiliación de los trabajadores al SINTTIA. Nuevamente un grupo de cuatro trabajadores fueron despedidos por hacer el trabajo de afiliación pero a diferencia de los otros despedidos, tres de ellos quisieron continuar por la vía legal dando pie a un proceso organizativo fuera de la planta a partir de su demanda por despido injustificado.

Aunque la demanda no es un requisito legal explícito para la activación del MLRR, actores involucrados en el monitoreo del mecanismo - agregados laborales y centrales sindicales- solían considerarlo un criterio de “solidez”.

Después de unos meses por fin aceptaron la demanda [por despido injustificado] y ya después de eso, entonces se hizo lo del mecanismo ante el TMEC. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, sección sindical Flexitech, Silao, julio del 2023)

Durante este periodo, los trabajadores impulsaron una estrategia dual al igual que en GM: los organizados dentro de la planta actuaban con sigilo para alcanzar el porcentaje de afiliación necesario, mientras que los despedidos realizaban acciones externas con apoyo logístico y económico de la COB, que les proporcionaba un salario mínimo a estos trabajadores a cambio del trabajo de “brigadeo” y difusión de información sindical.

A partir de los testimonios de los trabajadores despedidos como represalia y con el antecedente de denuncia en el sistema legal mexicano, estos trabajadores por medio de la COB presentaron su denuncia ante el MLRR. A diferencia de las 37 denuncias establecidas por el MLRR al cierre de esta tesis, la de Flexitech fue la única realizada por la vía del gobierno canadiense; esto debido a la estrecha relación del coordinador de la COB y el

sindicato canadiense Unifor (Diario de campo, comunicación informal, asesor de la COB, Silao, julio del 2023).²⁵ La demanda bajo el MLRR del TMEC implicó una reescalada del conflicto: ya había atravesado una fase de represión interna e iniciaba otra parte del proceso donde los trabajadores que así lo quisieron, dieron su testimonio a los observadores laborales canadienses y funcionarios de la STSP.

Una vez que ingresó el mecanismo laboral, ahí creo que empezaron a involucrarse más los compañeros [en la planta]. Eso nos permitió hacer una campaña más abierta, llegábamos a la planta y entregábamos información. Y pues, por lo menos [los trabajadores] ya sabían algo más [sobre sus derechos], algo que no sabían y que ahora ya sabían. Y cuando supieron también que estábamos tratando de cambiar al sindicato después también nos apoyaron. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, sección sindical Flexitech, Silao, julio del 2023)

Este proceso también implicó que los trabajadores, en el curso de su organización, aprendieran a construir una denuncia válida para actores externos: qué tipo de pruebas tenían mayor peso, los pasos del sistema legal nacional, y qué elementos debían exponer ante los asesores y observadores internacionales. La COB continuó apoyando a los organizadores dando un respaldo continuo al tiempo que avanzaba el proceso a través del MLRR. Estos elementos dieron la seguridad necesaria para que más trabajadores a nivel de planta participaran en la campaña al tiempo que aumentó la confrontación con el SITIMM y tuviera un componente incluso lúdico (Diario de campo, observación directa, COB, Silao, julio del 2023).

Al igual que en la experiencia de Generando Movimiento, en el caso de los trabajadores de Flexitech tres procesos se desarrollaron en paralelo: las pesquisas del MLRR, la afiliación sindical y la demanda por despido injustificado. Una vez afiliado el 30 por ciento de la plantilla laboral al SINTTIA, el grupo solicitó al CFRL la realización de una elección. Si bien, aquí el MLRR supuso una advertencia para el corporativo y la gerencia local para dejar de involucrarse en la vida sindical, las redes clientelares del SITTM en el sistema laboral local retrasaron al menos seis meses el proceso de elección sindical (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral CILAS, Silao, diciembre del 2024). Fue necesaria una protesta pública en la Ciudad de México organizada por la secretaria general del SINTTIA,

²⁵ Por lo singular de la demanda de Flexitech por la vía canadiense es común que este caso no sea integrado a los informes sobre el capítulo laboral y el uso del MLRR (Voz Laboral, n.d.).

la COB y el grupo organizativo de Flexitech, frente a las oficinas del CFRL para que el trámite dejara de estar pausado. La presión federal obligó a las oficinas locales a notificar formalmente el recuento, que se llevó a cabo a finales de junio de 2023, coincidiendo con el inicio de mi trabajo de campo.

Después de poco más de un año de trabajo organizativo, este grupo logró conformar su propia sección sindical bajo el SINTTIA en unas elecciones reñidas. El SITIMM continuó siendo un sindicato minoritario -figura creada en la última reforma laboral- lo que dificultó las primeras semanas de trabajo. Sin embargo, a partir del trabajo conjunto, la sección SINTTIA-Flexitech logró ejercer su representación sindical con relativo éxito como será discutido en la sección 6.6.

En el caso de Flexitech la activación del MLRR fue un recurso importante para legitimar la denuncia y visibilizar el conflicto. Fueron la persistencia de los trabajadores y el acompañamiento de la COB los que permitieron sostener el proceso frente a la represión inicial, las trabas institucionales y el hostigamiento sindical. La relación con Unifor fue importante porque permitió iniciar la demanda mediante el MLRR, sin embargo no fue tan cercana ni mediática como el caso de GM. Este caso también expuso los nexos entre los sindicatos de protección y el sistema laboral local que por inercia dilató el proceso tal como lo refiere la literatura revisada. La victoria formal en las elecciones del SINTTIA-Flexitech marcó la consolidación del modelo de SINTTIA ya fuera de GM como una plataforma sindical de carácter nacional y no únicamente como un sindicato de planta. Como será discutido más adelante, el conflicto sindical en Flexitech continuó disputándose en la cotidianidad de la planta.

6.3.2 Caso Hiroka

Hiroka es un corporativo de capital japonés con presencia significativa en México: cuenta con alrededor de treinta plantas distribuidas en once entidades federativas por lo que tiene un papel relevante como proveedor en la manufactura automotriz instalada en México. En el estado de Guanajuato opera tres plantas, incluyendo una ubicada en el parque industrial Guanajuato Puerto Interior, y otras dos de menor tamaño: una en el parque Bajío I (sobre la carretera León–San Francisco del Rincón), y otra destinada a almacenamiento sobre la carretera León–Cuerámara.

El caso analizado se sitúa en la planta de Bajío I, donde fue desplegado un proceso organizativo con menores alcances que el de GM y Flexitech pero ilustrativo para mostrar los límites del marco normativo laboral actual mexicano y del instrumento trinacional MLRR. Al igual que en GM, el sindicato representativo fue el Miguel Trujillo, afiliado a la CTM. De acuerdo con los testimonios de los trabajadores, cuando inició operaciones y fueron contratados los primeros trabajadores, las relaciones laborales eran administradas por la dirección de recursos humanos y no tenían un sindicato. Sin embargo, los trabajadores comenzaron a mostrar el deseo de contar con una representación sindical y la gerencia pactó directamente con el MT-CTM para impedirlo y tener una representación “a modo” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, ex trabajadores de Hiroka, julio del 2023 y marzo del 2024, León)

A diferencia de GM, el MT-CTM en Hiroka tuvo una estrategia de contención más agresiva e intimidatoria desde el inicio, con respaldo tácito de la empresa y con la permisividad institucional. La hipótesis al respecto es que como hacía unos meses había perdido la representación de GM frente al SINTTIA, no le restó importancia a los intentos organizativos en Hiroka y además, por contar con menor atención mediática actuó con mayor fuerza.

Al igual que en el caso de GM, la consulta de legitimación del CCT (Contrato Colectivo de Trabajo) fue interpretada por el grupo organizador, que ya contaba con el apoyo de la COB, como una oportunidad para reescalar el conflicto. El ejercicio de legitimación tuvo varias irregularidades dado que el sindicato omitió la convocatoria formal, simuló ante la base que la legitimación era una elección de delegados y restringió la participación de trabajadores. Como todo proceso, hubo representación institucional de observadores del CFRL quienes fueron omisos a las prácticas del MT-CTM de acuerdo con los testimonios de los trabajadores (Diario de campo, rueda de prensa, Silao, julio del 2023). Ante ello, los trabajadores documentaron las irregularidades capturando fotografías y videos, anticipando la posibilidad de interponer demandas por la vía legal. Como era previsible, el resultado de la legitimación favoreció al sindicato oficial.

La COB, en representación del grupo organizador, presentó una demanda ante el CFRL solicitando la repetición del ejercicio en concordancia al inciso II del artículo 390 ter de la LFT 2019. En paralelo, los miembros de la COB comenzaron la preparación de una

queja ante el MLRR. Durante ese periodo, los trabajadores fortalecieron sus redes internas, informaron a sus compañeros y realizaron acciones públicas como ruedas de prensa para visibilizar el caso y adherir apoyo (Diario de campo, rueda de prensa Hiroka, Silao, julio del 2023). En ese momento ya habían conformado un núcleo organizativo más consolidado y articulado en torno al rechazo al sindicato de protección.

Siguiendo el proceso del MLRR, representantes del departamento de trabajo de EE.UU- entrevistaron a los trabajadores que quisieron dar su testimonio sobre la representación sindical del Miguel Trujillo y las irregularidades de la consulta de legitimación del CCT (Diario de campo, entrevista semiestructurada, extrabajador planta de arneses, León, marzo del 2024). Las pesquisas por los observadores también fueron realizadas dentro de la planta aunque fueron controladas por la gerencia evitando cualquier contacto con trabajadores clave en los procesos de organización mostrando las limitaciones de las pesquisas dentro de las plantas.

Yo me di cuenta de que los mismos agregados que estuvieron en mi casa [haciendo las entrevistas] también fueron a la planta. Pero curiosamente, no pasaron por mi línea. O sea, les dieron el tour [la gerencia], pero la empresa nunca permitió que pasaran por mi línea... (Diario de campo, entrevista semiestructurada, extrabajador planta de arneses, marzo del 2024)

Antes de que se agotara el plazo legal para repetir la legitimación, se produjeron dos reveses decisivos para los trabajadores en vías de organización de Hiroka. Por un lado, el CFRL -que inicialmente había admitido la demanda por irregularidades en la consulta- la desechó argumentando que no era posible comprobar la “personalidad jurídica” de las personas fotografiadas en las pruebas presentadas. Con ello, les fue negada por el CFRL la posibilidad de repetir la consulta de legitimación por la vía nacional. Por otro lado, las Secretarías de Economía y del Trabajo rechazaron la solicitud de activación del MLRR bajo el siguiente argumento: “no existen pruebas sustanciales de una injerencia patronal o denegación de derechos a la libertad sindical y negociación colectiva por parte de la empresa”(STPS, 2023). Además, la titular de la Secretaría de Economía emitió una exhortación pública en la que desalentaba a organizaciones mexicanas el abuso en el uso del mecanismo (Alegría, 2023).

Para los asesores de la COB el resultado negativo a sus exigencias fue resultado de un cambio en el escenario político nacional: el nombramiento de la entonces secretaria del Trabajo como titular de la Secretaría de Gobernación; en este nuevo contexto, para los

representantes estadounidenses el confrontar públicamente al gobierno mexicano mediante el MLRR habría implicado un conflicto político de alto nivel. La Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos (USTR) optó por no escalar la denuncia, dejando sin efecto tanto el recurso nacional como la queja internacional. Esta decisión, mediada por el reacomodo en la cúpula gubernamental, favoreció en los hechos al corporativo Hiroka y al sindicato Miguel Trujillo-CTM, que conservaron la representación sindical sin necesidad de modificar sus prácticas. Pese a los esfuerzos de la COB por reactivar los apoyos transnacionales, ni los sindicatos aliados en Estados Unidos y Canadá ni los representantes laborales estadounidenses en México intervinieron activamente en el caso.

Aunque la denuncia fue desestimada formalmente, sí fueron aplicadas ciertas medidas de remediación por resultado del MLRR, lo que refuerza la hipótesis de los asesores sobre que la negativa no respondió a fallas en la veracidad de la queja, sino la coyuntura política. Estas medidas operaron en dos planos: por un lado, el corporativo fue obligado a publicar una carta de neutralidad, en la que se comprometió a respetar la libertad sindical y la negociación colectiva, y a abstenerse de ejercer represalias contra los trabajadores. Esta carta fue difundida públicamente y distribuida físicamente al interior de la planta. Por otro lado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizó una serie de capacitaciones dirigidas a los trabajadores y al sindicato Miguel Trujillo-CTM para informar sobre los derechos laborales y sindicales derivados de la reforma de 2019. No obstante, estas acciones representaron más una estrategia de comunicación que una intervención orientada a garantizar la libertad sindical dentro de la planta. Fueron las medidas mínimas necesarias para proyectar la imagen de que algo se había logrado con el MLRR sin alterar las estructuras de control.

El caso de Hiroka mostró que aunque el MLRR habilitó una escala adicional de acción, su efectividad no dependió únicamente del esfuerzo organizativo, sino de una lógica de negociación política entre gobiernos, empresas y sindicatos. En algunos casos, se trató de una herramienta poderosa; en el caso de Hiroka fue una promesa que no llegó a consolidarse.

Mientras a nivel institucional fue desactivado el MLRR con medidas simbólicas, al interior de la planta Hiroka en el parque industrial Bajío I la respuesta patronal fue abiertamente represiva. En el espacio de trabajo, los trabajadores organizados aspiraban a reiniciar el MLRR como mecanismo de protección siguiendo la trayectoria organizativa del colectivo Generando Movimiento. Sin embargo, después de la publicación del aviso de

neutralidad, la gerencia incrementó la vigilancia interna y comenzó a identificar a los trabajadores que participaban o simpatizaban con el proceso organizativo. Aunque públicamente difundió una carta de neutralidad -como parte de las medidas de remediación exigidas-, en la práctica implementó mayores estrategias de intimidación.

El grupo organizado interpretó el aviso como una advertencia dirigida a la gerencia local y al sindicato de protección, instándolos a no seguir interviniendo en la vida sindical interna. Para quienes recababan las firmas de afiliación al SINTTIA, dicho aviso fue entendido como protección institucional que les permitiría avanzar en su proceso organizativo. Sin embargo, aunque facilitó momentáneamente la organización, también visibilizó a los trabajadores más activos en el movimiento y los expuso a represalias.

Pocas semanas después la gerencia ordenó un “ajuste” donde despidió tanto a trabajadores activos en la organización como a los representantes del MT-CTM. De acuerdo con la COB, entre una quinta y cuarta parte de la base fue despedida y la producción fue relocalizada hacia plantas vecinas. La estructura corporativa descentralizada de Hiroka en distintas plantas le permitió ejecutar represalias laborales encubiertas como despidos bajo el argumento de recorte y relocalización de la producción sin que afectaran el ritmo productivo del corporativo. En cuanto al sindicato, fue una forma en la que el corporativo quiso “dejar de encubrir” al sindicato de protección -de forma más bien táctica no tanto porque hubiera un rompimiento- aunque también puede tratarse de una represalia contra actores específicos por fallar en “controlar” a los trabajadores. Como fue indicado al inicio de este capítulo, las gerencias están dispuestas a deslegitimar al sindicato de protección para aparentar cambios en el régimen de control sin que la balanza de fuerzas capital-trabajo sea alterada.

[Después del fallo del MLRR] ya fue cuando empezamos a juntar las firmas y en octubre, el sindicato empieza a hacer limpieza en el turno uno. El sindicato toma la decisión de correr al delegado [de los primeros que contrataron para tener el puesto de delegado sindical], lo sacan de la planta y a los delegados de la tarde [también los corren], corre a una persona de nóminas de recursos humanos, corren a la supervisora de recursos humanos y corren a su asistente. O sea, los corren a ellos en cuanto llega el aviso de neutralidad. A los 15-20 días salen corridos. Sin embargo, a los pocos días nos dicen: “Miren muchachos, es que estamos despidiendo gente porque no hay trabajo, el cliente disminuyó sus pedidos” [...] Para desarticular la organización decidieron correr gente y después contratar nuevos o [dejar a los] que no te peleen, que se queden callados, que sean “conformistas” en pocas palabras. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, extrabajador planta Hiroka, León, marzo del 2024).

Lejos de disolverse, el colectivo se reconfiguró redistribuyendo tareas, reforzando el trabajo organizativo fuera de planta y diseñando estrategias para proteger a quienes se encontraban en situaciones más vulnerables. Estas respuestas no fueron improvisadas, sino resultado de aprendizaje a lo largo de experiencias previas. Unas semanas después la empresa intentó cambiar su razón social que fue percibido por el colectivo como una maniobra crítica para fragmentar al personal, evadir obligaciones laborales y debilitar jurídicamente la continuidad organizativa del SINTTIA.²⁶ Quienes eran los más activos en la organización junto con los asesores de la COB actuaron para evitarlo advirtiéndolo a los trabajadores de las implicaciones que tendría la entrega de la documentación (Diario de campo, entrevista semiestructurada, extrabajador planta Hiroka, León, marzo del 2024). La gerencia respondió a esta acción con intimidaciones directas, lo que reforzó el ambiente de temor en la planta.

Frente a las distintas formas de control desplegadas por la empresa y el sindicato, desde el hostigamiento directo hasta los despidos selectivos y la difamación, los trabajadores respondieron mediante tácticas defensivas que reconfiguraron su capacidad de acción. Estas respuestas incluyeron la grabación de conversaciones para documentar violaciones, la redistribución de tareas para proteger a los referentes visibles, y la reorganización desde fuera de la planta cuando estos eran despedidos.

Aunque el proceso organizativo no fue completamente desactivado, los costos fueron significativos como la fragmentación de los núcleos iniciales, el desgaste emocional sostenido y la pérdida paulatina de liderazgos. El despido de uno de los principales organizadores que confiado en la narrativa del caso de Generando Movimiento, asumió riesgos sin contar con el mismo nivel de respaldo nacional e internacional, dejó ver lo selectivo y limitado del apoyo en contextos menos visibles. Este despido junto con la renuncia voluntaria de otra integrante debilitó temporalmente la estructura organizativa interna. No obstante, el relevo de liderazgos, la reorganización externa y la continuidad de

²⁶ Esta acción, común entre empresas del ramo de exportación, funciona como una estrategia jurídica para evadir responsabilidades laborales acumuladas -como antigüedades, demandas o juicios por despido injustificado-, beneficiarse de esquemas fiscales que favorezcan “nuevas inversiones” o incluso, reducir el pago anual de utilidades. A decir por los trabajadores entrevistados, al fusionar administrativamente las filiales con distintos niveles de productividad, las ganancias individuales son repartidas entre más plantas, lo que disminuye el monto de utilidades a repartir entre los trabajadores.

algunas formas de intervención permitieron mantener viva una organización que a pesar de ser vapuleada no fue completamente extinguida.

El caso de Hiroka se distingue por la continuidad del proceso organizativo a lo largo de más de tres años, a pesar de las represalias sostenidas por parte de la gerencia y de la actuación de un sindicato de protección que operó como un actor clave en la reproducción del control laboral mediante el hostigamiento, amenazas y uso de la violencia. A diferencia de otros espacios donde la represión inicial bastó para frenar por completo la organización, aquí la agencia colectiva se adaptó a los límites impuestos y continuó buscando nuevas oportunidades de acción. Otro elemento clave en el caso de Hiroka es que las dinámicas laborales no pueden entenderse como un conflicto unidireccional, sino como una disputa prolongada en la que capital y trabajadores despliegan estrategias en constante tensión. A cada intento de avance organizativo, correspondió una respuesta patronal o sindical; y a cada acción de represión, una adaptación de los trabajadores organizados que buscaban reconquistar el terreno perdido. En esta secuencia es revelada la precariedad de la organización sindical en contextos hostiles y la capacidad de los trabajadores para sostener, con recursos limitados y bajo condiciones adversas, procesos organizativos que disputan parcialmente el control del régimen laboral desde abajo. Por último, el desenlace del MLRR en Hiroka muestra que no existió una subordinación automática de las autoridades mexicanas a los intereses regulatorios promovidos por el MLRR y el TMEC ni a las presiones de sus contrapartes estadounidenses. Prueba de ello fue no sólo el llamado de la Secretaría de Economía a moderar el uso del MLRR por parte de las organizaciones laborales, sino también el hecho de que el propio mecanismo fuera rechazado en este caso. Esto abre la discusión sobre el margen de maniobra que conservaron las autoridades mexicanas para negociar y condicionar la aplicación del mecanismo en función de sus propios intereses y del valor estratégico de la empresa demandada.

6.3.3 Caso Castor

El último de los casos seguidos a lo largo del trabajo de campo fue el de una empresa transnacional de capital mexicano del sector metalmecánico y del acero, denominada Castor ubicada en el Parque Apolo en Irapuato. A diferencia de otros casos, el punto de quiebre no fue una movilización colectiva inmediata, sino un conflicto interno dentro del sindicato blanco denominado CONASIM (Confederación de Agrupaciones Sindicales Mexicanas).

Conasim, fundada en 2001 por sindicatos blancos de Monterrey, opera bajo un modelo de protección patronal bloqueando la representación democrática de los trabajadores. (Hernández Jasso, 2007). Castor, empresa originaria de Saltillo, llegó al Bajío arrastrando este esquema: al instalarse en Irapuato otorgó la titularidad sindical a Conasim sin consulta alguna, reproduciendo una práctica común en los centros industriales del noreste de México.

Sin embargo, la reproducción del modelo sindical creó fricciones dentro de los propios miembros: Luis Martín, uno de los delegados sindicales, rompió con la lógica del sindicato tras confrontar decisiones tomadas entre la gerencia y los delegados. Esta tensión lo llevó a replantearse su rol y a manifestar interés por conformar un sindicato que representara los intereses de la base. De acuerdo con su testimonio, su puesto de delegado lo obtuvo mediante elección directa, lo que le otorgó cierta legitimidad interna (diario de campo, comunicación informal, trabajador de Castor, Irapuato, julio de 2023). Mientras fue delegado, comenzó a confrontar decisiones de la empresa y del sindicato, particularmente al oponerse a un pago extraordinario que la propia gerencia ofreció a otro miembro del sindicato blanco a cambio de garantizar el control del personal. Su reconocimiento entre los trabajadores, construido previamente en el ejercicio sindical, le permitió ubicarse como un referente y comenzar una iniciativa de organización colectiva dentro de la planta.

Tiempo después Luis Martín fue despedido junto con otro compañero en un acto coordinado entre la gerencia y el sindicato para bloquear cualquier disidencia. Pese a las presiones, Luis Martín no firmó su renuncia y optó por demandar por la vía laboral su despido injustificado; su compañero sí aceptó su liquidación.

Como en otros casos documentados, las represalias no se limitaron a los despedidos, sino que se extendieron a su red de cercanía. Una trabajadora relató cómo, tras su despido, la empresa intensificó la vigilancia hacia quienes eran identificados como parte del grupo organizador:

Cuando despidieron a Luis Martín era claro quiénes éramos los más cercanos a él. La empresa nos vigilaba para evitar que siguiéramos organizándonos. Querían encontrarnos "algo" para despedirnos [...] Yo era muy amiga de la esposa de uno de los guardias de la empresa... entonces él me mandó a decir con su esposa que la empresa tenía una cámara de vigilancia apuntando hacia mi lugar de trabajo, que querían encontrarme algo para correrme... así que eso también estaba pasando con mis demás compañeros... a ese punto, no podíamos ni siquiera abandonar nuestros puestos de trabajo porque nos

hubieran despedido [por abandono de puesto] (Diario de campo, comunicación informal, trabajadora de Castor, Irapuato, diciembre de 2023).

Pese a las acciones de intimidación, el proceso organizativo continuó. Quienes permanecieron dentro de la planta intensificaron el cuidado mutuo, replicando estrategias previamente observadas en los casos de Generando Movimiento, Flexitech y Hiroka. En este contexto, el tejido social que rodea a las plantas en zonas urbano-periféricas y semirrurales como el caso del corredor industrial de Guanajuato fue importante para sostener los procesos (Diario de campo, comunicación informal, activista-abogado laboral, Silao, julio del 2023). Las relaciones de vecindad, parentesco y amistad permitieron mantener formas de comunicación y continuidad organizativa que no hubieran sido del todo posibles desde dentro de la planta. Como ya fue mencionado anteriormente, los procesos de organización sindical no ocurren en un espacio políticamente neutro, sino que están insertos en territorios marcados por relaciones sociales, estructuras de poder y formas de control, como lo señala Massey (2005). Estos elementos configuran las condiciones en las que los trabajadores toman decisiones, a pesar del riesgo de despido, criminalización o intimidación policial.

A diferencia de las otras demandas ante el mecanismo trinacional, en Castor la queja formal fue presentada directamente por la delegación estadounidense que se sustentó en el trabajo de base del grupo organizador liderado por Luis Martín junto al acompañamiento de la COB. En este contexto, y frente al despido injustificado de Luis Martín, fueron documentadas las violaciones como transferencias entre la gerencia y el delegado sindical, y un audio en el que una representante de recursos humanos reconocía que el despido respondía a su actividad organizativa. Otro elemento que fortaleció la demanda fue que a pesar de que había un sindicato reconocido, el contrato colectivo estaba vencido, lo que evidenció que Conasim funcionaba como un sindicato blanco (Martínez, 2023).

La solicitud fue aceptada por las Secretarías de Economía y Trabajo, lo que marcó el inicio de una nueva fase en la campaña de afiliación. Mientras Luis Martín con el apoyo de la COB realizaba campaña en los espacios aledaños a la planta, sus compañeros al interior se esforzaron en afiliar a más trabajadores al SINTTIA (Diario de campo, observación de campo, Campaña de Castor, Irapuato, julio del 2023). Aunque no existía una garantía legal de protección, la visibilidad pública y la expectativa de vigilancia internacional otorgaron sensación de seguridad.

Una vez que se ingresó el mecanismo laboral, nos sentimos más relajados porque Luis M. nos dijo: si la empresa los despide se va a meter en un problema muy grande y también metería al gobierno mexicano en conflicto.” (Diario de campo, comunicación informal, trabajadora, planta metalmeccánica, Irapuato, diciembre del 2023)

La denuncia a través del MLRR fue realizada el 31 de mayo del 2023 y dos meses después fue publicado por la oficina de comercio internación de EE. UU. el plan de remediación que obligó a Castor a reinstalar a Luis Martín con el pago de los salarios y prestaciones caídas (USTR, 2023). Además, el corporativo debió publicar una declaración pública donde se comprometió a respetar los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, similar a la de Hiroka

Una vez que el 30 por ciento de la base fue afiliada al SINTTIA, los trabajadores junto con la COB presentaron la demanda de titularidad frente al CFRL. Así, a finales de noviembre del 2023 los trabajadores de Castor fueron convocados a participar en las elecciones. En esta jornada SINTTIA obtuvo el 60 por ciento de los votos y a diferencia de los procesos en GM y Flexitech, el sindicato blanco no mostró intención de intervenir activamente ni obstaculizar las votaciones (diario de campo, observación participante, campamento solidario, Irapuato, noviembre del 2023). Esta aparente pasividad institucional generó un clima de confianza, y la dirigencia del SINTTIA relajó su vigilancia durante la jornada, omitiendo formalidades esenciales: el acta de la elección no fue firmada por todos los miembros del SINTTIA que debieron hacerlo. Este detalle técnico sería utilizado posteriormente por Conasim para invalidar el resultado y echar abajo el proceso (Diario de campo, asesor CILAS, Silao, diciembre del 2024).

El Conasim interpuso un recurso por la falta de firma denunciando “irregularidades en la jornada electoral”, la autoridad laboral resolvió anular el resultado de la elección utilizando una interpretación formalista y restrictiva del procedimiento (Diario de campo, asesor CILAS, Silao, diciembre del 2024).

[El juez] al que llegó el caso no tenía jurisdicción [para negar el resultado de la elección] ante la falta que había que probar. Y quien observó la elección declaró ante este tribunal una ocasión en que la falta no podía ameritar que todo el proceso democrático se viniera abajo... Aun así, el juez dictaminó que sí, que era causa suficiente. (Diario de campo, síntesis de entrevistas, asesor laboral CILAS, diciembre del 2024).

La decisión judicial fue impugnada por CILAS y sus asesores, quienes solicitaron la revisión del caso ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Laureles, 2024). Sin embargo, el dictamen fue negativo y ratificó la resolución del tribunal local. Como consecuencia, el SINTTIA no pudo obtener el acta de representación colectiva de Castor.

El fallo despertó críticas entre organizaciones laborales, que señalaron que la omisión de una firma no invalida una elección si “no hay dolo ni alteración del resultado”, y que el juez carecía de competencia para anularla. Se apeló al principio de proporcionalidad sin éxito, según el cual las formalidades deben evaluarse por su impacto real en los derechos democráticos.

Desgraciadamente el dictamen fue negativo y obliga a que la elección vuelva a realizarse. Esto ha sido un golpe para los trabajadores porque es como si su decisión no valiera” (Diario de campo, llama telefónica, asesor laboral CILAS, Ciudad de México, diciembre del 2024).

A pesar de la resolución, el gobierno de Estados Unidos declaró cumplidas las medidas de reparación exigidas en el marco del MLRR y dio por cerrado el caso tras el periodo de seguimiento de seis meses previsto por el acuerdo (octubre del 2024). Sin embargo, esta clausura formal no resolvió el conflicto sustantivo: el amparo interpuesto por Conasim impidió que SINTTIA negociara un nuevo contrato colectivo, dejando en suspenso la voluntad de los trabajadores expresada en las elecciones (Entrevista a I. Cervantes por Garduño, 2024).

La explicación de este desenlace podría encontrarse en que la empresa Castor es de capital mexicano, al contrario de los casos anteriores. A diferencia estos últimos, en los que la presencia de capital trasnacional extranjero atrajo mayor atención de los medios y vigilancia internacional, en el caso de Castor no ocurrió. Una razón puede deberse a que tanto Conasim como el corporativo activaron redes de protección política e institucional a nivel nacional que contribuyeron a blindar al sindicato corporativo. Aunque no es posible determinar el grado de intervención directa de la empresa en la resolución judicial, la confluencia entre estructuras sindicales protegidas, el aparato judicial y el clima político nacional sugiere un patrón de contención especialmente cuando se trata de intereses empresariales locales como es el caso de este grupo industrial mexicano.

No obstante, el conflicto sigue abierto. Al cierre de esta tesis, el SINTTIA ha anunciado que volverá a pelear por la representación sindical en Castor, lo que indica que el

proceso organizativo no ha sido desmantelado, sino que se encuentra en una nueva fase de disputa (Silva, 2025).

Este caso ilustra los límites de los instrumentos normativos de protección laboral cuando se enfrentan a estructuras locales de poder judicial y sindical que operan en defensa de sus intereses. A pesar de haber desplegado una estrategia de organización sostenida, anclada en vínculos comunitarios y con el respaldo transnacional del MLRR, los trabajadores de Castor se enfrentaron a una lógica de restricción institucional que anuló su avance mediante el uso selectivo de procedimientos legales. La anulación del proceso electoral por una omisión menor, avalada por tribunales sin competencia, y la clausura del mecanismo transnacional sin resolver el conflicto de fondo, muestran cómo la voluntad colectiva puede quedar atrapada entre formalidades jurídicas y pactos de poder. Sin embargo, el anuncio de SINTTIA de reactivar la disputa por la titularidad revela que la agencia sindical aunque fue bloqueada institucionalmente no ha sido desarticulada sino que ha comenzado una nueva fase de confrontación a casi cuatro años después del inicio del proceso.

6.3.4 Patrones comunes en las trayectorias

A partir de los cuatro casos analizados, esta sección busca identificar los patrones comunes en torno a los procesos de organización sindical, sus formas de confrontación y los procesos institucionales seguidos. Lejos de mostrar procesos lineales o réplicas del modelo GM, las trayectorias comparten ciertos patrones, pero también divergen según el lugar que ocupa en la cadena productiva cada empresa, la escala de presión, la estructura sindical existente y el margen de interpretación institucional. En este sentido, a partir de la comparación será evidente cómo la agencia laboral fue ejercida por cada uno de estos grupos de forma diferenciada en función de la escala y el espacio.

En todos los casos, el punto de partida no fue un plan estructurado, sino una reacción ante un agravio colectivo. Al igual que en GM, tanto en Flexitech como en Hiroka el detonante fue la falta de reparto de utilidades o inconformidad con el monto ofrecido. Este hecho interrumpió la rutina productiva en el espacio de trabajo e hizo evidente las contradicciones del control empresarial y su alianza con la representación sindical. En Castor, aunque el detonante fue un conflicto interno dentro del sindicato de protección, fue el elemento que catalizó el hartazgo contra el modelo sindical. Las primeras respuestas fueron

espontáneas y riesgosas: paros informales, confrontaciones con supervisores y búsqueda de asesoría legal.

En esos momentos iniciales, el trabajo organizativo no ocurría dentro de la planta, sino en sus márgenes: reuniones en espacios sociales, redes de amistad, vínculos vecinales y espacios de confianza contruidos fuera del entorno laboral inmediato (Gómez-Ojeda, 2025). Fue ahí donde se tejieron los primeros acuerdos y se comenzó a construir una propuesta colectiva (Diario de campo, trabajador de empresa de autopartes del sector metal-mecánico y fundición, Irapuato, diciembre del 2023).

En esta primera fase, la agencia desplegada fue heterogénea, marcada por el momento, la estrategia organizativa y las redes relacionales. Saber a quién recurrir, confiar en el otro en un entorno de vigilancia, aprender a interpretar la ley, reconocer cuándo resistir y en qué lenguaje formular las demandas fueron decisiones colectivas que moldearon los repertorios (Gómez-Ojeda, 2025). Cada grupo se apropió de las herramientas heredadas, como la experiencia de articularse desde abajo, el uso táctico de recursos legales, la recolección de evidencia gráfica y la identificación de referentes confiables en función de cada contexto. En todos los casos, lo que se sostuvo fue una certeza fundamental: disputar la representación sindical era posible, aunque no asegurada.

El actuar en cada uno de los casos fue sigiloso. En Castor, las firmas se pasaban a través de los guantes de trabajo entre trabajadores; en Flexitech las firmas eran recolectadas por quienes tenían puestos que les permitían recorrer las diferentes áreas de la planta; en Hiroka, las redes de cuidado fueron esenciales para sostener la organización tras una ola de despidos; en Castor, las relaciones entre trabajadores y amistades permitieron continuar el proceso incluso cuando el principal referente fue expulsado de la planta.

La COB, formada a partir de los aprendizajes de Generando Movimiento, contaba ya con una estrategia concreta: asesorar a quienes exigían un pago justo de utilidades, acompañarlos en la construcción de una organización de carácter sindical, observar perfiles adecuados para las distintas tareas organizativas, sostener a los despedidos y animarlos a no firmar su liquidación para poder iniciar una demanda por medio del MLRR. A diferencia de GM, donde la estructura interna de la organización fue articulada en el interior, en los nuevos procesos cada núcleo organizativo fue conformado teniendo a la COB como intermediario. En Castor y Flexitech, la COB asesoró legalmente y sostuvo la continuidad del proceso

organizativo cuando ya no había referentes visibles dentro de planta, mediante el acompañamiento externo, la asesoría jurídica y la articulación con redes nacionales e internacionales.

La recolección de pruebas (audios, fotos, hojas de afiliación) funcionó tanto como herramienta jurídica -para sustentar las demandas-, como una forma de politizar el conflicto y proyectarlo más allá de la planta, por ejemplo, al circular esta información a través de sus redes de mensajería y redes sociales (Gómez-Ojeda, 2025). En los cuatro casos, documentar abusos y construir una denuncia válida se volvió parte integral de la práctica organizativa. En estos escenarios, la denuncia a través del MLRR no constituyó una herramienta inmediata sino que requirió una preparación meticulosa y el continuo intercambio de información entre la coordinación de la COB y los agregados laborales de la embajada estadounidense en México por una parte, y por otra con las centrales sindicales estadounidenses -excepto en el caso de Flexitech que fue por la vía canadiense-. Antes de recurrir al MLRR, cada caso presentó una demanda ante el sistema de justicia nacional, por despidos injustificados o procesos de legitimación irregular, que sirvieran como antecedente legal. Aunque esto no era un requisito formal, sí funcionó como criterio de madurez para los agregados laborales o los sindicatos extranjeros.

Una vez activado el mecanismo, lo común fue una desescalada de la represión. Como relató un trabajador de Flexitech: “Cuando a nosotros nos despidieron, fuimos los últimos despidos que hicieron, ya no volvieron a hacer más. Me parece que fue en parte porque ya estaba la demanda ante el TMEC” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, sección sindical Flexitech, Silao, julio del 2023). En este caso, el MLRR permitió la reinstalación y fortaleció la legitimidad del sindicato. En Castor, aunque el MLRR también obligó a reinstalar al referente despedido, una resolución judicial posterior bloqueó la entrada del sindicato independiente, mostrando los límites del mecanismo frente a estructuras de poder locales. En Hiroka, el mecanismo fue rechazado por las autoridades mexicanas, dejando a los trabajadores sin ese escudo de protección y expuestos a una ofensiva empresarial más agresiva.

Otro elemento común fue la desproporción entre los recursos desplegados por los trabajadores y la capacidad de respuesta empresarial. Las acciones conjuntas entre empresa y sindicato no siempre lograron desactivar por completo los procesos organizativos, pero sí

impusieron costos significativos. En varios casos, las estrategias empresariales lograron fragmentar los núcleos iniciales, aislar a referentes clave y desgastar a los propios trabajadores (Visita de campo, COB, Silao, marzo del 2024). Aun así, en medio de esas tensiones, algunos grupos lograron mantener vínculos, redefinir objetivos y continuar buscando nuevas formas de representación. La agencia fue reconfigurada como una práctica que, lejos de agotarse frente al poder empresarial y sindical, aprendió a resistir.

El uso del MLRR aparece como un punto de convergencia entre todos los casos observados. Aunque su activación no fue inmediata, en todos los casos implicó una preparación cuidadosa: entender qué pruebas reunir, cómo presentar la denuncia y qué actores involucrar. Una vez aceptado, el mecanismo operó como escudo parcial frente a nuevas represalias, pero también como dispositivo de formalización, que exigía sostener la denuncia dentro de marcos legales y tiempos institucionales. En Flexitech y Castor, el MLRR generó una pausa en la represión empresarial, y aunque sirvió para reinstalar a los trabajadores en ambos, en Castor no resolvió estructuralmente la disputa por la titularidad. En Hiroka, sirvió para obtener una declaración pública y brindar un nuevo brío al grupo organizado que pronto recibió nuevas represalias que parecían definitivas.

6.3.5 Patrones diferenciados en las trayectorias

Si bien los procesos organizativos en GM, Flexitech, Castor y Hiroka comparten un repertorio de tácticas comunes, una lectura comparativa revela diferencias significativas en los contextos estructurales, sindicales e institucionales que condicionaron sus trayectorias. Estas diferencias en las trayectorias explican tanto los distintos grados de consolidación como los límites, bloqueos y reorganizaciones que enfrentaron a lo largo del camino. El análisis de estos contrastes permite entender que la agencia laboral no opera en condiciones homogéneas aunque se localice en un régimen laboral afín, sino que se despliega en función de múltiples factores que atraviesan lo económico, lo territorial y lo institucional.

Uno de los elementos determinantes en los procesos organizativo fue el tipo de empresa y su lugar dentro de la cadena de suministro automotriz. Las plantas donde surgieron nuevos procesos organizativos presentaban diferencias significativas entre sí y notoriamente frente a General Motors cuyo peso económico, político y simbólico fue mayor. Al ser una de las “tres grandes” de la industria automotriz estadounidense con una presencia estratégica en el corredor industrial de Guanajuato y un peso considerable en los sindicatos estadounidenses

la movilización de Generando Movimiento y posterior demanda por el MLRR atrajo mucha atención. Su relevancia en el marco del TMEC convirtió el conflicto en GM-Silao en un caso paradigmático, con implicaciones binacionales que atrajeron el interés de actores diversos, del gobierno estadounidense y de sindicatos como el UAW. La capacidad de presión y monitoreo sobre este caso fue muy alta, quizás de los mayores dentro de las casi 30 demandas realizadas por el instrumento, que si bien no evitó las represalias internas sí condicionó las respuestas de la empresa y las instituciones mexicanas.

En contraste, las empresas Flexitech, Castor y Hiroka, si bien vinculadas GM -por ello su ubicación en el radio inmediato a GM-, tienen un perfil distinto: capital privado de origen alemán, mexicano y japonés, y una inserción a las cadenas globales menos mediada por relaciones sindicales internacionales. Estas diferencias se tradujeron en una menor exposición pero también en un mayor margen de maniobra de las corporaciones para operar en el plano local. Resultado de esto, las condiciones de organización fueron más adversas con un grado mayor de incertidumbre, tanto por la escasa atención institucional como por la débil presión pública externa. A diferencia de Castor y Hiroka, en el caso de Flexitech sí hubo gestos de solidaridad y respaldo hacia los trabajadores mexicanos por un sindicato alemán que no se tradujo en campañas sostenidas ni en alianzas transnacionales robustas. (Diario de campo, página de Facebook SINTTIA, mayo-junio del 2023; Herrmann, 2023).

Mientras que la demanda del MLRR en GM representó un riesgo comercial para la cadena productiva, lo que facilitó la activación rápida del MLRR con visibilidad, el resto de las empresas proveedoras pudieron contener el conflicto a nivel local, dilatar los procedimientos o escudarse en marcos legales ambiguos sin recibir la misma atención internacional. En el caso de Hiroka aunque los organizadores y asesores de la COB intentaron seguir la vía del MLRR, la coyuntura nacional bloqueó esta herramienta. Forzada por esta inicial visibilidad, emitió un aviso de neutralidad, pero en cuanto se percibió fuera del escrutinio, retomó sus prácticas represivas. El cálculo político realizado tanto por la delegación mexicana como estadounidense fue no escalar el conflicto dejando a los trabajadores en un entorno represivo y ya señalizados como conflictivos. En los casos de Flexitech, Hiroka y Castor la escala del conflicto parecía demasiado pequeña o “localizada” como para activar mecanismos diplomáticos o disputas regulatorias más fuertes.

A estas diferencias se sumaron las creadas por el tipo de sindicato de protección de cada empresa, lo que dio lugar a escenarios diferenciados:

- i. Una CTM de control despótico como la CTM-Miguel Trujillo que operaba abiertamente como aliada de la empresa y empleaba tácticas de intimidación directa. Casos GM y Hiroka.
- ii. Una CTM “más moderada” con presencia institucional pero escasa capacidad de movilización, que representa una versión regional del sindicalismo corporativo. Caso Flexitech
- iii. Y un sindicato blanco recientemente creado, sin historial de conflicto ni estructuras internas sólidas: Conasim

Esta diversidad implicó distintas formas de contención: algunas más agresivas y visibles, otras más sutiles y burocráticas. En todos los casos, los sindicatos existentes operaban como filtros o bloqueos para cualquier intento autónomo de organización. Esta poca claridad creó confusión entre los trabajadores respecto a sus derechos y canales de representación. A diferencia de GM, donde la coalición entre empresa y sindicato era evidente, en éstas el control era más difuso y muchas veces más difícil de identificar, precisamente porque operaba desde la ambigüedad institucional.

Paradójicamente, en algunos casos esta fragilidad no fue percibida de inmediato. La narrativa del caso GM, con su visibilidad internacional, creó expectativas sobredimensionadas sobre el respaldo internacional. En al menos un caso, esta expectativa derivó en la exposición inmediata y el despido del principal referente organizativo, interrumpiendo temporalmente el proceso colectivo. Este desenlace reveló que el respaldo internacional opera de forma selectiva ofreciendo pocas garantías en contextos menos expuestos siendo que su eficacia está condicionada por la escala política y mediática del conflicto. Así, mientras algunos casos logran visibilizarse y movilizar apoyos, otros quedan desprotegidos, sin garantías mínimas, atrapados en pugnas locales que no resultan “trascendentes” para los actores internacionales.

6.4 Costos emocionales para los trabajadores: entre el desgaste, la incertidumbre y la recuperación de su sentido humano

A lo largo del trabajo de campo, fue frecuente escuchar entre los trabajadores reflexiones sobre los costos personales y emocionales que implicó involucrarse en procesos de

organización sindical, más allá del riesgo de perder el empleo. El perfil sociodemográfico diverso de quienes participaron influyó en la forma en que cada uno enfrentó estos retos, así como en las herramientas y recursos de los que dispusieron. En particular, las diferencias de género aparecieron como un factor central, ya que las distintas formas de socialización dotaron a hombres y mujeres de estrategias y experiencias diferenciadas para afrontar estas dinámicas. Explorar estas dimensiones permite abrir una discusión sobre cómo se vive y se procesa la participación sindical en el plano personal y emocional, y desde dónde se configura la agencia obrera en estos contextos.

La diversidad de perfiles entre los trabajadores fue reflejada en la complejidad de experiencias que compartieron durante el trabajo de campo: desde jóvenes recién ingresados al sector hasta personas próximas a jubilarse; originarios tanto de centros urbanos como de comunidades rurales y algunos pocos migrantes regionales. Algunos informantes eran los primeros de su familia en integrarse a este sector productivo, otros más compartían el oficio con familiares directos, y algunos conservaban presente la vida agrícola de sus padres mientras que otros se deslindaban de inmediato de ella. En muchos casos, los relatos personales estaban atravesados por tensiones entre orgullo laboral, frustración y expectativas incumplidas. La heterogeneidad de orígenes de los trabajadores permitió observar que los costos emocionales de cada proceso organizativo se manifestaron de manera diferenciada según la trayectoria, la edad, el género y la historia personal de quienes son parte del espacio productivo.

Durante el trabajo de campo también fue evidente que los trabajadores involucrados en procesos organizativos enfrentaron tanto costos materiales, como el despido o la pérdida de ingresos, además de costos emocionales. Lejos de ser una decisión calculada, muchas veces se trató de una decisión impulsiva sin que pudieran prever el desgaste emocional que implicaría. En este sentido, como ya se señaló, es problemático quedarse en la lectura heroica de sus trayectorias ya que eso invisibiliza las tensiones familiares y sociales así como las contradicciones que vivieron en su lucha. Lo que para muchos consistió en un reclamo para cambiar sus condiciones laborales, pronto se convirtió en una experiencia donde los vínculos cercanos -pareja, hijos, familia, compañeros de trabajo- se vieron inmersos en un proceso de desgaste y reajuste.

Para los hombres despedidos, el involucramiento en la conformación de un sindicato a nivel de planta y consecuente despido supuso la pérdida de su rol tradicional como proveedores del hogar, dando pie a una reconfiguración al interior de sus hogares. Algunos asumieron labores de cuidado mientras sus parejas llevaban el sustento familiar, lo cual fue vivido con sentimientos de fracaso o vergüenza sumado a una urgencia por reincorporarse al mercado laboral aunque fuese en condiciones informales.²⁷

Mientras estuve con esto [en el proceso de demanda], trabajé en una tortillería, vendí cosas más para sacar el gasto, imagínate, trabajé en la obra [...]. Entonces, te imaginas... [por lo que pasé]. Mi señora salía a trabajar [a la fábrica] mientras yo me quedaba cuidando a mi niña que estaba chiquita” (Diario de campo, comunicación informal, extrabajador planta de ensamble, Silao, marzo del 2024).

Otros más narraron cómo su involucramiento en actividades organizativas aceleró tensiones con sus parejas que derivaron en rupturas. En muchos casos, no fue únicamente el desempleo lo que desestabilizó sus hogares sino el desconocimiento de sus parejas sobre el alcance del compromiso asumido:

[...] mi esposa se ponía celosa porque decía que estaba mucho tiempo fuera [con las compañeras]... después de unos meses me pidió el divorcio y... se lo di [se ríe]” (Diario de campo, comunicación informal, trabajador planta de vestiduras para asientos automotrices, septiembre del 2024).

[...] he pensado en dejar la casa e irme a otro lado, no quiero ser una carga para mi esposa... yo sé que si ella estuviera en mi situación yo también la apoyaría... pero simplemente así no me siento bien, no es correcto” (Diario de campo, comunicación informal, extrabajador planta de arneses, León, abrió del 2024).

Estas experiencias muestran que no siempre hubo una conciencia plena de lo que implicaba organizarse. Varios testimonios dieron cuenta de cómo, al principio, se asumía que al exigir derechos no habría consecuencias (Diario de campo, comunicación informal, trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, diciembre del 2023). La sorpresa y el desconcierto

²⁷ Aunque no fue una dimensión abordada sistemáticamente, durante el trabajo de campo fue consistente que los trabajadores varones hablaran en primera persona sobre efectos familiares, mientras que las trabajadoras consistentemente cambiaban de sujeto verbal al referirse a procesos vividos en su relación de pareja o relaciones familiares. Esta diferencia no puede comprenderse de forma neutral: dentro de la metodología etnográfica seguida, las entrevistas son espacios situados donde la reflexividad y la posicionalidad de quien investiga inciden en lo que los sujetos elijen expresar u omitir (Delamont, 2004; McDowell, 2010). Esta observación no busca generalizar, sino mostrar cómo la obtención de la información estuvo mediada por la relación construida entre la investigadora y los participantes durante el trabajo de campo.

inicial frente al despido o las represalias dan cuenta de la noción restringida del riesgo que estaban tomando:

Te lo juro, o sea, fue a lo mejor tanta mi ignorancia. Porque es eso, es ignorancia, ¿no? Yo decía: pues es que no me puede pasar nada. En ese momento, cuando yo llegaba a mi casa y platicaba, sí me comentaba [mi pareja] que eso me podría traer problemas. Y le dije “No, ¿por qué me traería problemas? No estoy haciendo nada malo” y ya quedó así [...] El proceso [de demanda por despido injustificado] duró todo un año ... y sí fue complicado hasta emocionalmente, ¿sabes? Porque yo en su momento dije ¿qué voy a hacer sin trabajo? [...]

[...] Cuando inicié el proceso formativo no imaginé todo lo que iba a pasar. Sí pensé que sería difícil pero no al grado que fue. Los de la COB nos lo dijeron pero de tal forma que no lo pensamos mucho. Si *hubiéramos* sabido no creo que me hubiera animado. Fue un proceso largo y desgastante que duró casi el año. (Diario de campo, comunicación informal, trabajadora Flexitech, Silao, diciembre del 2023 y marzo del 2024).

Aunque algunas trabajadoras contaron con el respaldo de sus parejas, este apoyo no eliminó el desgaste emocional ni la angustia económica. La mayoría de las mujeres organizadas asumieron riesgos personales y familiares en contextos marcados por la doble jornada: la inestabilidad laboral y la reproducción cotidiana de sus hogares. La posibilidad de sostener el proceso estuvo directamente ligada al tipo de red de apoyo disponible.

Esta trabajadora buscó un empleo que le permitiera tener un ingreso modesto y a su vez, continuar con las actividades de formación del sindicato por la que recibía una remuneración pequeña de la COB.

Yo dije: ¿qué voy a hacer? ¡ya no voy a tener trabajo!... ¡pero necesito trabajar! pero no sé, como que fue más mi coraje por pensar [hacia la empresa] “¿cómo me estás diciendo esto? ¿Qué [mi despido es] por reestructuración? cuando sabemos que eso no es cierto” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, miembro de Sinttia-Sección Flexitech., Silao, marzo del 2024).

El comercio informal le dio la flexibilidad de cuidar a sus hijos y de seguir con la campaña de afiliación sindical fuera de la planta. En este caso, el sentido de injusticia se convirtió en su impulso a pesar del resultado incierto.

En contraste, la ausencia de respaldo o la injerencia directa de las parejas varones interrumpieron al menos en un caso un proceso organizativo avanzado (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral de la COB, Silao, diciembre del 2024). La

intervención ilegal sobre la decisión de una trabajadora evitó la reescalación del conflicto y marcó el fin de la iniciativa organizativa en una planta:

...su esposo directamente negoció su liquidación [con la empresa] y “firmó por ella” ... ahí se perdió la oportunidad de continuar con el trabajo que desde adentro estaban haciendo las demás compañeras (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral de la COB, diciembre del 2024).

Estas experiencias revelan cómo las dimensiones afectiva y de género inciden en la capacidad de las trabajadoras para sostener su participación en los procesos organizativos. El tutelaje ejercido por parejas o familiares no siempre responde a una voluntad abiertamente represiva, pero sí reproduce estructuras de control que limitan la autonomía femenina. Varios testimonios evidenciaron que algunas mujeres lograron mantenerse activas en estos procesos organizativos cuando no tenían una pareja que interfiriera o condicionara sus decisiones, o bien cuando sus parejas estaban dispuestos a renegociar los roles de género, asumiendo tareas domésticas y de cuidado mientras ellas asistían a asambleas, reuniones o hacían trabajo de campo (Diario de campo, comunicación informal, trabajadora planta pintura y trabajadoras de planta de inyección de plástico y metal-mecánica, Silao e Irapuato, noviembre del 2023 y diciembre del 2024). En este contexto, la soltería, el divorcio o la condición de jefas de familia abrieron mayores márgenes para ejercer su agencia de manera autónoma. Al mismo tiempo, las condiciones materiales limitadas de las familias -la mayoría con hijos- hacían que la incertidumbre económica recayera sobre toda la estructura del hogar:

Y pues, [mi pareja] sí fue de mucho apoyo. Porque él me decía “pues si tú estás de acuerdo en lo que estás haciendo, ¡adelante! Ósea, siempre fue así: “si tú no quieres seguir, pues también no, si tú quieres seguir, va” ... obviamente [sabía que] iba a ser complicado porque yo no estaba percibiendo [un sueldo]... Y pues ahí sí era un poquito complicado pero ahí ya, como pude, me las arreglé” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora Flexitech, Silao, marzo del 2024).

En otros casos, los trabajadores optaron por no involucrar emocionalmente a sus familiares, aunque sí recibieran ayuda material de ellos:

... Mis hermanos de repente preguntaban “oye, ¿qué estás haciendo?”, algunos me decían “oye, pues ya toma lo que te quieren dar y listo, para qué te metes en más rollo [problema]”. Pues yo les decía “no, es que cómo voy a tomar algo que ni siquiera es lo justo, no puedo” ... fueron muchas emociones (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora Flexitech Silao, marzo del 2024).

La red de apoyo construida con organizaciones externas como la Casa Obrera del Bajío fue importante porque, además de ofrecer un ingreso mediante actividades de campaña como se mencionó en las secciones pasadas, también proporcionó un espacio de contención emocional que sostuvo a los trabajadores en un entorno de alta presión. En este sentido, las relaciones entre propios compañeros fueron un soporte emocional. Los llamados nocturnos, desahogos y dudas compartidas revelan el espectro de emociones que acompañaron la experiencia organizativa (Diario de campo, comunicación informal, trabajadores planta de inyección de plástico, Silao, noviembre del 2023). El respaldo en especie o los apoyos económicos otorgados por la COB permitieron mantener cierta autonomía frente a la presión patronal porque, a pesar de los conflictos legales, la vida cotidiana sigue ocurriendo para los trabajadores involucrados en estos procesos:

El que estos trabajadores tuvieran un ingreso, hizo que no tuvieran excusa para decir: Oye, necesito para comer o esto... [y dejaran los procesos] [...] Detrás de cada logro están todos los sacrificios familiares y personales... estos procesos [legales] duran mucho tiempo y los trabajadores siguen teniendo familia e hijos y pase lo que pase ellos deben alimentarse, deben comprarles ropa, zapatos (Diario de campo, comunicación informal, Coordinador en turno de la COB, Irapuato, agosto del 2023).

A partir de los testimonios recabados, se observa una dimensión no tan común de la agencia, que va más allá del sentido formativo o de la colectividad, y que emerge de contextos personales heterogéneos. Aunque el despido suponga una especie de “tiempo suspendido” - ya que mientras se resuelve la demanda laboral es complejo encontrar otro trabajo compatible con el proceso legal y existen antecedentes sindicales que dificultan su contratación-, la vida personal sigue su curso. Las responsabilidades familiares y las urgencias cotidianas continúan de forma que condicionan la posibilidad de resistir. El proceso organizativo no ocurre en un vacío sino que corre paralelo al ciclo de vida y está entremezclado con relaciones sociales y condiciones materiales que pueden facilitar o limitar la acción colectiva. Lo que podría parecer mera voluntad o tesón, es en realidad una negociación continua entre las condiciones materiales y sociales de quienes apuestan por cambiar sus condiciones de trabajo dentro del régimen laboral del corredor industrial del estado de Guanajuato.

Así lo muestra el caso del trabajador N., quien, a pesar de formar parte del núcleo organizativo en Flexitech, aceptó la liquidación al no contar con una red que le permitiera

resistir. Su condición como migrante y sostén de sus papás, limitó su permanencia en el grupo.

...Ese compañero, N., tuvo que firmar su renuncia porque él necesitaba el dinero. Era de otro estado y apoyaba a sus papás así que tenía que sí o sí mandar dinero [remesas a su familia]... optó por tomar el dinero [firmar su despido y tomar la liquidación] (Diario de campo, comunicación informal, testimonio sobre miembro del núcleo organizativo, Silao, noviembre del 2023).

En el trabajo de campo fue observado que las trayectorias familiares, los contextos previos e incluso rasgos de personalidad influyeron en la disposición de los trabajadores a involucrarse y sostener su participación en este tipo de procesos. Algunos relataron que desde niños tenían una fuerte sensibilidad frente a las injusticias y que con frecuencia defendían a otros aunque eso implicara “meterse en problemas” (Diario de campo, comunicación informal y entrevista semiestructurada, extrabajador planta de ensamble y trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, diciembre del 2023 y marzo del 2024). Varios más señalaron que, incluso terminada su demanda contra la empresa, sus propias familias no terminaron de comprender por qué se involucraron en algo que consideran ajeno a los modelos familiares (Diario de campo, entrevista semiestructurada, trabajadora de planta de inyección de plástico, Silao, marzo del 2024). En otros casos, la estructura del hogar y el entorno comunitario moldearon un sentido temprano de lo justo y lo correcto: padres que participaron en movimientos urbano-populares o que contribuyeron a la cohesión comunitaria (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral COB, Silao, diciembre del 2024); familias con historias de migración forzada por falta de oportunidades en sus comunidades; o antecedentes de conflictos agrarios donde el veredicto podía “comprarse con dinero” sembraron una conciencia crítica temprana (Diario de campo, comunicación informal y entrevista semiestructurada, trabajador Flexitech y trabajadora de GM, Silao, diciembre del 2024). Estas vivencias formaron una comprensión de la injusticia y también les dio herramientas para lograr estructurar una acción que traspasara la individual y llegara a lo colectivo.

Por eso cuando me dicen que si no tengo miedo de hablar con el gerente o con los abogados del corporativo me río, yo siendo casi una niña tuve que ponerme de frente a hombres [armados] con machetes... no le tengo miedo a eso. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, representante sindical SINTTIA, Silao, diciembre del 2024)

A partir del trabajo de campo, fue posible observar que varias trabajadoras, una vez incorporadas a los procesos organizativos, tendieron a sostener su participación con mayor continuidad que muchos de sus compañeros varones. Esta diferencia no alcanza a ser explicada por una menor carga afectiva o material de las mujeres puesto que muchas enfrentaban dobles jornadas, precariedad y cuidados familiares, sino que podría vincularse a experiencias distintas marcadas por el género, que influyen en cómo mujeres y hombres enfrentan situaciones de conflicto e inestabilidad. Mientras numerosos trabajadores hombres expresaban sentimientos de culpa, fracaso o vergüenza ante la pérdida del rol de proveedor - lo que en algunos casos derivó en una salida temprana del proceso organizativo o en la búsqueda urgente de ingresos alternativos-, las mujeres que lograban involucrarse en la organización sindical solían mostrar una disposición más estable, aunque no exenta de riesgos o costos personales. Esta diferencia podría leerse a la luz de los mandatos tradicionales de género: para muchos varones, el ideal de la provisión opera como un freno en contextos de inestabilidad laboral, mientras que la experiencia de las mujeres, vinculada a sostener el trabajo reproductivo, podría facilitar una mayor continuidad en iniciativas de transformación.

Esta percepción también surgió a partir de los testimonios. Ante la pregunta abierta sobre si percibía diferencias en el compromiso organizativo entre trabajadoras y trabajadores, una integrante que participó durante todo el proceso señaló que algunas mujeres eran consideradas aliadas seguras para sostener el trabajo organizativo, en contraste con varios compañeros varones que dudaban o se mostraban reacios a continuar. En sus palabras:

Los de la Casa Obrera me pidieron contactar a varios compañeros de mi entera confianza que siguieran [el trabajo organizativo dentro de la planta] y enseguida contacté a ella. Si bien no era muy cercana a mí, sabía que ella me iba a decir que sí y que iba a correr el riesgo. Y sí, me dijo que contara con ella. Y ve, ahora es parte de la sección [sindical]." (Diario de campo, comunicación informal, testimonio sobre miembro del núcleo organizativo SINTTIA-Sección F., Silao, noviembre del 2023).

A la par de estos sacrificios, emergen resignificaciones que dan cuenta de una agencia orientada a recuperar su dignidad humana. Para muchos trabajadores, resistir no es solo una estrategia legal, sino una forma de reafirmarse como sujetos ante un régimen de producción que los reduce a extensiones de la línea de producción (Diario de campo, comunicación informal, trabajador planta de metalmecánica, Irapuato, julio del 2023). En este sentido, el

objetivo de continuar con sus procesos legales va más allá de lo pecuniario: representa una forma de confrontar a la empresa-sindicato y de demostrar que, pese a todo, su dignidad no ha sido anulada:

No era tanto el hecho de decir “dame más dinero”... es el enojo y la frustración de que en ese momento cualquier empresa y cualquier patrón te puede hacer lo que quieran... ya me costó bastante desde que me despidieron [refiriéndose a estar resistiendo y seguir el proceso de la demanda legal] como para dejar ahora y acepto lo que me das [la liquidación que fijó la empresa]” (Diario de campo, comunicación informal, testimonio sobre miembro del núcleo organizativo SINTTIA-Sección F., Silao, noviembre del 2023).

En ciertos relatos, la participación en procesos organizativos adquiere una dimensión intergeneracional, donde la lucha por los derechos laborales se convierte también en una forma de transmitir valores a sus hijos. Más allá de las demandas inmediatas, estas experiencias también se percibieron como actos formativos que inculcan la conciencia sobre lo que es posible cuestionar. Como lo expresó una trabajadora al referirse a su hija que recién entró a trabajar a una empresa del sector:

Ella me dice: “es que yo me siento muy orgullosa de ti. Y a todo el mundo le hablo de ti” y pues creo que ella también ha tomado [aprendido] parte de todo esto que estoy haciendo y ella lo ve como “mi mamá está haciendo muchas cosas”, ¿no? “Y mi mamá ha hecho esto” y me gusta, me gusta mucho que ella aprenda de todo lo que se está haciendo [trabajo organizativo] y más porque a ella le va a servir también porque va a estar trabajando, es un trabajador más y ella sabe qué cosas están bien y qué no estaría bien si le hacen algo dentro de una empresa.... Y a mí me da mucho gusto que ella diga que está muy orgullosa. (Diario de campo, comunicación informal, testimonio sobre miembro del núcleo organizativo SINTTIA-Sección F., Silao, noviembre del 2023).

Por último, es importante señalar que solamente una minoría de los trabajadores que iniciaron los procesos organizativos lograron permanecer en los movimientos y llegaron a vivir el cambio de modelo sindical. Durante el proceso, varios integrantes del núcleo organizativo enfrentaron represalias o fricciones internas que derivaron en su salida de la empresa o del sindicato. Algunos aceptaron la liquidación como única alternativa ante el desgaste constante dadas sus complejidades materiales y personales. Para ellos, el costo de la organización fue más alto, y los beneficios que trajo el SINTTIA a los espacios de trabajo fueron logros colectivos de los que quedaron marginados.

Estos fragmentos permiten observar la agencia como una práctica situada, marcada por la ambivalencia del contexto y de las redes sociales que la sostienen. Lo que aparece como decisión o voluntad es, en realidad, una negociación constante entre las condiciones materiales, afectivas y sociales que atraviesan la vida de quienes apuestan por cambiar sus condiciones de trabajo y de vida partiendo del espacio laboral. De esta forma, los costos emocionales se revelan como un componente que estructura la capacidad de resistir, y no como un efecto colateral. Estos costos evidencian que la participación sindical no es solamente un acto político, sino también un proceso vivido que implica reconfigurar identidades, vínculos y expectativas. Así, comprender la agencia obrera exige atender tanto sus dimensiones organizativas como sus impactos emocionales que condicionan o limitan las apuestas colectivas.

6.5 Reconfiguración del régimen laboral: Modelo sindical SINTTIA

La transición de la organización colectiva hacia la representación sindical para los trabajadores organizados de GM-Silao y Flexitech no supuso un cierre del ciclo organizativo sino que marcó el inicio de una etapa marcada por diferentes tensiones. Es decir, la trayectoria de los movimientos surgidos entre las líneas de producción no termina cuando logran la representación sindical sino que continúa a través de varias etapas: negociación de contratos colectivos y aumentos salariales, gestiones cotidianas en la planta y atención directa a la base trabajadora (Diario de campo, entrevista semiestructurada, Silao, diciembre del 2024). Este trabajo implicó un proceso de aprendizaje, desafíos de legitimidad interna y fricciones tanto con la base como con actores externos.

Desde el inicio, uno de los principales retos del modelo sindical propuesto por SINTTIA fue enfrentar las percepciones tradicionales que los trabajadores tenían sobre los sindicatos. Incluso para algunos de los miembros iniciales la idea de un sindicato representativo consistía en replicar el viejo modelo sindical: favores, uso de cuotas para fines personales, viajes y autos propios. Un representante de SINTTIA-Flexitech refirió sobre una compañera que deseaba reproducir las prácticas clientelares canalizando recursos provenientes de las cuotas sindicales a proveedores cercanos: “esta persona *luego luego* que llegamos a la sección comenzó a pedir que cotizáramos con un conocido suyo y así, se molestaba porque los recursos que manejábamos eran pocos...” (Visita de campo, comunicación informal, representante sindical de SINTTIA Flexitech, Silao, diciembre del

2024). A decir por los testimonios de las dos secciones con las que estuve en contacto, a pesar de las fricciones finalmente lograron que estas personas que querían caer en viejas prácticas renunciaran a la representación colectiva (Diario de campo, comunicación informal, Representante sindical SINTTIA Flexitech y académico-activista, Silao y Guanajuato, diciembre del 2024 y julio del 2023).

Esto obligó a los miembros de SINTTIA a ejercer prácticas de confrontación y negociación al interior de cada sección, para reajustar sus posiciones tanto frente a la empresa como frente a la base. Cada encuentro implica la negociación, la flexibilidad y la capacidad de resolver conflictos entre los compañeros del sindicato; como lo expresó una integrante de la sección Flexitech:

... dentro de la empresa nosotros tenemos un día de la semana en la que hablamos [entre los miembros de la sección en una asamblea semanal] y en ocasiones se tornan muy difíciles porque [a los compañeros] no les parece lo que uno les dice [...] Nuestras reuniones se tornan tensas. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, miembro de sección Flexitech, Silao, marzo del 2024).

Otro elemento al que se enfrentaron estas secciones una vez que ganaron la representación sindical fue romper los arreglos entre los sindicatos corporativos y los departamentos de recursos humanos. Como fue explicado en el capítulo anterior, la confabulación entre ambos actores sostiene parcialmente el régimen de control sobre la fuerza de trabajo dentro de estas plantas. En el caso de Flexitech, la nueva sección indicó que “al trabajo de representación se le sumó lidiar con el antiguo sindicato que no quería dejar la planta, que continuaba asistiendo para hablar con los trabajadores” (Visita de campo, comunicación informal, miembro de sección Flexitech-Sinttia, Silao, diciembre de 2024). La presencia de representantes de SITIMM al interior de la planta, prohibido por el reglamento, fue permitido por el área administrativa durante las primeras semanas. En este caso, los representantes de SINTTIA presionaron a la dirección de Recursos Humanos mediante oficios y conversaciones informales para que impidieran el paso de los anteriores delegados. Como señaló una integrante de esta sección:

Y nos ha sido *bien complicado* desde agosto que nosotros comenzamos [como representantes del SINTTIA], porque al comienzo y creo que todavía, nos ven o nos veían en ese momento como “nada”. En una ocasión, una persona de RH dijo que nosotros “ahí nada más estábamos de chocolate” porque pues no nos tomaban en cuenta o no querían tomarnos en cuenta. Yo creo que

pensaban que estábamos jugando. [se ríe] (Diario de campo, entrevista semiestructurada, representante SINTTIA-Flexitech, Silao, marzo del 2024).

Durante las semanas de transición entre el SITIMM y SINTTIA, los representantes de la oficina de Recursos Humanos vieron amenazada su hegemonía con la llegada de un nuevo sindicato. Acostumbrados a establecer las condiciones de “colaboración” con el anterior sindicato, la llegada del SINTTIA como un actor implicó una serie de confrontaciones. Un ejemplo de estos primeros roces ocurrió en torno a las cuotas sindicales: apenas llevaban unas semanas como sindicato electo cuando los representantes sindicales acudieron a la dirección de contabilidad a gestionar el depósito correspondiente. La persona encargada les respondió que “no se las habían depositado [las cuotas sindicales] porque la empresa no tenía dinero” (Visita de campo, comunicación informal, SINTTIA-Flexitech., Silao, diciembre del 2024). Esa respuesta despertó un fuerte malestar entre los representantes, ya que evidenciaba el desconocimiento total por parte de la administrativa sobre cómo opera un sindicato representativo; ella pensaba que se trataba de una “dádiva de la empresa”, y que como tal podía ser otorgada o negada a discreción, sin entender que se trata de un monto descontado directamente del salario de cada trabajador, y que, en todo caso, si no había sido depositado era porque la empresa lo había utilizado indebidamente como recurso propio.

Las confrontaciones del SINTTIA no fueron únicamente con el sindicato de protección y los representantes de recursos humanos sino también con el área técnica de la empresa. En el caso de Flexitech, los representantes sindicales refirieron que cada día deben estar alertas de los movimientos de las áreas de calidad y producción porque suelen tomar decisiones sin una negociación previa con el sindicato, que deberían hacer por afectar el ritmo de la producción y a la base trabajadora. Por esta razón, no solían ausentarse todos los representantes sindicales de la planta para participar en encuentros laborales y debían dejar como responsable al menos a alguien de la sección. Esta cautela se debe a que la gerencia aprovechaba su ausencia para realizar modificaciones unilaterales que debían pasar primero por la negociación formal con el sindicato.

Por ejemplo, tanto la secretaría general como las secciones de Flexitech y GM asistieron en septiembre de 2024 durante un par de días a un encuentro en la Ciudad de México con asociaciones sindicales nacionales y representantes de Canadá y Estados Unidos. Al regresar a Flexitech, y tras conversar con la base, los representantes se enteraron de que la gerencia había propuesto directamente a los trabajadores en turno modificar la jornada

laboral, sustituyendo el esquema legal de ocho horas por cinco días a la semana a uno de doce horas durante cuatro días, en contravención de la Ley Federal del Trabajo. Frente a esta situación, el sindicato envió una notificación formal a la gerencia señalando que dicha propuesta era ilegal, ya que decisiones de este tipo deben ser negociadas colectivamente y no impuestas mediante asambleas improvisadas (Visita de campo, Planta Flexitech, parque Las Colinas, Silao, diciembre de 2024).

En el caso de SINTTIA-GM, durante el primer semestre de 2025, también debió hacer frente a rumores impulsados por la gerencia sobre cambios en el esquema de horarios. La empresa divulgó esta propuesta de modificación a la jornada laboral al sindicato rival, el MT-CTM, posiblemente para generar división entre los trabajadores y restar legitimidad del SINTTIA como interlocutor (Diario de campo, Boletín de prensa publicado en la página de Facebook SINTTIA, julio del 2025). Ante esta situación, SINTTIA-GM emitió un comunicado aclarando que dicha modificación era arbitraria y que debía ser negociada previamente con el sindicato, antes de que se difundieran rumores.

Los ejemplos proporcionados por la representación de SINTTIA ilustran que, en este contexto, la representación sindical debe ser constantemente sostenida y negociada, tanto por los representantes como por la base trabajadora, frente a los mecanismos de poder y control internos de la planta, ejercidos por sindicatos de protección, direcciones de recursos humanos y gerencias de producción y calidad, como más adelante confirmaría la secretaria general del SINTTIA.

Al tiempo que ambas representaciones, SINTTIA-GM y SINTTIA-Flexitech, debieron enfrentar a estos actores, también enfrentaron las altas expectativas de la base trabajadora que esperaban que en cuestión de días “fueran solucionados todos los problemas” (Diario de campo, comunicación informal, miembro de SINTTIA Flexitech y SINTTIA-GM, Campamento Solidario, Irapuato, noviembre del 2024). La mayoría de las demandas exigían mejorar las condiciones de trabajo en cuanto a horarios y tareas, calidad de la comida del comedor, garantizar el pago de bonos adicionales y un buen reparto de utilidades así como ser transparentes en el uso de las cuotas sindicales:

“...para nosotros fue muy gratificante lo que sucedió [obtener la representación y quitar al anterior sindicato], pero pues ahora otra vez es batallarle porque la demanda de los trabajadores es... ha sido mucha” (Comunicación personal, entrevista semiestructurada, representante sección F SINTTIA, Silao, marzo del 2024).

Frente a estas condiciones, algunos actores que conforman tanto las secciones del SINTTIA como la secretaría general iniciaron un proceso de profesionalización a nivel de planta. Todos los miembros de las secciones del SINTTIA provienen directamente de las líneas de producción, con trayectorias laborales en esquemas fabriles marcados por el control y la disciplina y con poca familiarización con procesos administrativos. La transición desde la organización a la representación en planta implicó aprendizaje administrativo e incluso legal: aprender a hablar en público y administrar las redes sociales oficiales, atender consultas, estudiar leyes y reglamentos, armar e interpretar reglamentos y hacerlos valer frente a las empresas y sus departamentos legales (Visita de campo, Silao, noviembre de 2023).

Además, en las propias dinámicas laborales, los representantes enfrentan tensiones entre sus roles sindicales y su identidad como trabajadores. Como relató uno de ellos sobre los conflictos entre miembros de tripulaciones o con supervisores, “se les pide [a los trabajadores] que siendo parte del sindicato dejen de lado esos conflictos: rencores y disputas entre trabajadores, porque al final de todo, son representantes del sindicato, y cualquier acto imprudente afectará la reputación del sindicato” (Diario de campo, comunicación informal, miembro del SINTTIA-GM, Silao, noviembre del 2023).

Este nivel de involucramiento, aunque ha reforzado la legitimidad del sindicato, como se indicó en la sección previa, también ha implicado desgaste emocional. Esta cercanía ha sido un recurso fundamental para construir confianza en un entorno marcado por el escepticismo y el descrédito hacia cualquier tema sindical. De hecho, estas acciones han permitido transformar la percepción entre los trabajadores en un inicio reacios al SINTTIA:

“Nosotros [SINTTIA-Flexitech] tuvimos unas elecciones muy reñidas, ganamos por una diferencia de 30 votos. Ahora [tres meses después de que comenzaron su representación] contamos con el 90 por ciento de los trabajadores de la planta afiliados a nuestro sindicato”. (Diario de campo, comunicación informal, representante sindical de SINTTIA Flexitech, Silao, noviembre de 2023).

Uno de los efectos más significativos del proceso organizativo impulsado por SINTTIA ha sido la paulatina transformación de su función dentro de las plantas: si en un inicio su principal labor fue representar los intereses de los trabajadores frente a los mandos gerenciales al recibir sanciones, pasaron a constituirse como un actor que opera activamente

en la vigilancia y cumplimiento de derechos laborales y normativas aplicables en los espacios de producción. Las secciones de SINTTIA establecieron mesas de diálogo con mandos administrativos, como recursos humanos y gerencia, para revisar cada caso disciplinario -que implica sanciones por faltas como inasistencias, impuntualidad, hurtos y consumo de sustancias- con castigos que van desde descansos obligados hasta el cese total. Durante las mesas de diálogo, el representante sindical media entre el trabajador y el área que levanta la queja, buscando que prevalezca el interés del trabajador.

De forma contraria, bajo la representación del sindicato de protección, el despido funcionaba como mecanismo de control ya que sin seguir un código o normativa, la oficina de recursos humanos podía levantar sanciones o despedir por hechos menores. De esta forma, las mesas de negociación han logrado que disminuya la tasa de despidos dado que ya no depende del criterio del soporte técnico o administrativo y es la instancia más inmediata de defensa colectiva.

Más adelante, este ejercicio de contención pronto dio paso a una función más amplia y es la de garantizar el cumplimiento de normativas laborales que aunque están vigentes, en estos espacios de trabajo nunca han sido cumplidas. Como expresó una representante:

Si veo que algo no está bien [niveles de ruido, condiciones del transporte de personal o incluso el servicio de comedor] o que pudiéramos mejorar, busco qué ley lo regula: código de salud, de trabajo, de tránsito y a partir de eso buscamos que se cumpla (Visita de campo, comunicación informal, representante de SINTTIA-F, Silao diciembre de 2024).

Este rol replantea el lugar del sindicato como garante de las normas que deberían vigilar las instituciones laborales formales. En ausencia de inspecciones laborales rigurosas y ante la inoperancia de las autoridades, el sindicato democrático y representativo asume una función normativa informal, actuando como inspector de las condiciones de trabajo. Lo revelador de esta práctica es una dimensión de agencia sindical que sobrepasa la negociación colectiva y constituye a nivel de planta mecanismos cotidianos de regulación y defensa. En este sentido, el marco legal es reapropiado como una herramienta práctica para limitar el poder disciplinario en el espacio de trabajo. Al hacerlo, el sindicato asume funciones que en principio corresponderían a los inspectores laborales, estructurando formas de vigilancia informal con un alcance modesto. Con ello, los representantes sindicales del SINTTIA han

logrado negociar y hacer valer ciertas condiciones en el espacio de trabajo, siempre y cuando estas no supongan un riesgo a la hegemonía del capital en los espacios de producción.

El caso del SINTTIA muestra, así, cómo la agencia colectiva resiste al régimen dominante al tiempo que ocupa el vacío de las instituciones públicas que no tienen la capacidad de garantizar los derechos laborales y ha delegado su cumplimiento a la lógica de las empresas y en este caso, a la iniciativa de los propios trabajadores organizados.

Si bien los procesos de organización sindical impulsados por el SINTTIA han fortalecido la participación de base y modificado parcialmente las condiciones de trabajo en varias plantas, el proceso ha sido complejo como también ha sido reportado por la literatura reciente: cómo movilizar a los trabajadores apáticos en torno a los beneficios de la libertad de asociación y la negociación colectiva (Ruwanpura, 2015).

Un aspecto que permanece como tensión fueron los procesos de conformación de las secciones sindicales más recientes. En estos casos, las primeras representaciones sindicales no fueron electas mediante voto directo por la base trabajadora, sino designados por iniciativa de actores clave de la organización. Aunque esta estrategia respondió a condiciones específicas de urgencia y falta de infraestructura organizativa, también abre interrogantes respecto a la legitimidad del proceso y a los límites de la democracia sindical en contextos de hostilidad. Sin embargo, en los segundos ciclos de representación, estos mismos colectivos impulsaron procesos democráticos internos que si bien fortalecieron la legitimidad del sindicato, también introdujeron nuevas complejidades en su interior. Lejos de ser trámites administrativos, las elecciones internas implicaron procesos tensos y llegaron a dividir a la base.

Estas experiencias muestran que la democratización sindical no es un momento único ni una meta que se alcanza de forma definitiva. Se trata de un proceso que requiere sostenerse en el tiempo e implica conflictos y reajustes. No obstante, en el caso de las dos secciones observadas del SINTTIA, la rapidez por tener una estructura sindical funcional respondió al régimen laboral, donde había varios frentes simultáneos: instituciones de justicia y regulación laboral, sindicatos de protección y la gerencia de las plantas. Esto revela que la agencia obrera no sigue un modelo ideal ni lineal; se ejerce desde condiciones específicas y se adapta a los recursos y necesidades del momento. Una interpretación propia es que, más que una

contradicción, estas decisiones expresan la tensión constante entre la urgencia organizativa y el ideal democrático.

6.6 Entre democracia y productividad: paradojas del modelo sindical

La consolidación de SINTTIA como sindicato independiente transformó el ambiente laboral de las plantas donde tiene presencia: las negociaciones salariales alcanzaron el 10 por ciento -anteriormente eran del 3 por ciento-, la rotación de personal se redujo, hay mayor claridad en los procesos internos que disminuyeron las sanciones arbitrarias y, en términos generales, los trabajadores comenzaron a expresarse con mayor libertad. Estas mejoras, coexistieron con una lógica de continuidad productiva en la que el sindicato, lejos de frenar la reproducción del capital, facilitó condiciones más estables para la empresa (Diario de campo, entrevista semiestructurada, asesor laboral CILAS, Silao, diciembre del 2024).

En este sentido, el éxito organizativo del SINTTIA también resultó funcional para los intereses corporativos. Según los representantes sindicales de Flexitech, su presencia contribuyó a reducir la rotación de personal, lo que beneficia a la empresa al disminuir los gastos asociados con el proceso de contratación y la inactividad de los puestos vacíos. En Flexitech, la representación de SINTTIA trajo como resultado que extrabajadores intentaran ser recontratados “por el ambiente, el salario y las prestaciones que han logrado los compañeros” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, Asesor Laboral CILAS, Silao, diciembre del 2024).

El SINTTIA, en sus dos secciones, lejos de situarse únicamente como un actor de confrontación, asumió también funciones de contención, mediación y gestión del conflicto. Como expresó una representante sindical: “sabemos que sí hay muchísimas cosas que mejorar para beneficio de los trabajadores, pero en ningún momento nosotros pensamos “¡que se friegue la empresa!” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, representante de SINTTIA-Flexitech, Silao, entrevista, marzo de 2024).

La profesionalización no se limita al espacio de planta, sino que fue extendida también a los procesos de negociación formal, donde los representantes del SINTTIA tuvieron que enfrentar a corporativos con estructuras rígidas y poco acostumbradas a tratar con interlocutores de sindicatos representativos. Como relató la secretaria general del sindicato sobre cómo realizaron sus procesos de negociación contractual y salarial con un corporativo como GM:

Cuando llegábamos a las mesas de negociación los gerentes ni siquiera nos querían dar la mano, se sentaban como en shock porque estábamos nosotros ahí, como iguales. (Diario de campo, entrevista semiestructurada, secretaria general SINTTIA, Silao, diciembre del 2024).

Ambas secciones, la de SINTTIA-Flexitech y SINTTIA-GM, afirmaron que la primera negociación fue la más compleja y en las consecutivas les ayudó estar familiarizados con el proceso. En el caso de GM, la sección sindical prefirió negociar directamente en el CFRL con un conciliador de por medio ya que aprendieron que los mandos gerenciales de la planta en Silao no tienen margen de acción y que es más fácil llegar a un acuerdo con los abogados del corporativo (Diario de campo, entrevista semiestructurada, secretaria general SINTTIA, Silao, diciembre del 2024).

En este entorno, la representación sindical enfrenta el reto de sostener una legitimidad doble: responder a las demandas inmediatas de la base trabajadora y, al mismo tiempo, evitar que esas demandas interfieran con la estabilidad productiva que también han interpretado como un logro del SINTTIA. Esto es reflejado en el tipo de trabajo cotidiano que realizan las representantes: además de atender consultas y canalizar inconformidades, establecen criterios para procesar solicitudes y gestionar las formas de negociación con la empresa. En varias entrevistas, los representantes sindicales y sus asesores, reconocen que la presión sobre su gestión como sindicato proviene de las condiciones estructurales (baja en la producción, cambios geopolíticos) y al mismo tiempo de gestionar las expectativas internas de la base (mayores incrementos salariales y aumentos en los pagos de utilidades) en un entorno donde la experiencia sindical participativa es reciente y continúa en disputa (Diario de campo, comunicación informal y entrevista semiestructurada, representantes de SINTTIA-Flexitech y representante de Sinttia-GM, Silao, diciembre).

Una de las tensiones más persistentes en este proceso ha sido el tipo de vínculo que construyeron entre la base trabajadora y sus representantes. En varios casos, los trabajadores depositaron en el sindicato la expectativa de solucionar toda situación -por mínima o cotidiana-, sin verse a sí mismos como actores del proceso organizativo. En una interpretación propia, esta lógica de delegación total sobrecarga a las representantes además de que obstaculiza la construcción de una cultura participativa. También fue observado que, cuando los representantes sindicales no cumplieron esas expectativas, la base trabajadora cuestionó su legitimidad y viraron de la aceptación al rechazo.

Algo similar ocurre en otras plantas de la región donde no opera SINTTIA: trabajadores de otras empresas que reconocen los avances logrados por el sindicato, expresan interés por replicar la experiencia de conformar su propio sindicato, pero esperan que sea el propio SINTTIA quien llegue a “quitar al viejo sindicato” (Visita de campo, comunicación informal, representante de SINTTIA, Irapuato, agosto del 2023). Esta concepción obvia la trayectoria del SINTTIA y explica el cambio sindical como producto de una intervención externa y no de un proceso colectivo que requiere confrontación y perseverancia ante la incertidumbre.

Una explicación de ello puede encontrarse en que, durante la conformación de las secciones sindicales, no todos los trabajadores se autopercebieron como actores con capacidad de decisión y se involucraron en el proceso. En ese marco, la evaluación sindical se redujo a juzgar si “el sindicato es bueno o malo”, sin cuestionar la relación pasiva con él. De esta forma, incluso una estructura representativa como la del SINTTIA es evaluada bajo marcos tradicionales, donde lo que se espera era una gestión eficaz, pero no necesariamente el compromiso participativo de la base (Visita de campo, Parque Las Colinas, Silao, diciembre del 2024). Este comportamiento reflejó que la agencia obrera no siempre se ejerció como una práctica consciente y activa; más bien, se construyó en disputa y, en muchos casos, estuvo atravesada por la herencia de modelos sindicales corporativos que fomentaron la pasividad.

En contraste con el modelo sindical corporativo donde el uso irregular de los recursos y el desvío de cuotas era uno de los signos más evidentes de abuso hacia los trabajadores (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral COB, Silao, julio del 2023), el SINTTIA legitimó su propio modelo mediante una práctica conocida internamente como “la devolución del cuotas en especie”. Es decir, las funciones operativas de la sección sindical - como la organización de asamblea- son financiadas con los recursos que las empresas otorgan a los sindicatos por ley, mientras que las cuotas sindicales son devueltas a los trabajadores a través de apoyos tangibles: despensas a fin de año, regalos por el Día de las Madres y del Padre y mochilas con útiles escolares a inicios del ciclo escolar (Visita de campo, COB, julio del 2024). En el caso de SINTTIA-GM, el resto de los recursos fueron invertidos en bonos del estado a corto y mediano plazo que conforman su fondo de emergencia (Diario de campo, Asamblea Ordinaria, Irapuato, diciembre del 2024). Para la dirigencia del sindicato, este

fondo representa una reserva financiera y un pilar de autonomía organizativa frente a la empresa. Como expresó la secretaria general:

Nuestro fondo de emergencia es nuestra fortaleza, si nos la gastamos, estaremos como otros compañeros [de otro sindicato sectorial que al no tener fondo de emergencia no pudo negociar un mejor CCT], a merced de la empresa, ese fondo es nuestra fortaleza... cuando visité el sindicato de VW vi que tienen un polideportivo donde incluso hay un área de rehabilitación para los compañeros, eso me gustaría, un espacio que sea nuestro, que tengamos nuestras propias oficinas para dejar de pagar renta, un lugar donde los afiliados puedan disfrutar [...] Pero imagínate, si damos una despensa, aunque sea de 500 pesos, por la cantidad de afiliados eso se convierte en millones... cualquier cosa que des, al multiplicarlo por esos números se hace mucho.” (Diario de campo, entrevista semiestructurada, secretaria general de SINTTIA, Silao, diciembre del 2024).

Para los miembros del sindicato, esta devolución material refuerza su legitimidad a través de la transparencia financiera; en cambio, para muchos trabajadores lo importante es que exista una distribución visible y tangible de los recursos (Diario de campo, redes digitales de SINTTIA, Facebook, acceso público, diciembre del 2024).

Este doble rol, como defensor de derechos y como garante de gobernabilidad al interior de la planta, ubica al sindicato en un punto intermedio donde su utilidad es reconocida tanto por parte de la base como por parte de la empresa. Esta posición le ha permitido al SINTTIA incidir más allá de los espacios donde tiene presencia formal, teniendo efectos indirectos en otras plantas. En algunos casos, incluso empresas que no cuentan con presencia de SINTTIA han preferido modificar sus prácticas laborales para prevenir el riesgo de una organización sindical similar (Diario de campo, comunicación informal, excoordinador COB, Silao, diciembre del 2023). Es decir, el temor de ciertos corporativos a la entrada de un sindicato como SINTTIA ha llevado a mejoras anticipadas en otras plantas. Un caso de ello ha sido el de la planta de GM ubicada en el municipio Villa de Reyes en el estado vecino de San Luis Potosí -que por su cercanía también emplea a trabajadores guanajuatenses- cuya gerencia ha impedido activamente la afiliación de trabajadores al SINTTIA y ha optado por crear una junta de negociación que ha mejorado el salario general (Diario de campo, comunicación informal, asesor laboral de la COB, Silao, julio del 2023).²⁸ Esta estrategia de

²⁸ Al terminar de redactar este capítulo estaban por llevarse a cabo las elecciones en esta planta donde SINTTIA contendía frente a otro sindicato “creado por la empresa” (Diario de campo, comunicación informal, asesora laboral de la COB, Silao, junio del 2025).

ninguna forma puede interpretarse como una especie de “solidaridad interempresarial”, sino como una táctica de contención: mejorar las condiciones a un mínimo para evitar la organización colectiva. Así, la acción sindical logra alterar prácticas más allá de sus fronteras inmediatas, pero por la vía de una especie de presión anticipada.

Por último, aunque el SINTTIA se ha identificado desde su origen como un modelo sindical democrático, en mi interpretación fueron las condiciones materiales y políticas que enfrentó en sus inicios las que configuraron su modelo organizativo. Las primeras designaciones de comités sindicales no fueron mediante votación directa, sino a través de acuerdos internos entre actores clave del proceso organizativo. Más adelante, impulsaron esfuerzos por establecer procesos participativos de elección, en un intento de fortalecer su legitimidad. Estas decisiones, aunque respondieron a un entorno de fragilidad organizativa, represión sindical y necesidad urgente de consolidar estructuras mínimas de representación, también introducen un dilema: ¿es posible sostener un proyecto sindical democrático cuando su legitimidad inicial se basó en procedimientos no participativos? ¿Puede comprenderse su trayectoria como un proceso democrático en construcción, aún en disputa? Como fue explicado en las líneas anteriores, estas preguntas no buscan invalidar los avances logrados, pero sí señalar un punto crítico en la evolución del modelo: la necesidad de construir mecanismos de rotación, evaluación y rendición de cuentas que sucedan en el momento fundacional y aseguren una apropiación colectiva del proyecto sindical.

6.7 Conclusión del capítulo: Sobre la agencia obrera como situada, relacional y conflictiva.

Este capítulo analizó la agencia obrera en las plantas productoras del sector automotriz ubicadas en el corredor industrial de Guanajuato desde una perspectiva multiescalar. Siguiendo la discusión de Baglioni et al. (2022), los regímenes laborales no pueden explicarse desde una única escala -ni lo local ni lo global por separado-, sino que deben entenderse como configuraciones dinámicas donde interactúan actores, instituciones y estructuras socioeconómica en distintos niveles.

A partir de los casos analizados, el capítulo sostiene que la agencia no es una capacidad abstracta, sino que es una práctica situada, moldeada por contextos históricos, sociales e institucionales específicos; es relacional porque surge a partir de las interacciones entre distintos actores -empresas, sindicatos y actores externos-; y por último, es conflictiva

dado que es configurada a partir de la tensión constante con los dispositivos de control empresarial y sindical. A lo largo del capítulo fue mostrado como la agencia fue desplegada por los trabajadores desde el espacio inmediato de trabajo hasta las demás escalas.

En un primer momento, la agencia fue expresada en el espacio inmediato de la línea de producción, donde los trabajadores desarrollaron pequeñas acciones cotidianas orientadas a recuperar márgenes de autonomía. Estas incluyeron el ajuste del ritmo de trabajo, expresiones de solidaridad entre pares así como la redistribución de tareas. Es importante notar que estas acciones si bien son fragmentadas por la propia división de tareas, permitieron a los trabajadores recuperar márgenes de independencia como previamente lo discutieron Katz (2004) y Pattenden (2016). Estas acciones, si bien no siempre buscan confrontar directamente a la empresa, permiten a los trabajadores negociar parcialmente las condiciones de uso de su fuerza de trabajo y abrir márgenes de maniobra dentro de un entorno caracterizado por la vigilancia, la presión de los supervisores y la lógica individualizadora. En el mismo sentido, Mitchell (2012) plantea que la agencia no debe ser comprendida a partir de la confrontación directa, sino como una capacidad de los trabajadores para definir cómo se emplea su trabajo y en ello estriba su valor político puesto que negocia su autonomía en contextos de alta vigilancia y fragmentación.

Sin embargo, las expresiones cotidianas de agencia no explican en su totalidad cómo los conflictos en el espacio de trabajo escalaron hacia la organización colectiva. En tres de los casos analizados, esto ocurrió a partir de la falta de pago de utilidades, hecho que implicó su quiebre como instrumento de la manufactura del consentimiento en el régimen de producción. En el régimen despótico de la industria maquiladora en México, el reparto de utilidades es tanto un ingreso esperado como una “recompensa diferida” que legitima el esfuerzo bajo las condiciones de explotación de estas empresas. En este sentido, su incumplimiento rompe un “pacto tácito” en el área de producción: los trabajadores aceptan condiciones de trabajo intensas, vigilancia constante y ritmos exigentes a cambio de una compensación anual que no llegó a ser materializada dando paso a la organización colectiva.

La ruptura del consentimiento dio paso hacia formas de organización más visibles y riesgosas. En respuesta al incumplimiento del pago de utilidades y la reincidencia de otras condiciones ilegales, los trabajadores organizaron paros de líneas que variaron entre paros de pocas líneas con interrupciones breves hasta el paro total de secciones. Al actuar, los

trabajadores identificaron los riesgos de estas acciones coordinadas y sus respectivos costos -represalias y despidos- aunque las asumieron como necesarias.

Este momento señaló la transición hacia una agencia en el plano organizativo dirigida contra las condiciones laborales y las estructuras sindicales. Los trabajadores cuestionaron las acciones del sindicato corporativo, evidenciaron su falta de legitimidad y los nexos con la empresa. En este nivel, la agencia busca resistir pero también construir nuevas formas de organización y representación desde abajo.

En esta parte del proceso y con el apoyo de instancias como la COB, los núcleos organizativos desplegaron una agencia dual: a nivel de planta, el abanico de acciones realizadas por los trabajadores activos se distinguieron por ser discretas, cuidadosas y consistentes; fuera de la planta, los trabajadores despedidos asumieron un rol más confrontativo y expuesto al denunciar la colusión del sindicato con la empresa y tejieron redes con otros sindicatos independientes y organizaciones nacionales e internacionales.

Esta configuración muestra una agencia situada, por estar en un entorno de tensión y vigilancia, pero también relacional, al estar en constante contacto con otros entes, y conflictiva, por luchar por mejorar las condiciones de trabajo.

La ruptura con el sindicato corporativo y la conformación de una plataforma independiente marcaron una nueva etapa donde la agencia también fue reconfigurada bajo condiciones complejas. En el caso del SINTTIA, su modelo de representación colectiva fue desarrollado en un entorno hostil caracterizada por dilemas estratégicos, tensiones internas y externas: mantener la legitimidad ante la base, defender su autonomía en las negociaciones con mandos gerenciales al tiempo que su estructura sindical era consolidada.

A diferencia de los modelos de protección sindical, el ejercicio democrático de SINTTIA implicó que sus miembros estuvieron expuestos a la crítica, presionados a abrir espacios de participación y asumir riesgos políticos, todo ello bajo una vigilancia constante por las empresas. En este nivel, la agencia no se consolida como práctica establecida, sino que permanece situada, relacional y conflictiva: se disputa en cada decisión y en cada intento por sostener un sindicato que no se conforme con ser tolerado, sino que busque representar con autonomía a quienes lo integran.

En una diferente escala, los casos también mostraron cómo la agencia obrera fue reflejada en el uso estratégico del MLRR. Si bien el instrumento fue diseñado como parte de

un acuerdo de comercio trinacional, fue reapropiado por este grupo de trabajadores que con ayuda de sus asesores pudieron visibilizar las acciones de las empresas y los sindicatos y disputar así la representación sindical.

No obstante, como advierten Cypher y Crossa (2021), el MLRR opera dentro de una lógica de integración económica subordinada, en la que el cumplimiento laboral en México actúa como condición para sostener flujos comerciales e inversión, sin traducirse necesariamente en una redistribución del poder al interior de los centros de trabajo. Esta limitación se profundiza, como advierten Gómez Ojeda & Reis (2024), debido a los conflictos escalares entre los mecanismos transnacionales y las estructuras de poder locales, que tienden a neutralizar o reconfigurar las intervenciones externas en favor de mantener el *status quo*.

A pesar de ello, la reescalación del conflicto desde el ámbito local al transnacional no fue automático ni garantizado: exigió que los trabajadores desarrollaran capacidades para construir confianza, acumular pruebas, traducir agravios en términos jurídicos y asumir riesgos personales en escenarios de alta vigilancia. En este proceso, la agencia no desapareció ante la represión, sino que fue reconfigurada a través de la escala, mostrando su carácter relacional a partir del establecimiento de alianzas concretas, y conflictivo, al abrir desafiar el orden sindical.

A pesar del uso estratégico del MLRR por los grupos organizados, sus límites también resultaron evidentes. Como lo mostraron los casos de Castor y Hiroka, no toda agencia puede transformar la representación sindical, especialmente cuando las condiciones institucionales y políticas a nivel nacional y local permanecen alineadas con las lógicas empresariales. El MLRR permitió momentos de resguardo, contención y visibilidad, pero no logró alterar de forma estable las estructuras de poder que sostienen el régimen laboral despótico en la región. El carácter selectivo del mecanismo, los márgenes de interpretación política que permite y su operación dentro de asimetrías institucionales limitaron sus resultados.

En cuanto a la agencia, los límites del MLRR mostraron la capacidad de los trabajadores para reorganizarse ante escenarios adversos y obstáculos jurídicos, los trabajadores lograron adaptar sus estrategias y sostener los procesos organizativos. Esta agencia no se agotó y al ser expuesta, implicó riesgos personales y costos emocionales que reflejan las implicaciones personales que conllevaron cada uno de estos procesos.

Aunque el caso de GM y la conformación del SINTTIA han sido interpretados por la literatura anglosajona como un ejemplo exitoso de la solidaridad sindical transnacional (Anner & Fischer-Daly, 2023), elementos de los casos analizados muestran que este apoyo ha sido selectivo y condicionado a la coyuntura. El respaldo de organizaciones como el AFL-CIO o el Departamento de Trabajo de Estados Unidos respondió parcialmente a cálculos políticos, por ejemplo, la capacidad mediática de cada caso y el lugar de la empresa en la cadena productiva. Mientras que GM concentró mucha atención internacional, los procesos dentro de Hiroka y Castor quedaron parcialmente desprotegidos. En este sentido, el MLRR es una herramienta cuya eficacia depende de la escala política del conflicto (Gómez Ojeda & Reis, 2024) y del valor estratégico para los actores internacionales.

De esta forma, lo que se presenta como articulación global debe ser entendido también como un campo de disputa entre escalas, donde las intervenciones transnacionales pueden tanto abrir espacios para la agencia sindical como imponer nuevos marcos institucionales que reducen el conflicto. Como señala Swyngedouw (2004), la “glocalización” del conflicto no implica una disolución de las jerarquías de poder, sino una reconfiguración de los sitios donde se expresa. En este caso, la escala global funcionó como una entrada al campo laboral mexicano, pero sus efectos fueron necesariamente mediados por las condiciones locales y por la capacidad organizativa de quienes disputaban el régimen sindical desde dentro.

La intervención del MLRR contribuyó, en su fase inicial, a abrir una grieta en el dominio del sindicalismo corporativo, al introducir un marco que impone consecuencias para presionar tanto a las empresas como a las autoridades laborales mexicanas. No obstante, esta apertura fue acotada por el propio diseño del mecanismo, centrado en la remediación de casos individuales y asentado en un marco que privilegia la continuidad del comercio por encima de transformaciones estructurales (Cypher & Crossa, 2021). Como muestran los casos en Guanajuato, los efectos del MLRR dependieron del trabajo político que actores locales realizaron para articularlo a una lucha preexistente, y no de su sola activación. En este sentido, el poder del mecanismo no reside en su operación formal, sino en su capacidad de ser reapropiado por movimientos que ya han logrado construir legitimidad desde abajo.

En cuanto a la solidaridad transnacional, este apoyo no fue consistente ni homogéneo en todos los procesos ni al interior de cada uno. El apoyo de entidades como el AFL-CIO obedeció al contexto estadounidense donde al cambiar la coyuntura política con la segunda

administración de Donald Trump estos canales fueron cerrados. Incluso esto se repitió al comparar el apoyo de los funcionarios del departamento del trabajo estadounidense en el caso de GM frente a los casos de Hiroka y Castor.

A partir del caso del SINTTIA, también se hizo visible un fenómeno de alcance nacional: empresas ensambladoras, aun sin estar directamente involucradas en quejas laborales o en procesos de remediación formal, comenzaron a modificar condiciones laborales en un intento por evitar la entrada de sindicatos democráticos. Esto sugiere que el alcance del proceso organizativo trasciende la planta, no por vía de una expansión sindical, sino mediante una presión que fuerza a los corporativos a “subir el piso” antes que arriesgarse a una disputa que los desgastará. Se trata de una respuesta anticipada al riesgo de que emerja un proceso organizativo similar al del SINTTIA, o de que los trabajadores busquen disputar la titularidad del contrato colectivo. En estos casos, el capital actúa para evitar el conflicto antes de que ocurra, mejorando las condiciones laborales sin transformar las estructuras de representación existentes.

En este punto, resulta clave pensar la agencia sindical tanto como una fuerza que interrumpe como una práctica situada que se expresa en la disputa cotidiana por sostener una representación legítima. En entornos donde el poder empresarial sigue siendo dominante, el hecho de construir y sostener colectivamente un sindicato democrático desde el espacio de trabajo representa una forma de agencia política.

En conjunto, los hallazgos del capítulo muestran que los trabajadores no sólo resisten las formas de subordinación impuestas por el capital y sus dispositivos sindicales, sino que crean nuevas formas de organización, representación y disputa. Sin embargo, también queda claro que estas formas de agencia enfrentan estructuras, asimetrías de poder y en concreto, la cooptación de sus cuadros que impiden una transformación plena del régimen laboral como lo señalan Coe y Jordhus-Lier (2011). De esta forma y a partir del análisis de este capítulo, la agencia se define como una práctica situada, conflictiva, política, constreñida y relacional.

Lejos de tratarse de una fuerza acumulativa o lineal, la agencia observada fue situada y conflictiva ejercida desde posiciones expuestas, atravesada por desgaste emocional, fragmentación interna y represalias individuales. En los testimonios recogidos, la decisión de participar no se presenta como un acto heroico, sino como una negociación continua entre

las necesidades materiales inmediatas, los vínculos de cuidado y los riesgos personales asumidos al desafiar un régimen laboral profundamente arraigado.

En conjunto, los hallazgos del capítulo muestran que los trabajadores resisten las formas de subordinación impuestas por el capital y sus dispositivos sindicales además de que crean y sostienen nuevas formas de organización, representación y disputa, aún con márgenes estrechos, asimetrías y sin garantías institucionales plenas.

Conclusiones

Este trabajo sostiene que la configuración del régimen laboral de la industria automotriz en Guanajuato debe comprenderse desde una perspectiva multiescalar que ubica a la escala regional como bisagra donde confluyen las presiones de las cadenas globales y las mediaciones estatales, y donde se articulan las tensiones entre empresas transnacionales, élites locales y sindicatos de protección. En este entramado, los trabajadores no son agentes pasivos sino que su agencia conforma un elemento central del régimen laboral, expresándose como una práctica situada, conflictiva, relacional y política, que en un contexto de control despótico, logran reconfigurar los márgenes de la acción colectiva y disputan la gobernanza laboral desde abajo.

Finalmente, se argumenta que este régimen no puede comprenderse sin atender su inscripción en la dependencia estructural de México en la economía global, marcada por dinámicas de superexplotación y por trayectorias históricas que han hecho de Guanajuato un nodo productivo importante, pero asentado en bajos salarios, fragmentación laboral y subordinación a la acumulación global.

De este modo, este análisis confirma la vigencia de la dinámica centro-periferia, pero también muestra que los marcos normativos internacionales, la reforma laboral mexicana y las políticas regionales convergen en Guanajuato reproduciendo este modelo. Con ello, se plantea que los regímenes laborales son configuraciones dinámicas atravesadas por la tensión permanente entre el control capitalista y la agencia obrera.

En este marco, la investigación respondió a la pregunta central: ¿Cómo se configura el régimen laboral en la industria automotriz de Guanajuato desde las escalas local y regional, y de qué manera están articuladas con las dinámicas estructurales nacionales y globales? Esta pregunta fue desagregada en cuatro objetivos que guían la presentación de los hallazgos empíricos y teóricos, para concluir con la agenda futura de investigación.

El primer objetivo de ellos fue identificar cómo inciden las normativas internacionales, las políticas laborales a escala nacional y los actores transnacionales en la configuración y disputa del régimen laboral del régimen laboral automotriz en Guanajuato. En este sentido, los hallazgos desarrollados a lo largo del capítulo 3 muestran dicha configuración tiene lugar a partir de la relocalización del capital transnacional y su búsqueda de nuevos espacios de

inversión; de esta forma se conformó el corredor industrial automotriz en décadas recientes. En este proceso, las empresas automotrices transnacionales realizaron reajustes permanentes para reducir costos y, al mismo tiempo, configuraron entramados productivos que capturaron recursos públicos, como infraestructura y exenciones fiscales, y se articularon mediante negociaciones con actores locales y nacionales.

Sin embargo, la gobernanza laboral que regula estas dinámicas operó con un doble carácter. Por un lado, los marcos normativos globales priorizaron la competitividad económica sobre la protección laboral, lo que reforzó la subordinación del trabajo en contextos periféricos. En el caso de la regulación laboral mexicana, aunque normativamente fue formulada para limitar el poder del capital, en la práctica obedeció a pactos cupulares y a prácticas en la impartición de justicia que favorecieron el sindicalismo de protección y consolidaron una fuerza de trabajo dócil y precarizada. La inclusión de cláusulas laborales en acuerdos como el TLCAN o el TMEC, al estar subordinadas a los flujos comerciales, reprodujeron esta contradicción: reconocieron derechos laborales, pero los supeditaron a los intereses del capital en un marco de relaciones comerciales desiguales.

Por otro lado, estos mismos marcos abrieron márgenes de disputa desde abajo. La introducción de instrumentos como el MLRR del TMEC mostró que, aunque el Estado sigue siendo el núcleo de la gobernanza laboral, su intervención se ha reconfigurado de forma que entreteje normativas internas con mecanismos transnacionales de regulación y dispositivos privados. Esta redistribución de funciones regulatorias sostiene la competitividad del régimen de acumulación pero también abre resquicios para que los trabajadores inicien procesos de disputa.

En conjunto, la evidencia muestra que las fuerzas del capital se materializan en Guanajuato a través de normativas laborales y de inversión económica que bajan desde lo global y nacional, disponiendo cómo deben ser normadas, controladas y configuradas las relaciones laborales. Este marco transnacional y nacional se entrelaza con dinámicas de carácter regional, donde son visibles las alianzas, tensiones y estrategias que sostienen el régimen laboral.

El segundo objetivo de investigación fue analizar cómo las estrategias de acumulación, políticas estatales y actores locales y regionales contribuyen a la consolidación del régimen laboral de la industria automotriz de Guanajuato. Los hallazgos del capítulo 4

muestran que este régimen laboral debe entenderse como un proceso histórico de larga duración en el que confluyeron transformaciones globales, políticas nacionales y estrategias de élites político-empresariales. Desde la colonia, la región se integró a circuitos globales - minería, agroexportación, cuero-calzado- en los que las condiciones laborales fueron definidas por relaciones de poder desiguales y estructuras de control sobre la fuerza de trabajo.

Un elemento central fue la proletarización del campesinado, que convirtió a trabajadores agrícolas en mano de obra industrial sin estructuras comunitarias ni sindicales sólidas. A diferencia de otras regiones con tradición obrera consolidada, en Guanajuato no fueron desarrolladas bases organizativas capaces de negociar colectivamente. Esta fragmentación dejó a la fuerza laboral vulnerable frente a los cambios productivos; en este vacío, sindicatos afines a la CTM funcionaron más como mecanismos de contención que de representación. La Iglesia católica, por su parte, reforzó una subjetividad obrera de obediencia y conciliación, legitimando la subordinación al capital.

Sobre este trasfondo, el TLCAN en 1994 marcó un punto de inflexión: facilitó la transición de un modelo centrado en la industria local a la manufactura automotriz. La instalación de General Motors en Silao en 1995 y la llegada del PAN al gobierno estatal en 1991 consolidaron este viraje. Mientras el PRI había protegido a los sectores tradicionales, los gobiernos panistas reorientaron el aparato estatal hacia la atracción de inversión extranjera con incentivos fiscales, infraestructura y marcos normativos flexibles. En los 2000, el proyecto Guanajuato Siglo XXI dio paso a una administración pública menos tecnocrática y con una orientación discrecional que permitió que las rentas derivadas del proceso de industrialización fueran capturadas y redistribuidas entre un bloque político-empresarial con un alto control territorial.

El desarrollo del corredor industrial reflejó la alianza entre los gobiernos federal y estatal, las élites regionales y organismos financieros internacionales como el BM y el BID, que financiaron proyectos de infraestructura e impulsaron la flexibilización laboral (Peniche Camps & Mireles Prado, 2015). En una segunda etapa, la llegada de capital japonés reforzó la inserción global de Guanajuato, pero bajo condiciones aún más favorables al capital, en un contexto estatal debilitado y orientado al cliente.

En este entramado, las élites locales han actuado como clases dominadas-dominantes dentro de lo que Reis y de Oliveira (2023) denominan fase de dependencia financiera: las clases dominantes de la periferia dejan de basar su poder en la producción directa y lo reconfiguran en torno a la especulación, el endeudamiento y la apropiación de excedentes generados por circuitos globales de acumulación.

En este sentido, como señala Ebner (2024) en su estudio sobre la frontera norte, la competitividad regional se sostiene en la devaluación sistemática del trabajo, mediante la cual el capital transnacional convierte el territorio en un dispositivo de acumulación. Aunque Guanajuato no comparte la condición fronteriza, el corredor automotriz se configura como un enclave interior que reproduce esa lógica: su integración a las cadenas globales depende de mantener salarios bajos, sindicatos subordinados y marcos regulatorios flexibles, mientras las élites locales aseguran su poder a través de la captura de rentas sin incidir en las decisiones estratégicas del capital.

El desarrollo del régimen laboral en el corredor industrial de Guanajuato debe entenderse como un proceso territorializado, en el que confluyen múltiples escalas de poder, como sugieren los aportes de Massey (2005) y Harvey (1982). En lugar de ver la escala regional como un espacio homogéneo, este enfoque resalta que la región es el resultado de interacciones dinámicas entre actores locales (élites políticas y empresariales) y las estructuras de poder globales (capital transnacional). Así, el régimen laboral se construye a partir de las influencias globales que dictan las exigencias de acumulación del capital entretejidas con las decisiones locales que configuran las relaciones de trabajo de forma específica, moldeando las condiciones materiales de los trabajadores y las formas de control del trabajo. En este contexto, como señala Massey (1995, 2005), los territorios no deben pensarse como receptáculos pasivos, sino como configuraciones activas de relaciones sociales y políticas que facilitan procesos de relocalización y que reflejan la tensión entre las demandas del capital transnacional y las estructuras de poder locales. En el caso específico del corredor industrial de Guanajuato, esta interacción entre el Estado, las élites locales y las estructuras sindicales resultó en la creación de un espacio laboral territorializado (Massey (1995, 2005) que responde tanto a los incentivos globales como a la configuración histórica de la región como espacio productivo atractivo para los capitales transnacionales, pero sin garantizar condiciones laborales dignas para quienes sostienen la producción.

Por último, a diferencia de los análisis como el de Reyes Durán y Zavala Soto (2018) que sostienen que lo observado en regiones específicas de Guanajuato puede generalizarse a toda la entidad, aquí se plantea que el estado debe comprenderse como un territorio heterogéneo, inserto en distintas dinámicas históricas, económicas y sociales en las que confluyen diversos actores e intereses.

En suma, el corredor industrial conforma un nodo estratégico estructurado por proyectos de capital, mediaciones estatales y formas de agencia situadas. Este marco da paso al tercer objetivo de la investigación orientado a examinar los mecanismos y estrategias desplegados por el capital para controlar el trabajo en el régimen laboral de la industria automotriz de Guanajuato, particularmente en el espacio de trabajo.

En México, donde la producción sigue siendo intensiva en mano de obra, los mecanismos de control reproducen el modelo despótico que Burawoy observó hace cinco décadas, reforzado por la precarización y desigualdad que caracterizan a la fuerza obrera desde los años ochenta. Este control combina coerción directa y consentimiento, ambos fundamentales para sostener la disciplina en contextos periféricos.

En el nivel fabril, el capital organiza la producción bajo un régimen toyotista despótico (Crossa Niell, 2024). El control se ejerce mediante jerarquías internas, ritmos intensificados, despidos selectivos y vigilancia constante, mientras ingenieros y supervisores concentran la dirección del proceso. Paralelamente, operan mecanismos de consentimiento como el reparto de utilidades, los reconocimientos simbólicos, la presión entre pares y la figura de líderes intermedios. Estos dispositivos, lo que Burawoy denominó “the making-out”, producen un entorno de autoexplotación y obediencia donde la resistencia se contiene y normaliza.

El control, sin embargo, no se limita a las plantas productivas y en Guanajuato se territorializa a través de un entramado político-institucional que asegura su estabilidad multiescalar. En la escala regional, los sindicatos corporativos bloquean la organización democrática, autoridades estatales y municipales priorizan la “paz laboral” sobre los derechos colectivos, y las redes empresariales influyen en políticas públicas orientadas al “desarrollo regional”. A este entramado se suma la Iglesia, que refuerza valores de obediencia y sacrificio.

La expansión industrial también reorganiza la vida cotidiana: movilidad, vivienda, educación técnica, seguridad y servicios urbanos se subordinan a la lógica productiva, extendiendo el control laboral más allá del espacio fabril e intensificando las desigualdades. Así, los márgenes de autonomía obrera se reducen y la región se convierte paulatinamente en un territorio modelado por las exigencias de acumulación, aunque este mismo contexto abre también espacios para la acción obrera que constituye el eje del cuarto objetivo de la investigación.

En este marco, el cuarto objetivo de investigación se centró en explorar las formas de agencia, tanto individuales como colectivas, que emergen en el régimen laboral de la industria automotriz y analizar cómo se traducen en prácticas de resistencia, organización sindical y disputas por la representación sindical. Los hallazgos desarrollados en el sexto capítulo, muestra que, aun en un entorno de control despótico y la subordinación institucional, los trabajadores pueden desplegar múltiples estrategias de agencia. Por un lado, estas acciones pueden ser individuales, al buscar ajustar los tiempos de producción o dominar las tareas para reducir el estrés. Y en situaciones puntuales donde la presión física y mental se vuelve insostenible, la renuncia estratégica también es un ejemplo de agencia individual. Por el otro, en el plano colectivo, la agencia incluye paros de línea y el desprestigio del sindicato de protección. La vía sindical constituye una agencia política que permite acceder a mejores condiciones laborales y limitar la intimidación empresarial.

En este momento, se observó una agencia situada y estratégica: una práctica conflictiva que se despliega simultáneamente en diferentes arenas que emplea un abanico de tácticas y puede escalar a distintos niveles. De esta forma, la emergencia de experiencias como el sindicato independiente SINTTIA, refleja la agencia laboral como una práctica constitutiva de los regímenes laborales. El uso estratégico de instrumentos de gobernanza laboral de carácter supranacional como el MLRR del TMEC, así como la construcción de alianzas con actores externos, muestra que la agencia se sitúa fuera del espacio fabril y logra articular escalas regionales, nacionales y transnacionales. Sin embargo, también se observó el carácter selectivo del mecanismo, sus márgenes de interpretación política y su operación dentro de asimetrías institucionales limitaron sus resultados. La solidaridad transnacional en estos espacios no fue consistente ni homogénea y respondió parcialmente a cálculos políticos, por ejemplo, la capacidad mediática de cada caso y el lugar de la empresa en la cadena

productiva. De este modo, la acción colectiva de los trabajadores en Guanajuato se convierte en un laboratorio para comprender los límites y posibilidades de la democratización sindical en contextos periféricos.

En conjunto, estas respuestas permiten cabalmente responder a la pregunta principal de investigación: ¿Cómo se configura el régimen laboral en la industria automotriz de Guanajuato desde las escalas local y regional, y de qué manera están articuladas con las dinámicas estructurales nacionales y globales?

El objetivo de esta pregunta fue explorar cómo está conformado el régimen laboral en un territorio periférico como Guanajuato y bajo qué dinámicas es constituido. En este sentido, el régimen laboral debe entenderse como una estructura dinámica y multiescalar, sujeta a reconfiguraciones constantes por coyunturas económicas, disputas sindicales, políticas estatales y presiones del capital global. En lo global predominan las cadenas de producción y las reglas de comercio internacional; en lo nacional, los marcos legales y las políticas públicas; en lo local, las dinámicas laborales cotidianas dentro de los espacios de trabajo y las primeras reacciones de organización. La escala regional tiene un lugar central porque actúa como “bisagra”: ahí confluyen las fuerzas globales y nacionales junto con las particularidades sociales, culturales y económicas que se materializan en el territorio y se hacen más visibles. En conjunto, estas cuatro dimensiones -global, nacional, regional y local- permiten responder a la pregunta central de investigación y a partir de estos hallazgos, en la siguiente sección serán planteados los aportes teóricos y metodológicos de la investigación.

Con base en estos hallazgos empíricos, la siguiente sección presenta los aportes teóricos y metodológicos de la investigación, partiendo de las brechas identificadas en la literatura y de cómo fueron abordadas en esta tesis.

Smith et al. (2018) ampliaron la definición de los regímenes laborales al plantearlos como fenómenos históricamente formados y multiescalares, que emergen de la articulación entre las luchas en el lugar de trabajo y las prácticas de contratación de las empresas líderes. Su propuesta retomó el trabajo de Jonas (1996) pero añadió la escala global dentro del análisis conformando un campo de estudio fértil al integrar la agencia obrera a los regímenes laborales. No obstante, en buena parte de sus aplicaciones ha prevalecido un énfasis en las dimensiones estructurales como las políticas estatales, los marcos regulatorios y las dinámicas de acumulación, dejando menos desarrollado el papel de las prácticas cotidianas

de los trabajadores en la reconfiguración de estos regímenes. Los hallazgos de esta tesis permiten avanzar en esa dirección: muestran cómo la agencia laboral situada y conflictiva se expresa en tácticas de resistencia a nivel de planta, en la confrontación con sindicatos de protección y en la conformación de un sindicato como el SINTTIA, disputando la gobernanza laboral desde abajo. De este modo, estos hallazgos confirman la pertinencia del marco de Smith et al. (2018), pero también enfatizan que la agencia no debe ser considerada un aspecto secundario, sino un eje en la configuración de los regímenes laborales en contextos periféricos.

Baglioni et. al (2022) profundizan en la conceptualización de los regímenes laborales al entenderlos como formaciones dinámicas, relacionales y multiescalares, donde confluyen las estrategias del capital, las mediaciones estatales y las respuestas de los trabajadores. Desde esta perspectiva, los regímenes no son estructuras fijas, sino configuraciones que se producen y transforman a través de múltiples escalas de poder, mostrando cómo las dinámicas globales de las cadenas de valor se entrelazan con las condiciones locales. Siguiendo con el planteamiento, Baglioni et. al (2022) subrayan que los regímenes laborales no deben ser concebidos únicamente como estructuras de gobernanzas impuestas “de arriba hacia abajo”, sino como procesos en disputa. Los resultados de esta tesis se entrelazan con esta proposición al mostrar que el régimen laboral de la industria automotriz en Guanajuato se configura en la intersección de las escalas globales, nacionales y locales pero con un claro matiz: la escala regional no puede ser entendida simplemente como un nivel intermedio de articulación, sino como un espacio donde se materializan trayectorias históricas y disputas contemporáneas.

Por último, Wickramasingha & Coe (2022) avanzan en la construcción de un marco multiescalar que busca superar las limitaciones de trabajos previos, situando como eje los conceptos de gobernanza y agencia laboral. Su propuesta explica cómo las dinámicas de poder y control en diferentes niveles -desde lo local hasta lo global- influyen en la regulación y organización de los mercados laborales. En su enfoque multiescalar, la gobernanza es clave para comprender cómo interactúan los distintos actores de las cadenas globales de producción (GPN) y cómo negocian y configuran las condiciones laborales a través de distintas escalas. Los autores integran la participación de empresas transnacionales, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y otros actores con influencia sobre el trabajo en las GPN.

A partir de la gobernanza que otorga una estructura de poder y regulación, integran la agencia laboral que emplean los trabajadores para negociar y, en algunos casos, modificar dichas estructuras. Así, la agencia opera a través de los distintos niveles de gobernanza para influir dentro de las cadenas productivas. Sin embargo, aunque su marco reconoce la importancia del espacio de trabajo y de las jerarquías que lo atraviesan, el análisis concede mayor peso a las mediaciones estatales, las regulaciones nacionales y enfatiza la labor de los actores transnacionales, en particular las organizaciones internacionales de la sociedad civil (ICSO), dejando menos desarrollado cómo las prácticas cotidianas de resistencia y los vínculos comunitarios y sindicales locales reconfiguran desde abajo la gobernanza laboral multiescalar.

En este sentido, al centrarse en la intermediación de las ICSO, no problematizan suficientemente las tensiones entre sus agendas y las demandas obreras, lo que limita el carácter conflictivo de la agencia. Además, aunque reconocen que los regímenes laborales tienen un trasfondo histórico, su análisis es más sincrónico que histórico, y al observar la normativa transnacional priorizan códigos de conducta y acuerdos voluntarios, sin adentrarse en los instrumentos jurídicos que también reconfiguran los márgenes de acción sindical.

Los aportes de la Labour Process Theory (LPT) también resultan esenciales para comprender los mecanismos de control en el espacio de trabajo, especialmente a partir de los análisis de Braverman y de Burawoy. Este último mostró cómo en los contextos fabriles coexisten mecanismos de coerción y consentimiento, lo que dio paso a estudios sobre el control despótico y la producción del consentimiento. Sin embargo, estas perspectivas han tendido a concentrarse en la escala micro dentro del entorno fabril, sin integrar plenamente cómo dichos mecanismos se articulan con dinámicas regionales, nacionales y globales.

En esta línea, Pattenden (2016) introdujo el concepto de “macro-régimen laboral” para referirse al entramado de relaciones sociales, agendas estatales y regulaciones nacionales que configuran las condiciones materiales de control. Su análisis de la India rural mostró cómo las jerarquías de casta y clase mediaban entre estructuras nacionales y dinámicas locales, evidenciando que el Estado desempeña un rol activo en favorecer al capital mediante marcos laborales flexibles o débiles. No obstante, su énfasis en lo estructural deja menos desarrollado el papel de la resistencia obrera en el espacio inmediato de trabajo, aspecto que esta investigación retomó.

Los hallazgos en el caso de estudio permiten extender este análisis al mostrar cómo el control laboral se despliega a través de diferentes escalas: en las plantas a través de jerarquías internas, ritmos intensificados y mecanismos de consentimiento -bonos, utilidades, presión entre pares-; y en la escala regional mediante sindicatos corporativos, autoridades estatales y políticas públicas orientadas a garantizar la “paz laboral”. Este entramado revela que el control no se limita al espacio fabril, sino que se materializa en lo territorial a partir de un soporte político-institucional.

Al mismo tiempo, la investigación evidencia que la agencia se ejerce en tensión constante con estos dispositivos de control. Resistencias cotidianas en planta, paros de línea y la posterior construcción del sindicato independiente muestran que la agencia y el control forman parte de un mismo terreno analítico que puede ser reescalado. De este modo, la tesis recupera la tradición del análisis a nivel de planta de la LPT y la complementa con la perspectiva de los regímenes laborales, integrando ambos análisis para comprender cómo se configuran y disputan los regímenes en territorios periféricos.

Un aporte teórico central de esta investigación es ampliar el análisis de la agencia laboral dentro de los regímenes de trabajo. Buena parte de la literatura multiescalar ha puesto mayor atención en el control estructural y en la gobernanza transnacional, dejando menos explorado cómo actúan y resisten los trabajadores en su vida cotidiana. Los hallazgos de esta tesis muestran que la agencia no puede verse solo como algo secundario, sino como un elemento inherente de los regímenes laborales.

En diálogo con Katz (2004), Mitchell (2012), Pattenden (2016) y Jordhus-Lier (2010), aquí se propone pensar la agencia como una práctica situada, relacional, conflictiva y constreñida. Situada, porque responde a contextos históricos y territoriales específicos; relacional, porque surge de las interacciones con empresas, sindicatos, Estado y actores externos; conflictiva, porque se ejerce en tensión constante frente a los mecanismos de control; y constreñida, porque ocurre en márgenes estrechos definidos por reglas e instituciones que limitan su alcance. Esta manera de articular diferentes dimensiones permite construir un marco más completo para comprender cómo los trabajadores, incluso en condiciones adversas, disputan y transforman, aunque sea parcialmente, los regímenes laborales. En conjunto, los hallazgos muestran que los trabajadores resisten las formas de subordinación impuestas por el capital y sus dispositivos de control al tiempo que crean y

sostienen nuevas formas de organización, representación y disputa en márgenes estrechos, bajo asimetrías persistentes y sin garantías institucionales plenas.

Un segundo aporte teórico de esta investigación consiste en revalorar la escala regional en el análisis de los regímenes laborales. Si bien la literatura multiescalar ha resaltado la importancia de articular lo global, nacional y local, la región suele entenderse solo como un nivel intermedio o de transmisión. Los hallazgos de esta tesis muestran que, en el caso de Guanajuato, la escala regional no es simplemente un punto de paso entre escalas, sino un espacio donde se condensan trayectorias históricas, relaciones sociales y proyectos de acumulación que condicionan de manera decisiva la configuración del régimen laboral.

En diálogo con Baglioni et al. (2022), aquí se argumenta que la escala regional funciona como bisagra, donde las presiones de las cadenas globales y de las políticas nacionales se territorializan en prácticas concretas de organización laboral, control sindical y acumulación de capital. La investigación muestra cómo las élites regionales, actuando como clases dominadas-dominantes (Bambirra, 1978), reorganizaron esas presiones externas en función de la densidad social, política y económica del territorio, lo que permitió capturar rentas sin modificar su posición subordinada en la economía mundial.

Este aporte permite pensar los regímenes laborales tanto como configuraciones definidas desde arriba como procesos multiescalares que se territorializan en regiones específicas, donde confluyen dinámicas globales y nacionales con trayectorias de largo plazo y actores locales. De este modo, la investigación enfatiza que la escala regional es un espacio de disputa en sí mismo, en el que se definen las condiciones de estabilidad relativa o transformación de los regímenes laborales.

Además de los aportes teóricos, este trabajo ofrece un aporte metodológico más limitado pero relevante. El uso del método del caso extendido permitió enlazar la evidencia empírica a través de la observación en planta y en medios digitales, entrevistas y reconstrucción histórica, con los marcos teóricos sobre regímenes laborales. Esta perspectiva permitió seguir los vínculos entre lo que ocurre en el espacio de trabajo y las dinámicas más amplias a nivel regional, nacional y global, mostrando los regímenes laborales como una construcción multiescalar. Aunque no se trata de una innovación metodológica en sentido estricto, la investigación muestra la utilidad de esta estrategia para integrar control y agencia dentro de

un mismo marco de análisis y situar la multiescalaridad de manera empírica, observando cómo se expresa en un territorio periférico.

Para finalizar, no son planteadas recomendaciones directas en términos de políticas públicas dada la tradición crítica que lo orientó. Tampoco son formuladas recomendaciones para la vida sindical independiente en México, pues tanto en el trabajo de campo como en la interpretación de los datos se siguió como principio que fueran los propios trabajadores y organizaciones afines quienes definieran sus estrategias en función de las condiciones concretas que enfrentan. En este sentido, el análisis se orientó a comprender y problematizar esos procesos, y no a trazar rutas, reconociendo que la acción colectiva se construye de manera situada y relacional. En cambio, los hallazgos abren una serie de interrogantes que permiten delinear futuras líneas de investigación. Sin pretender cerrar el debate, estas rutas buscan profundizar en tensiones que emergieron de la reconstrucción de los regímenes laborales y de la agencia obrera en el corredor automotriz de Guanajuato.

Una primera vertiente consiste en repensar la escala regional ya no únicamente como como bisagra entre lo global y lo local, sino como un espacio con densidad histórica y social propia. Explorar esta dimensión permitiría avanzar en estudios comparativos sobre la conformación de regímenes laborales en distintas regiones, centrándose específicamente en los factores internos de cada región -como las dinámicas políticas, sociales y de élites locales- que contribuyen a configurar estos regímenes. Esta perspectiva podría ampliar la comprensión de las particularidades de los procesos regionales frente a las dinámicas globales, posibilitando una nueva interpretación de cómo los regímenes laborales en sectores como el automotriz se articulan en respuesta a condiciones locales de poder y resistencia, más allá de las lógicas globales de homogeneización territorial.

Una segunda línea de investigación apunta a indagar en la forma en que la ubicación geográfica de los trabajadores dentro de las cadenas globales de producción condiciona sus márgenes de acción. Como han mostrado Bair y Werner (2015), los nodos productivos generan tensiones propias que pueden ser aprovechadas por los trabajadores en su disputa con las empresas. En el caso de Guanajuato, su centralidad en la red de proveeduría de General Motors permite plantear nuevas preguntas sobre cómo la posición estratégica de una región en la economía global abre espacios de negociación y conflicto, incluso en contextos de fuerte subordinación laboral.

Una tercera línea de investigación futura se inscribe en seguir la evolución del sindicato SINTTIA como ejemplo de un modelo sindical independiente en la industria automotriz de Guanajuato. Este seguimiento permitiría comprender cómo la organización ha desafiado las estructuras de control sindical tradicionales, y cómo ha logrado establecer una representación laboral dentro de un contexto que históricamente ha sido dominado por sindicatos de protección. Además, estudiar su consecuencias a nivel regional y los retos que enfrenta podría aportar nuevas perspectivas sobre la democratización sindical en México, especialmente en un sector marcado por la globalización y la segmentación laboral.

En cuarto lugar, se abre la posibilidad de analizar cómo se configuran los regímenes laborales en el resto del corredor industrial de Guanajuato, donde las armadoras japonesas y sus proveedores estructuran relaciones laborales distintas a las observadas en la planta de GM. Esta exploración permitiría visibilizar la heterogeneidad del corredor y cómo distintos modelos de acumulación producen tensiones específicas en las formas de control y organización del trabajo.

Finalmente, resulta pertinente observar la agencia más allá del espacio fabril, situando su interacción con redes comunitarias, los vínculos de cuidado y la reproducción social que sostienen la acción sindical y la resistencia cotidiana. En este terreno resulta especialmente relevante atender la agencia femenina, retomando la tradición académica en México que ha mostrado la centralidad del género en las luchas laborales y comunitarias.

Bibliografía

- Aguilar, R. (2024, June 30). *Salarios son adecuados en Celaya y la Región: CCE. Zona Franca*. <https://zonafranca.mx/politica-sociedad/salarios-son-adecuados-en-celaya-y-la-region-cce/>
- Alegría, A. (2023, July 6). Sostiene Raquel Buenrostro reuniones con Katherine Tay y Mary Ng. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/notas/2023/07/06/economia/buenrostro-se-reunio-con-tai-y-ng-por-separado/>
- Alford, M., & Phillips, N. (2018). The political economy of state governance in global production networks: change, crisis and contestation in the South African fruit sector. *Review of International Political Economy*, 25(1), 98–121. <https://doi.org/10.1080/09692290.2017.1423367>
- Álvarez Newman, D. (2012). El toyotismo como sistema de flexibilización de la fuerza de trabajo. Una mirada desde la construcción de productividad en los sujetos trabajadores de La fábrica japonesa (1994-2005). *Sí Somos Americanos*, 12(2), 181–201. <https://doi.org/10.4067/S0719-09482012000200008>
- Andrijasevic, R. (2022). The Dormitory Regime Revisited: Time in Transnational Capitalist Production. In *Labour Regimes and Global Production* (pp. 285–300). Agenda Publishing. <https://doi.org/10.1017/9781788213622.016>
- Anner, M. (2024). *Addressing Worker Voice Gaps in Global Supply Chains through Regional Trade Agreements: The Facility-Specific Rapid Response Labor Mechanism in the USMCA*.
- Anner, M., & Fischer-Daly, M. (2023). *Worker Voice: What It Is, What It Is Not, and Why It Matters*. Center for Global Workers' Rights: University Park. https://ler.la.psu.edu/wp-content/uploads/sites/4/2024/01/Penn-State-Worker-Voice-Report_-Dec.-31-2023_Final.pdf
- Aoki, M. (1990). *La estructura de la economía japonesa*. México: Fondo de Cultura Económica, 1990.
- Arias, P. (1988). *El empleo a domicilio en el medio rural: la nueva manufactura*.
- Arias, P. (1992). *Nueva rusticidad mexicana*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1992.
- Arteaga, A. (2003). *Integración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz en México*. UAM-I y Plaza y Valdez.
- Associated Press. (2018). Exclusive: US, Mexico unions to file NAFTA complaint over labor bill. *AP News*. <https://www.apnews.com/article/a5b9bf64c854410381e0bc189aaf7696>
- Atzeni, M. (2010). *Workplace Conflict: Mobilization and Solidarity in Argentina*. <https://doi.org/10.1057/9780230281622>

- Atzeni, M. (2021). Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement? *Globalizations*, 18(8), 1349–1362. <https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1877970>
- Atzeni, M. (2022). *Acción colectiva, movilización y solidaridad en las fábricas Fiat y Renault de Córdoba*. Editorial Universitaria Villa María. <http://hdl.handle.net/11336/207379>
- Ávila Sánchez, H. (1983). *La industria como factor de integración regional en el Bajío-Guanajuato*. UNAM.
- Baglioni, E. (2018). Labour control and the labour question in global production networks: exploitation and disciplining in Senegalese export horticulture. *Journal of Economic Geography*, 18(1), 111–137. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbx013>
- Baglioni, E., Campling, L., Coe, N. M., & Smith, A. (2022). Labour Regimes and Global Production. In E. Baglioni, L. Campling, N. M. Coe, & A. Smith (Eds.), *Labour Regimes and Global Production* (1st ed., p. 352). Agenda Publishing. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2b6z898>
- Baglioni, E., & Mezzadri, A. (2020). Labour Control Regimes and Social Reproduction: Some Reflections on the Strengths and Weaknesses of an Evolving Framework. In A. Hammer & A. Fishwick (Eds.), *The Political Economy of Work in the Global South* (pp. 115–129). Bloomsbury Publishing Plc. <https://doi.org/10.5040/9781350493797.ch-006>
- Bair, J. (2019). Class formation and commodity chains in the making of regional monocultures: Agrarian reform from above and below in Mexico's henequen and cotton zones. *Journal of Agrarian Change*, 19(3), 487–505. <https://doi.org/10.1111/joac.12305>
- Bair, J., Anner, M., & Blasi, J. (2020). The Political Economy of Private and Public Regulation in Post-Rana Plaza Bangladesh. *ILR Review*, 73(4), 969–994. <https://doi.org/10.1177/0019793920925424>
- Bair, J., & Gereffi, G. (2001). Local Clusters in Global Chains: The Causes and Consequences of Export Dynamism in Torreon's Blue Jeans Industry. *World Development*, 29(11), 1885–1903. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(01\)00075-4](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(01)00075-4)
- Bair, J., & Werner, M. (2015). Global Production and Uneven Development: When Bringing Labour in isn't Enough. In *Putting Labour in its Place* (pp. 119–134). Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-1-137-41036-8_7
- Bakewell, P. J. (1971). *Silver Mining and Society in Colonial Mexico, Zacatecas 1546–1700*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511572692>
- Bambirra, V. (1978). *Teoría de la dependencia: una anticrítica* (1a ed.). Era, 1983.
- Barrientos Del Monte, F. (2020). Guanajuato 1991-2020. Tres décadas de partido predominante y oposición desdibujada. In *Diagnóstico de la democracia, el desarrollo humano y la economía en Guanajuato (2012-2018)* (pp. 29–52).

- Belmont Cortés, E. (2014). La reforma laboral en México: La mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales. *Nueva Antropología*, 27(80), 35–58. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-06362014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bensusán Areous, G. I. (2006). La reforma laboral. *Economía UNAM*, 3(9), 33–53. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2006000300003&lng=es&tlng=es.
- Bensusán, G., & Middlebrook, K. J. (2020). Political change from the outside in. U.S. trade leverage and labor rights reform in Mexico. *Foro Internacional*, 985–1039. <https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>
- Bensusán, G., & Reygadas, L. (2000). Relaciones laborales en Chihuahua: un caso de abatimiento artificial de los salarios [Article]. *Revista mexicana de sociología*, 62(2), 29–57.
- Berger, P., & Luckmann, L. (1968). *La construcción social de la realidad* (T. Luckmann & S. Zuleta, Eds.). [Buenos Aires]: Amorrortu, [1968].
- Bieler, A. (2012). ‘Workers of the World, Unite’? Globalisation and the Quest for Transnational Solidarity. *Globalizations*, 9(3), 365–378. <https://doi.org/10.1080/14747731.2012.680730>
- Bieler, A. (2018). Agency and the Power Resources Approach: Asserting the Importance of the Structuring Conditions of the Capitalist Social Relations of Production. *Global Labour Journal*, 9(2). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3528>
- Bieler, A., & Nowak, J. (2022). *Labour Conflicts in the Global South*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003266891>
- Bluestone, B., & Harrison, B. (1982). *The deindustrialization of America: plant closings, community abandonment, and the dismantling of basic industry* (B. Harrison, Ed.). New York, N. Y.: Basic, 1982.
- Brading, D. A. (1971). *Miners and merchants in Bourbon Mexico, 1763-1810*. Cambridge, Mass.: The University, 1971.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review, [c1974].
- Brenner, N. (2004). *New State Spaces: Urban Governance and the Rescaling of Statehood* (1st ed.). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270057.001.0001>
- Bridi, R. M. (2013). Labour Control in the Tobacco Agro-spaces: Migrant Agricultural Workers in South-Western Ontario. *Antipode*, 45(5), 1070–1089. <https://doi.org/10.1111/anti.12016>

- Bryman, A. (2004). *Social research methods* (2nd ed.). Oxford: New York, N.Y.: Oxford University, c2004.
- Burawoy, M. (1979). The Anthropology of Industrial Work. *Annual Review of Anthropology*, 8(1), 231–266. <https://doi.org/10.1146/annurev.an.08.100179.001311>
- Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. New Left Book.
- Burawoy, M. (1989). El consentimiento en la producción: los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista. In *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- Burawoy, M. (1998). The Extended Case Method. *Sociological Theory*, 16(1), 4–33. <https://doi.org/10.1111/0735-2751.00040>
- Burawoy, M. (2009a). *The extended case method: four countries, four decades, four great transformations, and one theoretical tradition*. Berkeley, Calif.: University of California Press, c2009.
- Burawoy, M. (2009b). Working in the tracks of state socialism. *Capital & Class*, 33(2), 33–64. <https://doi.org/10.1177/030981680909800102>
- Burawoy, M. (2015). Facing an unequal world. *Current Sociology*, 63(1), 5–34. <https://doi.org/10.1177/0011392114564091>
- Calva, J. L. (2004). Ajuste estructural y TLCAN: efectos en la agricultura mexicana y reflexiones sobre el ALCA. *El Cotidiano*, 19(124), 14.
- Camarena Luhrs, M. (1981). *La industria automotriz en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México [Instituto de Investigaciones Sociales], 1981.
- Camargo Bonilla, Y. (2023). La adopción del modelo de Revolución Verde en el Bajío mexicano: fitomejoramiento y tecnificación 1940-1970. *Mundo Agrario*, 23(54), e196. <https://doi.org/10.24215/15155994e196>
- Campling, L., Smith, A., & Barbu, M. (2022). Labour regimes and trade-based integration. In *Labour Regimes and Global Production* (pp. 247–268). Agenda Publishing. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2b6z898.18>
- Cardoso, F. H., & Faletto, E. (1979). *Dependencia y desarrollo en América Latina: ensayo de interpretación sociológica* (E. Faletto, Ed.; [16 ed.]). México: Siglo Veintiuno, [1979].
- Carrillo, J. (1997). Maquiladoras automotrices en México: Clústers y competencias de alto nivel. In M. Novick & M. Gallart (Eds.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. OIT y Cinterfor.

- Carrillo, J., Contreras, O., & Ramírez, M. A. (1993). Sindicalismo y relaciones laborales: examen del sindicalismo minero, maquilador y automotriz. In A. Covarrubias V & V. Solís Granados (Eds.), *Foro: Sindicalismo, relaciones laborales y libre comercio*. El Colegio de Sonora.
- Carrillo, J., & Hualde, A. (1998). Third generation maquiladoras? The Delphi-General Motors case. *Journal of Borderlands Studies*, 13(1), 79–97. <https://doi.org/10.1080/08865655.1998.9695510>
- Casanueva Reguart, C., & Rodríguez Pérez, C. (2009). La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. *Región y Sociedad*, 21(45), 3–44. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252009000200001&lng=es&tlng=es
- Castree, N. (2007). Labour geography: A work in progress. *International Journal of Urban and Regional Research*, 31(4), 853–862. <https://doi.org/10.1111/J.1468-2427.2007.00761.X>
- Cervantes, S. (2024, May 31). Se roban más autos... ¡sin estrenar! *Reforma*. <https://www.reforma.com/se-roban-mas-autos-sin-estrenar/ar2816811>
- CFCRL. (2021, October 10). *Constancia de Representatividad solo se expide cuando se trata de negociar un Contrato Colectivo de Trabajo inicial*. Comunicado de Prensa Num. 37. <https://www.gob.mx/cfcr/prensa/constancia-de-representatividad-solo-se-expide-cuando-se-trata-de-negociar-un-contrato-colectivo-de-trabajo-inicial>
- Chavarro Jiménez, A. M., & Guzmán Anaya, L. (2018). Determinantes de la localización de empresas proveedoras automotrices japonesas en la región del Bajío Mexicano. *Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial*, 10(2), 61–85. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=431564589003>
- Coe, N., & Hess, M. (2010). Local and regional development: a global production network approach. *Handbook of Local and Regional Development*, 128–138.
- Coe, N. M., Dicken, P., & Hess, M. (2008). Global production networks - Debates and challenges [Article]. *Journal of Economic Geography*, 8(3), 267–269. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbn006>
- Coe, N. M., & Jordhus-Lier, D. C. (2011). Constrained agency? Re-evaluating the geographies of labour. *Progress in Human Geography*, 35(2), 211–233. <https://doi.org/10.1177/0309132510366746>
- Coe, N. M., & Jordhus-Lier, D. C. (2023). The multiple geographies of constrained labour agency. *Progress in Human Geography*, 47(4), 533–554. <https://doi.org/10.1177/03091325231174308>

- Coe, N. M., & Yeung, H. W. Chung. (2015). Global production networks: Theorizing economic development in an interconnected world. In *Global Production Networks: Theorizing Economic Development in an Interconnected World*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/ACPROF:OSO/9780198703907.001.0001>
- Compa, L. (2001). NAFTA's Labor Side Agreement and International Labor Solidarity. *Antipode*, 33(3), 451–467. <https://doi.org/10.1111/1467-8330.00193>
- Cook, M. L. (2007). *The politics of labor reform in Latin America: between flexibility and rights*. Pennsylvania State University Press.
- Covarrubias, A. (2021). El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Escenarios probables para el trabajo y la industria regional. *Norteamérica*, 16(1), 147–190. <https://doi.org/10.22201/CISAN.24487228E.2021.1.470>
- Covarrubias, A., & Bouzas, A. (2016). Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México. *Análisis | Friedrich Ebert Stiftung México*, 7, 1–20.
- Cox, L., & Nilsen, G. (2014). *Marxism and Social Movements in the Twilight of Neoliberalism*. Pluto Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt183p7wb>
- Crossa, M. (2025). *Militarization and Landscapes of Labor Social Reproduction: The Making of a Maquiladora Enclave in Celaya, Mexico*.
- Crossa, M., & Ebner, N. (2020). Automotive global value chains in Mexico: a mirage of development? <https://doi.org/10.1080/01436597.2020.1761252>, 41(7), 1218–1239. <https://doi.org/10.1080/01436597.2020.1761252>
- Crossa Niell, M. (2024). *Encadenamientos desiguales. Formación asimétrica del complejo industrial automotriz México-Estados Unidos*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora. <https://doi.org/10.59950/IM.75>
- Cumbers, A., Nativel, C., & Routledge, P. (2008). Labour agency and union positionalities in global production networks. *Journal of Economic Geography*, 8(3), 369–387. <https://doi.org/10.1093/JEG/LBN008>
- Cummings, T., & Worley, C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. Cengage Learning Editores.
- Cypher, J., & Delgado Wise, R. (2012). *México a la deriva: génesis, desempeño y crisis del modelo exportador de fuerza de trabajo* (Primera edición). México, D.F.: Miguel Ángel Porrúa: [Zacatecas, Zacatecas]: Universidad Autónoma de Zacatecas, 2012, 2012 de las editoriales.
- Cypher, J. M., & Crossa, M. (2021). Reestructuración laboral en México frente al T-MEC. *Ola Financiera*, 14(39), 73. <https://doi.org/10.22201/fe.18701442e.2021.39.80080>

- De la Garza, E. (2006). Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México. In G. Otero (Ed.), *México en transición: globalización neoliberal, Estado y sociedad civil* (pp. 173–190). Miguel Ángel Porrúa.
- De la Garza, E., & Melgoza V., J. (1996). Los Ciclos del Movimiento Obrero Mexicano en el Siglo XX. *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 2(2), 127–162.
- De la Garza Toledo, E. (2004). La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones. In E. De la Garza & C. Salas (Eds.), *La situación del trabajo en México* (pp. 349–382). Plaza y Valdés. <https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2022/10/la-crisis.pdf>
- De la Garza Toledo, E., & Otero, G. (2020). Trabajo y Sindicalismo en México: Desafíos de la cuarta transformación del gobierno de MORENA. *Trabajo*, 11(16).
- De la Garza Toledo, Enrique. (2012). Sindicatos, Estado y economía en México. In *El sindicalismo ante los procesos de cambio económico y social en América Latina* (pp. 183–238). Adenauer Stiftung.
- De la O, M. E. (2006). El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: Balance de cuatro décadas de estudio [Article]. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3), 404–427. <https://doi.org/10.11156/aibr.010305>
- De la O Martínez, M. E. (2006). Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México. *Pap. Poblac*, 12(49).
- Delamont, S. (2004). Ethnography and Participant Observation. In C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium, & D. Silverman (Eds.), *Qualitative Research Practice* (pp. 205–217). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781848608191.d19>
- Delgado Wise, R., & Cypher, J. M. (2007). *The Strategic Role of Mexican Labor under NAFTA: Critical Perspectives on*. <https://doi.org/10.1177/0002716206297527>
- Díaz, C. L., & Gil, I. R. (2016). Autoridad, poder y dominación en el ocaso de las haciendas de Ocosingo, Chiapas. *Revista Mexicana de Sociología*, 78(1), 33–59.
- Díaz Polanco, H. (1982). *Formación regional y burguesía agraria en México: Valle de Santiago, El Bajío*. [México]: Era, [1982].
- Differ, M. (2021). El sindicato de trabajadores unidos de honda de México (STUHM). formación de un sindicato independiente en un contexto neoliberal (2007-2015). *Nuestrapraxis. Revista de Investigación Interdisciplinaria de La Crítica Jurídica*, 4(8), 35–57. <https://doi.org/10.52729/npricj.v4i8.55>
- Dos Santos, T. (1970). The structure of dependence. *The American Economic Review*, 60(2), 231–236.
- Dos Santos, T. (2011). *Imperialismo y Dependencia*. Fundación Biblioteca Ayacucho. www.bibliotecayacucho.gob.ve
- Dussel Peters, E. (2000a). *Conditions and Evolution of Employment and Wages in Mexico*.

- Dussel Peters, E. (2000b). *Polarizing Mexico: the impact of liberalization strategy*. L. Rienner.
- Dussel Peters, E., & Gallagher, K. P. (2013). El huésped no invitado del tlcán: China y la desintegración del comercio en América del Norte. *Revista de La CEPAL*, 110(LC/G.2572-P), 13–43.
- Ebner, N. (2024). From Paso del Norte to the Borderplex: Labor Devaluation, Bordering, and the Remaking of Uneven Development in the US–Mexico Borderlands. *Economic Geography*, 100(4), 351–376. <https://doi.org/10.1080/00130095.2024.2385527>
- Edwards, P. (1982). The local organisation of a national dispute: the British 1979 engineering strike. *Industrial Relations Journal*, 13(1), 57–63. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1982.tb00395.x>
- Edwards, P. (1986). *Conflict at work: a materialist analysis of workplace relations*. Blackwell.
- Elger, T. (1982). *Braverman, capital accumulation and deskilling 1* (Stephen Wood, Ed.; 1st Edition). Routledge.
- Espinosa, V. (2018, July 7). La planta Honda se inundó porque fue construida en una zona altamente inundable: Conagua. *Proceso*. <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2018/7/7/la-planta-honda-se-inundo-porque-fue-construida-en-una-zona-altamente-inundable-conagua-208256.html>
- Esquivel, G., & Rodríguez-López, J. A. (2003). Technology, Trade, and Wage Inequality in Mexico before and after NAFTA 1 Gerardo Esquivel. *Journal of Development Economics*, 72, 543–565.
- Estrada, M., & Labazée, P. (2007). Transformaciones productivas en el estado de Guanajuato (México). In *Globalización y localidad* (pp. 45–64). IRD Éditions. <https://doi.org/10.4000/books.irdeditions.26861>
- Fernández de Castro, R., & Dominguez, J. I. (2009). *The United States and Mexico* [Book]. Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203879252>
- Flick, U. (2002). Qualitative Research - State of the Art. *Social Science Information*, 41(1), 5–24. <https://doi.org/10.1177/0539018402041001001>
- Flores Clair, E. (1997). El lado oscuro de la plata. La vida en los reales mineros novohispanos a finales del siglo XVIII. *Anuario de Estudios Americanos*, 54(1), 89–106. <https://doi.org/10.3989/aeamer.1997.v54.i1.400>
- Fontana, A., & Frey, J. (2005). The Interview, from neutral stance to political involvement. In N. K. Denzin & S. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (pp. 695–727). Sage.

- Ford, M. (2009). *Workers and intellectuals: NGOs, trade unions and the Indonesian labour movement*. Honolulu: University of Hawai'i Press: Asian Studies Association of Australia, 2009, 2009.
- Funez, R. (2023, February 15). Falta de competitividad 'frena' aumento de salarios en empresas de Guanajuato: CCE | Periódico Correo. *Periódico Correo*. <https://periodicocorreo.com.mx/vida-publica/falta-de-competitividad-frena-aumento-de-salarios-en-empresas-de-guanajuato-cce-20230215-68230.html>
- Gallagher, K., & Porzecanski, R. (2010). *The dragon in the room: China and the future of Latin American industrialization*. Stanford, Calif.: Stanford University Press, 2010.
- Gallagher, K., & Zarsky, L. (2007). *The Enclave Economy: Foreign Investment and Sustainable Development in Mexico's Silicon Valley*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Gambrill, M. (2006). *El impacto del TLCAN en las remuneraciones de la industria de la transformación en México* (M. Gambrill, Ed.; 1a ed.) [Book]. Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Humanidades, Centro de Investigaciones sobre América del Norte.
- García, A., & Lara, A. (1998). Cambio tecnológico y aprendizaje laboral en GM: los casos del DF y Silao. In Huberto Juárez Núñez & Steve Babson (Eds.), *Confronting Change: Auto Labor and Lean Production in North America* (pp. 207–222). BUAP.
- Garduño, F. (2024, April 12). Resolución de Estados Unidos no cubre amparo contra Sinttia en Draxton: Cervantes. *El Sol de Irapuato*. <https://oem.com.mx/elsoldeirapuato/local/resolucion-de-estados-unidos-no-cubre-amparo-contrasinttia-en-draxton-cervantes-13246207>
- Gobierno del Estado. (2020). Ley del Presupuesto General de Egresos del Estado de Guanajuato. In *LEY DEL PRESUPUESTO GENERAL DE EGRESOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO PARA EL EJERCICIO FISCAL DE 2020*.
- Gobierno del Estado de Guanajuato. (1993). *Guanajuato Siglo XXI-Tomo Primero* (Gobierno del Estado de Guanajuato, Ed.). <http://hdl.handle.net/11285/574881>
- Gómez Ojeda, M., & Reis, N. (2024). USMCA Labour Provisions and Their Impact on Working Conditions in the Mexican Automotive Industry: An Initial Assessment. *Journal Für Entwicklungspolitik*, 40(3), 39–65. <https://doi.org/10.20446/JEP-2414-3197-40-3-39>
- Gómez-Ojeda, M. (2025). Labour transformations: SINTTIA's role in reshaping the landscape of industrial union organising in Mexico. *Work in the Global Economy*, 1–13. <https://doi.org/10.1332/27324176Y2025D000000044>
- González Flores, J. G. (2014). Los motivos del sinarquista. La organización y la ideología de la Unión Nacional Sinarquista. *Culturales*, 3(1), 49–76.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912015000100002&lng=es&nrm=iso

- Graham, L. (1995). *On the line at Subaru-Isuzu: the Japanese model and the American worker*. Ithaca, N. J. : ILR, c1995.
- Guerra Mulgado, G. (1988). *Historia del movimiento obrero en Leon Gto. (Inicio-1920)*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Guillén, A. (2021). *El régimen de acumulación en México: caracterización, tendencias y propuestas para su transformación* (Vol. 190). Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Guzmán López, M. Á. (2017). Guanajuato entre 1938 y 1949: una década de crisis y cambio económico. *Oficio. Revista de Historia e Interdisciplina*, 2, 115–141. <https://doi.org/10.15174/orhi.v2i2.15>
- Hall, K., Williams, C., Rahal, S., & Howes, D. (2019, September 16). 46,000 UAW workers strike at GM plants nationwide. *The Detroit News*. <https://www.detroitnews.com/story/business/autos/2019/09/14/uaw-some-progress-gm-contract-negotiations-but-issues-remain/2329491001/>
- Harvey, D. (1982). *The limits to capital* [Book]. University of Chicago.
- Harvey, D. (1989). *The urban experience*. Oxford : Basil Blackwell, 1989.
- Harvey, D. (2001). Globalization and the “Spatial Fix.” *Geographische*, 2, 23–30.
- Harvey, D. (2006). Spaces of global capitalism. In *Towards a theory of uneven geographical development*. London : New York, N.Y. : Verso, 2006.
- Herbert, S. (2010). *A Taut Rubber Band: Theory and Empirics in Qualitative Geographic Research* (S. Herbert, S. C. Aitken, M. A. Crang, D. DeLyser, & L. McDowell, Eds.; First Edition, pp. 69–81). United Kingdom: SAGE Publications, Limited. <https://doi.org/10.4135/9780857021090.n5>
- Hernández Águila, E. de la Paz. (2007). Retos y perspectivas de la industria mexicana del calzado ante la apertura comercial: El impacto de la competencia con China. . *Espiral (Guadalajara)*, 14(40), 95–121. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652007000100004&lng=es&tlng=es.
- Hernández, G. (2021, May 19). *Empresarios inician batalla legal contra la reforma de outsourcing*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Empresarios-inician-batalla-legal-contra-la-reforma-de-outsourcing--20210518-0094.html>
- Hernández Jasso, H. J. (2007). *Los sindicatos, como un instrumento de colaboración y cooperación política* [UNAM]. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000622176/3/0622176.pdf>

- Hernández Navarro, L. (2016). La larga marcha de la CNTE. *El Cotidiano*, 200, 20–31. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32548630003>
- Hernández-López, M. J. (2023). *De cuando Japón arribó al Bajío mexicano: nuevas configuraciones de los espacios físicos y simbólicos en Guanajuato y su relación con la presencia de empresas japonesas de la industria automotriz* [Colegio de San Luis]. <https://colsan.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1013/1504/1/De%20cuando%20Jap%C3%B3n%20arrib%C3%B3%20al%20Baj%C3%ADo%20mexicano%20nuevas%20configuraciones%20de%20los%20espacios%20f%C3%ADsicos%20y%20simb%C3%B3licos%20en%20Guanajuato%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20presencia%20de%20empresas%20japonesas%20de%20la%20industria%20automotriz.pdf>
- Herod, A. (1997). From a Geography of Labor to a Labor Geography: Labor's Spatial Fix and the Geography of Capitalism. *Antipode*, 29(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/1467-8330.00033>
- Herod, A. (2001). *Labor Geographies: Workers and the Landscapes of Capitalism*. Guilford Press.
- Herrera Lima, F. F. (1988). *Una experiencia de sindicalismo independiente en México: los trabajadores de la empresa VW de México* (E. M. de la Garza Toledo, Ed.). El Colegio de México.
- Herrera Lima, F. F., & De la Garza Toledo, E. (1988). *Una experiencia de sindicalismo independiente en México: los trabajadores de la empresa VW de México*. . El Colegio de México.
- Herrmann, S. (2023, July 18). Fränkische Rohrwerke müssen Gewerkschaft in Mexiko anerkennen. *Frankfurter Rundschau*. <https://www.fr.de/wirtschaft/frax/fraenkische-rohrwerke-muessen-gewerkschaft-in-mexiko-anerkennen-92408738.html>
- Hine, C. (2004). *Etnografía virtual*. Barcelona, España: Editorial UOC, c2004.
- Hobson, B. (2022, May 25). The Most Important Recent Labor Victory You Never Read About. *The Nation*. <https://www.thenation.com/article/activism/mexico-autoworkers-gm-sinttia/>
- Holloway, S. L. (2006). The Everydayness of Globalization: A View from Below. . *Cultural Geographies*, 13(4), 541–568.
- Horner, R. (2017). Beyond facilitator? State roles in global value chains and global production networks. *Geography Compass*, 11(2), e12307. <https://doi.org/10.1111/GEC3.12307>
- ILO. (2018). *Decent Work in Global Supply Chains*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf

- Jessop, B. (1996). Post-Fordism and the State. In B. Greve (Ed.), *Comparative Welfare Systems: The Scandinavian Model in a Period of Change* (pp. 165–183). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-24791-2_10
- Jiménez-González, A. (2024). ECONOMY OF FAVORS: Tiered Labor Systems on Mexico's Car Assembly Lines. *Cultural Anthropology*, 39(3), 400–427. <https://doi.org/https://doi.org/10.14506/ca39.3.04>
- Jociles Rubio, M. I. (2018). La observación participante en el estudio etnográfico de las prácticas sociales. *Revista Colombiana de Antropología*, 54(1), 121–150. <https://doi.org/10.22380/2539472X.386>
- Jonas, A. E. G. (1996). Local Labour Control Regimes: Uneven Development and the Social Regulation of Production. *Regional Studies*, 30(4), 323–338. <https://doi.org/10.1080/00343409612331349688>
- Juárez Cerdi, E. (2021). Guanajuato, migración y remesas. *Revista Cimexus*, 3, 73–105.
- Katz, C. (2004). *Growing up global: economic restructuring and children's everyday lives*. University of Minnesota Press.
- Kelly, P. F. (2002). Spaces of labour control: comparative perspectives from Southeast Asia. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 27(4), 395–411. <https://doi.org/10.1111/1475-5661.00062>
- King, T. (1974). *Mexico: industrialization and trade policies since 1940*. [Tokyo]: [Kuzai Kenkyu-sho], [1974].
- Kopinak, K. (1996). *Desert capitalism: maquiladoras in North America's western industrial corridor*. Tucson, Ariz.: University of Arizona, c1996.
- Lai, D., & Roccu, R. (2019). Case study research and critical IR: the case for the extended case methodology. *International Relations*, 33(1), 67–87. <https://doi.org/10.1177/0047117818818243>
- Lamy, B. (2006). *Atlas del espacio social del Estado de Guanajuato*.
- Larios, X. (2016, February 15). Guanajuato Puerto Interior llega a su tope. *El Economista - Online*. <https://www.economista.com.mx/estados/Guanajuato-Puerto-Interior-llega-a-su-tope-20160214-0060.html>
- Laureles, J. (2024, August 9). Pretende tribunal anular fallo del T-MEC sobre CCT en empresa de autopartes. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/2024/08/09/politica/012n1pol>
- Lawder, D. (2018, January 25). U.S., Mexico unions file NAFTA labor complaint to influence talks. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/business/us-mexico-unions-file-nafta-labor-complaint-to-influence-talks-idUSKBN1FE1ZC/>

- LeClercq, D., Covarrubias-V, A., & Quintero Ramírez, C. (2024). Enforcement of the United States-Mexico-Canada Agreement (“USMCA”) Rapid Response Mechanism: Views from Mexican Auto Sector Workers. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5013741>
- López P., S. (1997). Políticas industriales de un gobierno panista para el estado de Guanajuato. *El Cotidiano*, 86.
- Lugo, M. (2018, July 18). *Inundación de planta Honda Celaya y el cumplimiento (o incumplimiento) a las normas del Desarrollo Urbano*. Zona Franca. <https://zonafranca.mx/opinion/inundacion-de-planta-honda-celaya-y-el-cumplimiento-o-incumplimiento-a-las-normas-del-desarrollo-urbano/>
- Macdonald, K. (2004). *The politics of global supply chains: power and governance beyond the state*. Malden, Massachusetts: Polity, 2014.
- Magnusson, O. A., Knutsen, H., & Endresen, S. (2010). Between coercion and consent: Understanding post-apartheid workplace regimes. *Missing Links in Labour Geography*, 169–181.
- Mair, A., Florida, R., & Kenney, M. (1988). The New Geography of Automobile Production: Japanese Transplants in North America. *Economic Geography*, 64(4), 352–373. <https://doi.org/10.2307/144233>
- Marinero, P. (2018). *Nuestra lucha es contra el sindicato. Una etnografía del antagonismo obrero al sindicalismo de protección en México*. UNAM.
- Marini, R. M. (1973). *Dialéctica de la Dependencia*. ERA.
- Martínez, M. P. (2023, June 4). Queja laboral en Draxton, por sindicato blanco. *El Economista -Online*. <https://www.economista.com.mx/empresas/Queja-laboral-en-Draxton-por-sindicato-blanco-20230604-0114.html>
- Martínez Martínez, A., & Carrillo, J. (2017). *Capítulo 5. ¿Hay política industrial en Guanajuato? Análisis de la industria automotriz* (pp. 121–144).
- Martínez Martínez, A., García Garnica, A., & Santos Navarro, G. (2014). Nuevas formas de organización laboral en la industria automotriz: los equipos de trabajo en General Motors, Complejo Silao. *Análisis Económico*, XXIX (70), 157–183. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41331851009>
- Martínez Martínez, A., Santos-Corral, M., Santillana, H., & de Gortari, R. (2024). *Política Industrial para impulsar la Industria 4.0 El caso de Guanajuato, México*.
- Martínez-Martínez, A., & Carrillo, J. (2017). ¿Hay una política industrial en Guanajuato? Análisis de la industria automotriz. In A. Martínez & J. Carrillo (Eds.), *Innovación, redes de colaboración y sostenibilidad: tendencias internacionales, experiencias regionales* (pp. 121–144). ENES León, COLSON, CIAD, Clave Editorial.

- Massey, D. (1995a). Spatial Divisions of Labour. In *Spatial Divisions of Labour* (2nd ed., pp. 65–113). MACMILLAN PRESS LTD.
- Massey, D. (1995b). *Spatial Divisions of Labour : Social Structures and the Geography of Production*. Mac Millan.
https://books.google.com/books/about/Spatial_Divisions_of_Labour.html?hl=es&id=GETdDwAAQBAJ
- Massey, D. (1995c). *Spatial Divisions of Labor. Social Structures and the Geography of Production*. (2a.). Routledge.
- Massey, D. B. (2005). *For space*. London: Thousand Oaks, Calif SAGE, 2005.
- McDowell, L. (2010). Interviewing: fear and liking in the field. In D. DeLyser, S. Herbert, S. Aitken, M. Crang, & L. McDowell (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Geography* (First Edition, pp. 156–171). SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9780857021090.n11>
- Meardi, G., & Marginson, P. (2014). Global labour governance: potential and limits of an emerging perspective. *Work, Employment and Society*, 28(4), 651–662.
<https://doi.org/10.1177/0950017014534007>
- Merino Lubetzky, A., Pizano, C., & Domínguez, E. (2021, March 4). *Mal pagados, precarios y esclavizantes: así los empleos que impulsa el gobierno de Guanajuato*. POPLab.
<https://poplab.mx/posts/mal-pagados-precarios-y-esclavizantes-as-los-empleos-que-impulsa-el-gobierno-de-guanajuato/>
- Merriam, S. B. (1988). Case study research in education: A qualitative approach. In *Case study research in education: A qualitative approach*. Jossey-Bass.
- Meyer, L. (1990). *Petróleo y nación la política petrolera en México, 1900-1987* (I. Morales, Ed.). México. Fondo de Cultura Económica, 1990.
- Mezzadri, A. (2016). *The Sweatshop Regime*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781316337912>
- Mezzadri, A., & Fan, L. (2018). ‘Classes of Labour’ at the Margins of Global Commodity Chains in India and China. *Development and Change*, 49(4), 1034–1063.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/dech.12412>
- Middlebrook, K. J. (1995). *The paradox of revolution labor, the state, and authoritarianism in Mexico*. Baltimore, Md.: Johns Hopkins University, 1995.
- Miranda, A. V. (2007). La industria automotriz en México: Antecedentes, situación actual y perspectivas. *Contaduría y Administración*, 221, 209–246.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000100010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Mitchell, D. (2011). Labor's Geography: Capital, Violence, Guest Workers and the Post-World War II Landscape. *Antipode*, 43(2), 563–595. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2010.00855.x>
- Mitchell, D. (2012). They saved the crops: labor, landscape, and the struggle over industrial farming in Bracero-era California. In *labor, landscape, and the struggle over industrial farming in Bracero-era California*. Athens: University of Georgia Press, [2012], ©2012.
- Mitchell, D. (2024). Labour geography is tedious: Of contracts, grievances and the nitty-gritty of worker agency in United Farm Workers-era California. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 0308518X241265805. <https://doi.org/10.1177/0308518X241265805>
- Montalvo Romero, J. (2008). El reparto de utilidades: futuro incierto. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLI.
- Morales, J. (2010). *Maquila 1980-2006 México, Centroamérica y la República Dominicana*. UNAM.
- Morales Reynoso, M. A., & Secretaria General. (2025, July 31). *Oficio publicado en la página de Facebook SINTTIA*. Página Oficial de Facebook. <https://www.facebook.com/photo/?fbid=764001229354623&set=pb.100072342586183.-2207520000>
- Moreno B., J. C. (1996). *Mexico's auto industry after NAFTA: a successful experience in restructuring?* (H. K. I. for I. Studies, Ed.). Notre Dame, Ind.: University of Notre Dame, The Helen Kellogg Institute for International Studies, 1996.
- Moreno-Brid, J. C., & Ros, J. (2009). *Development and Growth in the Mexican Economy*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195371161.001.1>
- Ochoa Tapia, A. A. (2021). *Los mineros muertos*. Los Otros Libros.
- Olmos, R., & MCC. (2016, June 10). *Guanajuato regala tierras a Toyota*. Mexicanos Contra La Corrupción. <https://contralacorrupcion.mx/guanajuato-regala-tierras-a-toyota/>
- Pattenden, J. (2016). Working at the margins of global production networks: local labour control regimes and rural-based labourers in South India. *Third World Quarterly*, 37(10), 1809–1833. <https://doi.org/10.1080/01436597.2016.1191939>
- Peck, J. (1996). Lived Labor Markets. *Antipode*, 28(4), 343–345. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8330.1996.TB00528.X>
- Peck, J. (2022). Modalities of labour: restructuring, regulation regime. In E. Baglioni, L. Campling, N. M. Coe, & A. Smith (Eds.), *Labour regimes and global production*. (pp. 67–81). Agenda Publishing.

- Peniche Camps, S., & Mireles Prado, J. C. (2015). El diamante mexicano: El Bajío bajo los ojos de los gobiernos del BID y del BM. *Trayectorias*, 17(41), 29–51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60741185002>
- Periódico Correo. (2025, January 30). *Ataque armado contra camión de personal en Celaya ocasiona accidente | Periódico Correo*. Periódico Correo. <https://www.periodicocorreo.com.mx/seguridad/ataque-armado-contra-camion-de-personal-en-celaya-ocasiona-accidente-20250130-119984.html>
- Pun, N. (2005). Global Production, Company Codes of Conduct, and Labor Conditions in China: A Case Study of Two Factories. *The China Journal*, 54, 101–113. <https://doi.org/10.2307/20066068>
- Puyana, A. (2020). Del Tratado de Libre Comercio de América del Norte al Acuerdo México-Estados Unidos-Canadá. ¿Nuevo capítulo de la integración México-Estados Unidos? *El Trimestre Económico*, 87(347), 635–668. <https://doi.org/10.20430/ETE.V87I347.1086>
- Quintero, Cirila., & Dragustinovis, J. (2006). *Soy más que mis manos: los diferentes mundos de la mujer en la maquila*. Fundación Friedrich Ebert, Representación en México.
- Quintero Ramírez, C. (1990). *La sindicalización en maquiladoras tijuaneñas*. CONACULTA Col. Regiones.
- Quintero Ramírez, C. (2007). La situación laboral y sindical de las mujeres en la maquiladora de México. *Debate Feminista*, 35, 57–82.
- Quintero Ramírez, C. (2008). Maquiladoras y condiciones laborales. Entre la precariedad y el trabajo digno. El caso de México. *Global Labour University Conference*. .
- Quintero Ramírez, C. (2021). LOS MOVIMIENTOS LABORALES Y LAS REDES SOCIALES. LA CONSTRUCCIÓN DE UNA REALIDAD FRAGMENTADA. In M. M. Purificação, M. F. Rodriguez Teixeira, & C. M. Chaves (Eds.), *Sociologie: Ordem e políticas sociais na atualidade* (pp. 149–158). Atena Editora. <https://doi.org/10.22533/at.ed.79621291113>
- Quintero Ramírez, C. (2023). *Trabajadores, sindicatos y activistas en la frontera norte de México : un mapeo laboral actualizado* (E. C. de la F. N. U. M. organismo emisor, Ed.; Primera edición). Ciudad Victoria, Tamaulipas. El Colegio de Tamaulipas: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, 2023.
- Quiroz Trejo, J. O. (2004). Veinte años de desarticulación obrera. *El Cotidiano*, 20(126). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32512616>
- Redacción/DW. (2019, October 1). *General Motors suspende a 6.000 trabajadores en México*. Deutsche Welle. <https://www.dw.com/es/general-motors-suspende-a-6000-trabajadores-en-m%C3%A9xico-por-huelga-en-ee-uu/a-50668471>

- Redacción/SinEmbargo. (2019, October 21). *GM suspende la producción de la Chevrolet Blazer en Coahuila, pero no entra en paro técnico*. Vanguardia. <https://www.sinembargo.mx/21-10-2019/3665132>
- Reis, N., & de Oliveira, F. A. (2023). Peripheral financialization and the transformation of dependency: a view from Latin America. *Review of International Political Economy*, 30(2), 511–534. <https://doi.org/10.1080/09692290.2021.2013290>
- Reyes Durán, J. F., & Zavala Soto, A. (2018). *El dominio del sistema financiero en la economía y la política el caso de Guanajuato en México: 2000-2018* (Primera edición). UNAM, Escuela Nacional de Estudios Superiores, Unidad León.
- Romero. M. E. (2020). La Cooperación japonesa para el desarrollo. El estado de Guanajuato en México, donde los objetivos del sector público y privado se encuentran. *Administración Pública y Sociedad (APyS)*, 9, 66–86. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/APyS/article/view/28814>
- Ruiz Moreno, Á. G. (2015). La Peculiar Reforma Laboral Mexicana de 2012. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia*, 1(1), 85–108. <https://doi.org/10.32870/DGEDJ.V0I1.43>
- Ruwanpura, K. N. (2015). The weakest link? Unions, freedom of association and ethical codes: A case study from a factory setting in Sri Lanka. *Ethnography*, 16(1), 118–141. <https://doi.org/10.1177/1466138113520373>
- Salazar, C. (2019). Decisiones políticas y entramados jurídicos en un régimen de despojo. *Revue Internationale Des Études Du Développement*, N°238(2), 193. <https://doi.org/10.3917/RIED.238.0193>
- Salzinger, L. (2003). *Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories* (L. Salzinger, Ed.). Berkeley, CA: University of California Press. <https://doi.org/10.1525/9780520929302>
- Sánchez, S., Nieto, R., & Urteaga, A. Q. (1980). *Los trabajadores del calzado en Guanajuato. Ponencia. Seminario: "internacionalización del capital, transformaciones del proceso de trabajo y nuevas formas de dominación*. UNAM, México, d. F; 3-14 de marzo, 1980. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:187286029>
- Sánchez-Castañeda, A. (2014). *Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual*.
- Scheffler, L. (1987). *La cultura popular de Guanajuato* (A. Beltrán, Ed.; 1a ed.). Guanajuato, Guanajuato, México: Gobierno del Estado de Guanajuato, 1987.
- Secretaría de Economía. (2015). *Inversión Extranjera Directa en México y el Mundo* (Carpeta de Información Estadística). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=431564589003>

- Selwyn, B. (2012). Beyond firm-centrism: re-integrating labour and capitalism into global commodity chain analysis. *Journal of Economic Geography*, 12(1), 205–226. <https://doi.org/10.1093/JEG/LBR016>
- Silva, K. (2025, May 30). SINTTIA insiste: volverá a pelear titularidad en Draxton y Tritech. *Periódico Correo*. <https://periodicocorreo.com.mx/municipios/2025/may/30/sinttia-insiste-volvera-a-pelear-titularidad-en-draxton-y-tritech-128986.html>
- Silver, B. J. (2003). *Forces of Labor*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511615702>
- Smith, A., Barbu, M., Campling, L., Harrison, J., & Richardson, B. (2018a). Labor Regimes, Global Production Networks, and European Union Trade Policy: Labor Standards and Export Production in the Moldovan Clothing Industry. *Economic Geography*, 94(5), 550–574. <https://doi.org/10.1080/00130095.2018.1434410>
- Smith, A., Barbu, M., Campling, L., Harrison, J., & Richardson, B. (2018b). Labor Regimes, Global Production Networks, and European Union Trade Policy: Labor Standards and Export Production in the Moldovan Clothing Industry. *Economic Geography*, 94(5), 550–574. <https://doi.org/10.1080/00130095.2018.1434410>
- Sociales, E., Martínez-Martínez, A., & Carrillo-Viveros, J. H. (2019). Evolución de la política industrial en regiones emergentes: el caso de la industria automotriz en Guanajuato, México. *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 29(54). <https://doi.org/10.24836/ES.V29I54.757>
- Sotelo Valencia, A. (2018). La Teoría Marxista de la Dependencia (TMD) en la actualidad. *Revista Direito e Práxis*, 9(3), 1677–1693. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/36562>
- Spradley, J. P. (1980). *Participant observation*. Holt, Rinehart and Winston.
- Stake, R. E. (1998). *Investigación con estudio de casos* (4a ed.). Madrid: Morata, 1998.
- Storper, M., & Walker, R. (1989). *The capitalist imperative: territory, technology, and industrial growth*. B. Blackwell.
- STPS. (2023, August 18). *Comunicado conjunto Grupo Yasaki*. Prensa Secretaria de Trabajo y Previsión Social. <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-conjunto-grupo-yasaki>
- Swiecki, B., & Menk. (2016). *The growing role of Mexico in the North American Automotive Industry: trends, drivers and forecasts*. <https://www.cargroup.org/wp-content/uploads/2017/02/The-Growing-Role-of-Mexico-in-the-North-American-Automotive-Industry-Trends-Drivers-and-Forecasts.pdf>.
- Swyngedouw, E. (2003). The Marxian Alternative: Historical-Geographical Materialism and the Political Economy of Capitalism. In *A Companion to Economic Geography* (pp. 41–59). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470693445.ch4>

- Swyngedouw, E. (2004). Globalisation or 'glocalisation'? Networks, territories and rescaling. *Cambridge Review of International Affairs*, 17(1), 25–48. <https://doi.org/10.1080/0955757042000203632>
- Tello, C. (2007). *Estado y desarrollo económico: México 1920-2006*. México, D.F : Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Economía, 2007.
- Thompson, P. (1983). *The nature of work: an introduction to debates on the labour process*. Hong Kong MacMillan, [c1983].
- Thompson, P., & Smith, C. (2009). Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work. *Sociology*, 43(5), 913–930. <https://doi.org/10.1177/0038038509340728>
- Tickell, A., & Peck, J. A. (1996). Neoliberalism and Localism: A Reply to Gough. *Area*, 28(3), 398–404. <http://www.jstor.org/stable/20003719>
- Toyo Keizai. (2014). Kaigan Shinshutsu Kigyō Souran-Kuni Betsu. In *Toyo Keizai*.
- Toyo Keizai. (2015). Kaigan Shinshutsu Kigyō Souran-Kuni Betsu. In *Toyo Keizai*.
- Tran, A. N., Bair, J., & Werner, M. (2017). Forcing change from the outside? The role of trade-labour linkages in transforming Vietnam's labour regime. *Competition & Change*, 21(5), 397–416. <https://doi.org/10.1177/1024529417729326>
- Trejo Delarbre. (1984). Historia del movimiento obrero en México, 1860-1982. In P. González Casanova (Ed.), *Historia del Movimiento Obrero en América Latina: Vol. Vol. 1* (1a Ed.). Siglo XXI Editores. https://rtrejo.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/03/historiamovobrero_trejod2.pdf
- Trzeciak, M., & Tuidier, E. (2013). Trabajo digno. La conceptualización del poder de actuar y la maquiladora en el norte de México. In Juliana Gregor-Ströbele & Dörte Wollrad. (Eds.), *Espacios de género: Adlaf Congreso Anual 2012* (pp. 220–238). Fundación Friedrich Ebert.
- USTR. (2021, September 22). *Ambassador Tai, Secretary Walsh Applaud Successful First Course of Remediation under USMCA's Rapid Response Mechanism*. USTR Press Office. <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/september/ambassador-tai-secretary-walsh-applaud-successful-first-course-remediation-under-usmcas-rapid>
- USTR. (2023, July 31). *United States and Mexico Announce Plan to Remediate Denials of Rights at Draxton Facility*. Press Releases. <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2023/july/united-states-and-mexico-announce-plan-remediate-denials-rights-draxton-facility>
- Valencia García, G. (1998). *Guanajuato: sociedad, economía, política y cultura*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, 1998.

- Velázquez-Mata, A. (2010). *Historia social de los trabajadores de la industria automotriz de Silao, Guanajuato: 1950-2000*. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Velázquez-Mata, A. (2021, August 10). *Se gesta organización sindical independiente en GM Silao ante atropellos históricos de la CTM*. POPLAB.
- Villalba Bustamante, Margarita. (2013). El trabajo en las minas de Guanajuato durante la segunda mitad del siglo XVIII. *Estudios de Historia Novohispana*, 48, 35–83. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-25232013000100002&lng=es&tlng=es.
- Villarreal, R. (2005). *Industrialización, competitividad y desequilibrio externo en México: un enfoque macroindustrial y financiero, 1929-2010* (R. Villarreal, Ed.; 5a ed.). México, D.F. : Fondo de Cultura Económica (FCE), 2005, c1976.
- Voz Laboral. (n.d.). *Mapa del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida*. Sensibilización Sobre La Reforma Laboral En México. Retrieved July 3, 2025, from <https://vozlaboral.mx/mapa-mlrr/>
- Watson, A., & Till, K. E. (2010). Ethnography and Participant Observation. In *The SAGE Handbook of Qualitative Geography* (pp. 121–137). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9780857021090.n9>
- Werner, M. (2016). Global production networks and uneven development: Exploring geographies of devaluation, disinvestment, and exclusion. *Geography Compass*, 10(11), 457–469. <https://doi.org/10.1111/gec3.12295>
- Wickramasingha, S., & Coe, N. M. (2022). Conceptualizing Labor Regimes in Global Production Networks: Uneven Outcomes across the Bangladeshi and Sri Lankan Apparel Industries. *Economic Geography*, 98(1), 68–90. <https://doi.org/10.1080/00130095.2021.1987879>
- Williamson, J. (1991). *El cambio en las políticas económicas de América Latina*. Gernika.
- Wolf, E. (1972). El Bajío en el Siglo XVIII. In D. Barkin (Ed.), *Los beneficios del desarrollo regional: Vol. Sep-Setentas*, 52. SEP.
- Wolf, E. R. (1955). *The Mexican Bajío in the eighteenth century: an analysis of cultural integration*. New Orleans, La.: Middle American Research Institute, Tulane University, 1955.
- Womack, J., & Warman, A. (1977). Y venimos a contradecir: Los campesinos de Morelos y el estado nacional. *The Hispanic American Historical Review*, 57(4), 742. <https://doi.org/10.2307/2513508>
- Wright, M. W. (2006). *Disposable women and other myths of global capitalism*. New York: Routledge, 2006.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage.

- Yin, R. K. (2003). *Case study research: design and methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2003.
- Yuste López, C. (2007). *Emporios transpacíficos: comerciantes mexicanos en Manila, 1710-1815* (Primera edición). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Históricas, [2007].
- Zapata, F. (1995). *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*. Centro de Estudios Sociológicos.
- Zapata, F. (2005). *Tiempos neoliberales en México* (1a ed.). El Colegio de México, Centro de Estudios.
- Zapata, F. (2013). *Historia mínima de: el sindicalismo latinoamericano* (1a ed.). El Colegio de México.
- Zhang, L. (2008). Lean Production and Labor Controls in the Chinese Automobile Industry in An Age of Globalization. *International Labor and Working-Class History*, 73(1), 24–44. <https://doi.org/10.1017/S0147547908000033>

Anexo 1

Tabla 9 Parques Industriales localizados en el estado de Guanajuato

Municipio	Parque Industrial	Inauguración	Hectáreas
Abasolo	Marabis Abasolo Industrial Park	2014 (Comienzo construcción)	90
Apaseo el Grande	Advance Apaseo Industrial Park	2019 (inauguración)	290
	Amistad Bajío Industrial Park	2011 (inauguración)	150
	Amistad Chuy Maria Guanajuato Industrial Park	2021	60
	Colinas de Apaseo	2017	135
	Parque Industrial Amexhe	2017	214
Celaya	Amistad Celaya Sur Industrial Park	2014 (construcción)	122.49
	Ayalkar Industrial Park	2015 (inauguración)	
	Industrial Celaya (Entrada Group)	2017	25
	Marqués Bajío Industrial Park	2019 (anuncio inversión)	
	Parque Industrial Buena Opción	2013	11
	VYNMSA Celaya Industrial Park		
Comonfort	Marabis Comonfort Industrial Park	2015 (inicio construcción)	110
Guanajuato	VYNMSA Guanajuato Industrial Park	2016 (inauguración)	68
Irapuato	Parque Industrial Castro del Río	2003 (inauguración)	450
	Parque Apolo	1995 (fecha aproximada)	300
León	Colinas de León	2014 (anuncio)	250
	Colinas de León II	2017 (anuncio)	210
	Parque Industrial León Bajío (PILBA)	2017 (inauguración)	499.6
	Pocket Park León	2025 (inauguración)	25.6
	Stiva León Industrial Park	Antes 2012	23
	VYNMSA León Industrial Park	2016 (inauguración)	45
Salamanca	Bajío Industrial Park	2014 (comienzo)	28
San Felipe	Torres Mochas Industrial Park	2016 (anuncio)	62.5

San Francisco del Rincón	Colinas del Rincón	2015n (anuncio)	95
San José Iturbide	Parque Industrial Opción	Anterior al 20	500
	World Port Industrial Park	2021 (anuncio)	60
San Miguel de Allende	Polígono Empresarial SMA	2015 (operación)	200
Silao de la Victoria	Apolo Silao Industrial Park	Antes 2012	13.42
	Parque Central Guanajuato	ND	63
	Guanajuato Puerto Interior	2006	470
	Parque Industrial Las Colinas	2001 (operaciones)	135
	Santa Fe I	2007-2008	4.93 ha
	Santa Fe II	2013	2.8 ha
	Santa Fe III	GPI	27
	Santa Fe IV	GPI	
	SkyPlus Logistics and Aerospace Park	2017	80
	Vesta Park Guanajuato I	2016	80
Valle de Santiago	Sendai Industrial Park	2015 (operaciones)	104
Villagrán	Advance Villagrán Industrial Park	2015	130

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida del sitio web de la Asociación de Parques Industriales Privados del Estado de Guanajuato, página de Cofoce y periódicos locales. Fueron eliminados los “pocket parks” porque se encuentran dentro de otros parques.

Anexo 2

Tabla 10 Relación de mandos gerenciales en función de la empresa en la que laboran, el puesto y perfil profesional.

Empresa	Empresa	Puesto	Institución (universidad)
Yazaki Puerto Interior (Silao)	Gerente de planta	Universidad Regiomontana, A.C.	Licenciatura en Recursos Humanos
Draxton (Irapuato)	Gerente de Operaciones	ITESM-UANL	MBA
Draxton (Irapuato)	Gerente de Calidad		
Frankische Industrial Pipes (Silao)	Gerente cadena de suministro	Universidad La Salle Bajío	Ing. Industrial
Frankische Industrial Pipes (Silao)	Gerente de logística	ITLeón	Ing. Computación
GM Silao (Complejo)	Director Ejecutivo de Planta	UNAM posgrado en ITESM	Ing. Mecánico
GM Silao (Complejo)	Gerente de Producción	UNAM	Ing. Electricista
Pirelli (Silao)	Gerente de Planta	ITAM	
Continental (Planta Silao)	Gerente General Silao	UANL	
Mazda (Salamanca)	Gerente de producción	Instituto Tecnológico de Celaya	Ingeniero Industrial
Toyota (Apaseo el Grande)	Gerente de planta de ensamble	Instituto Tecnológico de Celaya	Licenciatura en Ingeniería Mecánica
Denso (Silao)	Gerente General	Instituto Tecnológico de Celaya	Ingeniería Industrial
Denso (Irapuato)	Director de Manufactura	Instituto Tecnológico de Morelia- MBA ITESM	Ingeniería Industrial
Nidec Mobility (Silao)	Managing Director	UdeG MBA ITESM	Ingeniería Industrial

Anexo 3

Tabla 11 Paros y huelgas en fábricas de exportación de Guanajuato: evidencia hemerográfica (2019–2025)

Empresa	Periodo	Producción	Razón del Paro	Ubicación (Parque industrial)
Yutaka Technologies de México	Mayo de 2019	Autopartes (sistemas de escape, discos de freno, dirección hidráulica)	Falta de pago de utilidades	Parque Industrial Amistad, Apaseo el Grande
Volkswagen (Planta Silao)	Mayo de 2019	Motores para vehículos	Incumplimiento en el pago de utilidades prometidas (rumores de PTU nula en 2018)	Guanajuato Puerto Interior (Silao)
General Motors (GM Silao)	Octubre del 2019	Automotriz: plantas de ensamble, transmisiones y motores	Llamado a paro técnico derivado de huelga de UAW en EE.UU	Complejo GM, Silao, Guanajuato
Condumex (Grupo CARSO)	Mayo del 2022	Cables y arneses automotrices	Pago de utilidades irrisorio (solo \$200–\$400 por trabajador)	San Felipe y Ocampo, Gto.
THK Rhythm	Mayo del 2022	Fabricación de dispositivos de guía	Falta de pago de utilidades. Representación de CTM	Parque Industrial Santa Fe II - Silao

Nidec Mobility	Mayo del 2023	Componentes electrónicos	Falta de pago de utilidades	Parque Las Colinas Silao
Pec	Mayo del 2023	Cajas de cartón	Falta de pago de utilidades	Santa Fe IV Silao
General Motors (GM Silao)	Marzo del 2024	Automotriz: plantas de ensamble, transmisiones y motores	Se presentó un emplazamiento de huelga legal, pero no se consumó el paro real; conflicto sindical por pliego petitorio	Planta GM, Silao
Yazaki León	Marzo del 2024	Autopartes-componentes eléctricos	Quejas sobre irregularidades en legitimación de contrato colectivo; no se reportó paro real por trabajadores	Planta León
Fränkische Industrial Pipes	Marzo del 2024	Tuberías y conductos plásticos para la industria automotriz	Inconformidad con el reparto de utilidades (monto ofrecido no correspondía al ejercicio fiscal)	Parque Industrial Las Colinas Silao
Moriroku Technology	Marzo del 2024	Ductos de aire acondicionado	Falta de pago de utilidades.	Guanajuato Puerto Interior, Silao
Maflow	Marzo del 2024	Tubos y racores	Falta de pago de utilidades.	Guanajuato Puerto Interior, Silao
Plasess	Marzo del 2024	Plástico	Falta de pago de utilidades.	Parque Industrial Castro del Río -Irapuato
Yutaka Technologies de México	Mayo del 2025	Autopartes: sistemas de escape, discos de freno, dirección hidráulica	Falta de pago de utilidades.	Parque Industrial Amistad, Apaseo el Grande

Tokyo Roki de México	Mayo del 2025	Catalizadores y filtros para automóviles	Falta de pago de utilidades	Guanajuato Puerto Interior, Silao (Santa Fe IV)
KYB México	Mayo del 2025	Amortiguadores: suspensión automotriz	Falta de pago de utilidades	Guanajuato Puerto Interior, Silao (Santa Fe II)
Ashimori Industria de México	Mayo del 2025	Cinturones de seguridad y bolsas de aire para autos	Falta de pago de utilidades	Guanajuato Puerto Interior, Silao
SJMFLEX (Sungjin Mexico)	Mayo del 2025	Tubos flexibles y conectores para escapes automotrices	Anomalías en la declaración de utilidades (PTU); empresa se negó a negociar un bono	Guanajuato Puerto Interior, Silao
Hella Automotive México	Mayo del 2025	Faros y luces traseras automotrices	Falta de pago de utilidades	Centro Industrial Irapuato-Abasolo
Fruugo	Mayo del 2025	Empacadora de congelados	Falta de pago de utilidades.	Salamanca

Anexo 4

Figura 2. Evolución del contexto laboral y normativo



Elaboración propia a partir de revisión hemerográfica y diario de campo

Anexo 5

Tabla 12. Guía temática de entrevistas

Eje temático	Subeje temático	Preguntas registradas (número)	Versión general
Trayectorias y experiencias de vida laboral	Trayectorias personales y experiencia laboral	99–104, 110–113	Cuéntame un poco sobre ti y tu familia (estado civil, hijxs, trayectoria de tus padres). ¿Cómo fue tu trayectoria laboral hasta entrar a la industria automotriz? ¿Cómo fue tu ingreso a la planta (pruebas, filtros, puesto inicial, experiencia previa, capacitación)?
	Impacto de la vida familiar en la vida sindical	107–108, 120	¿Cómo ha impactado tu vida familiar (embarazo, hijxs, pareja, cuidados) en tu experiencia laboral y sindical? ¿Qué emociones te generó ese proceso?
	Eventos determinantes en la vida laboral	105–106, 116–119	Cuéntame sobre los momentos clave en tu experiencia laboral (paros, despido, intimidación, activación del MLRR). ¿Cómo los viviste y qué estrategias usaste para enfrentarlos?
Condiciones de trabajo y dinámicas de poder	Condiciones laborales y organizativas	105, 109, 111–115	¿Cómo describirías la organización del trabajo en la planta (relación con superiores, trabajo en equipo, capacitación, tipo de producción y a quién va dirigida)? ¿Qué información comparten u ocultan las empresas a los trabajadores?
	Dinámicas de poder y estrategias del capital	76–80, 84–85, 95–98, 119	¿Qué estrategias han usado las empresas, autoridades para controlar el trabajo y cómo han respondido ustedes a ellas? ¿Cómo diferenciabas la intimidación del sindicato de protección de la intimidación de los mandos gerenciales? ¿Cómo han actuado las élites económicas y el gobierno estatal en la atracción de inversiones automotrices, y qué beneficios políticos y económicos han obtenido de estas alianzas?

	Percepciones sobre dinámicas de poder en el trabajo	84, 93–94, 98	¿Cómo perciben la distribución del poder en el espacio laboral y la relación con gobierno y empresas?
Sindicalismo independiente y organización colectiva	Dinámicas de poder y estrategias sindicales	1–4, 36–44	¿Cuáles son los principales logros, retos y estrategias del sindicalismo independiente en la región?
	Relatos cotidianos de la vida sindical independiente	42–43, 121	¿Cómo describirías la vida cotidiana con el sindicato independiente (día a día en sección, demandas de la base, prestaciones más valoradas, contraste con sindicato corporativo)?
	Estrategias de negociación y conflicto	12–13, 25–29, 30–33, 41–42	¿Qué aprendizajes han tenido en la gestión de conflictos y negociaciones (planes de reparación, huelgas, mediaciones)?
Marcos normativos y regímenes laborales	Interacción con el marco laboral (Reforma, RRLM, CCT)	8–9, 11–13, 23–35, 76–83	¿Cómo han impactado la Reforma Laboral y el TMEC (incluido el RRLM) en Guanajuato? (cambios legales, prácticas institucionales, funcionamiento de tribunales, adaptación de actores locales, respuesta empresarial y papel del gobierno estatal). ¿Qué consecuencias ha tenido la no ratificación de CCT?
	Impacto de regulaciones y acuerdos internacionales	9, 28, 73–74, 118	¿Qué efectos han tenido regulaciones internacionales como el RRLM o la cláusula salarial del TMEC en sus luchas laborales?
Escalas de articulación sindical y solidaridad transnacional	Interacción con sindicatos nacionales e internacionales	5–7, 10, 21–22, 45, 52–58, 69–75	¿Cómo han sido las relaciones con otras organizaciones sindicales, nacionales e internacionales? ¿Qué papel ha jugado la solidaridad transnacional en sus luchas? ¿Qué tensiones o desigualdades existen en esas alianzas?

Anexo 6
Entrevistas realizadas

Tabla 13. Relación de entrevistas realizadas durante el trabajo de campo

Nombre	Organización-Empresa	Fecha de contacto
Entrevistado 1	LittleFuse-VW	enero del 2023
Entrevistado 2	LSOM	marzo del 2023
Entrevistado 3	Solidarity Center	marzo del 2024
Entrevistado 4	UG-Proyecto Solidaridad	junio del 2023
Entrevistado 5	Casa Obrera-Generando Movimiento	julio y diciembre del 2023; marzo del 2024
Entrevistado 6	Casa Obrera	julio-agosto-noviembre- del 2023 marzo-julio-diciembre del 2024
Entrevistado 7	Solidarity Center	marzo del 2023
Entrevistado 8	Casa Obrera	julio y diciembre del 2023; marzo y diciembre del 2024
Entrevistado 9	Casa Obrera	julio y diciembre del 2023; marzo y diciembre del 2024
Entrevistado 10	SINTTIA Castor	diciembre del 2023
Entrevistado 11	SINTTIA Castor	diciembre del 2023 y agosto del 2024
Entrevistado 12	SINTTIA Castor	diciembre del 2023 y agosto del 2024
Entrevistado 13	SINTTIA Castor	julio y agosto del 2023
Entrevistado 14	Hiroka-León	julio del 2023
Entrevistado 15	Hiroka-GPI	diciembre del 2024
Entrevistado 16	Hiroka-GPI	diciembre del 2024
Entrevistado 17	Hiroka-León	diciembre del 2023 y marzo del 2023
Entrevistado 18	Buffete Jurídico	agosto del 2023
Entrevistado 19	SINTTIA -Flexitech	noviembre del 2023
Entrevistado 20	SINTTIA -Flexitech	noviembre del 2023
Entrevistado 21	SINTTIA -Flexitech	noviembre del 2023 y marzo del 2023
Entrevistado 22	SINTTIA -Flexitech	julio del 2023 y diciembre del 2024

Entrevistado 23	SINTTIA-General	agosto y noviembre del 2023
Entrevistado 24	SINTTIA-GM	noviembre del 2023
Entrevistado 25	SINTTIA-General	diciembre del 2023
Entrevistado 26	COB Tlaxcala	noviembre del 2023
Entrevistado 27	COB Baja California	noviembre del 2023
Entrevistado 28	Proyecto Solidaridad	diciembre del 2023
Entrevistado 29	Proyecto Solidaridad	marzo del 2024
Entrevistado 30	Académica	febrero del 2024
Entrevistado 31	Académica	febrero del 2024
Entrevistado 32	Abogado laboral	abril del 2024
Entrevistado 33	CILAS	octubre del 2024
Entrevistado 34	CILAS	diciembre del 2024
Entrevistado 35	Miembro de panel laboral TMEC	enero-febrero del 2025

