

LA BIELA

#000

BOLETÍN INFORMATIVO, ESTADÍSTICO Y LABORAL AUTOMOTRIZ / AÑO 0

LOS IMPACTOS ECONÓMICOS EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y EL EMPLEO EN LAS MANUFACTURAS MEXICANAS



BOLETÍN INFORMATIVO, ESTADÍSTICO Y LABORAL AUTOMOTRIZ (BIELA)



CENTRO DE INVESTIGACIÓN LABORAL Y ASESORIA SINDICAL, A. C.
VERSALLES 61, COLONIA JUÁREZ, ALCALDÍA CUAUHTÉMOC
CP. 06600, CDMX
TEL. 55-5207-4147

BOLETÍN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y LABORAL AUTOMOTRIZ
(BIELA)
AÑO 0, NÚMERO 8.
EDICIÓN DIGITAL, 48 PÁGINAS.
CILAS – CALIS, CDMX.

DIRECTORIO CILAS.

DIRECTIVA CILAS

Héctor de la Cueva Díaz y Luis Bueno
Rodríguez

EDITOR

Dr. Willebaldo Gómez Zuppa

DISEÑO

Fernanda Justo

*REGISTRO ISBN EN TRÁMITE

ÍNDICE

03

PRESENTACIÓN

06

ESTADÍSTICAS IAM
AGOSTO 2025

11

LA HUELGA DE BRAZOS CAÍDOS:
THE SIT DOWN STRIKE (1936-1937)
[PRIMERA PARTE]

19

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS
RELACIONES LABORALES DE LAS
OBRERAS DE LA INDUSTRIA
AUTOMOTRIZ Y AUTOPARTES DEL
EDOMÉX DENTRO DEL CONTEXTO
DE LA REFORMA LABORAL DEL
2019

35

LA RESPUESTA RÁPIDA EN LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
MEXICANA

43

LA RESPUESTA RÁPIDA EN LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
MEXICANA



PRESENTACIÓN

BIELA No. 8



Dr. Willebaldo Gómez Zuppa

Presentamos el número 8 del Boletín de Información Estadística y Laboral Automotriz (BIELA) correspondiente al mes de octubre de 2025, en el cual presentamos el análisis de la información más relevante sobre el comportamiento de la economía mexicana y de la Industria Automotriz en México (IAM) del último periodo, así como cuatro artículos de opinión sobre temas que impactan a la industria automotriz y el empleo en las manufacturas mexicanas.

En este número presentamos las estadísticas de producción, comercialización y exportación de la industria automotriz correspondientes al periodo de enero – septiembre, en el cual se muestra que los efectos producidos por los aranceles no han sido la versión catastrófica que muchos analistas anticiparon al inicio de año, sin embargo, si podemos concluir que rompió con la racha de continuo crecimiento que la Industria Automotriz en México había tenido.

Presentamos la primera parte del artículo de Luis Mora que nos ofrece una mirada profunda al surgimiento del sindicalismo en la industria automotriz estadounidense, tomando como punto de partida la fundación de General Motors en 1908 por William Billy Crapo Durant. El texto contextualiza el papel crucial de los trabajadores —calificados, no calificados, migrantes y nativos— en la consolidación de la Industria Automotriz en Estados Unidos (IAEEUU), destacando cómo las tensiones entre capital y trabajo dieron lugar a las primeras huelgas, como la de Studebaker en 1913, y cómo la Gran Depresión intensificó la lucha obrera, desembocando en la creación de la UAW en 1935. Asimismo, se analiza la histórica huelga de brazos caídos de 1936-1937 en la planta Fisher Body de Flint, Míchigan, como un hito en la conquista del reconocimiento sindical por parte de GM.

El texto revela cómo la empresa moldeó la vida de sus trabajadores, desde la vivienda hasta el ocio, y cómo esta dependencia se convirtió en el caldo de cultivo para la organización obrera. La narrativa destaca la evolución del sindicalismo industrial frente al modelo de sindicatos de oficio, y la influencia de figuras como Wyndham Mortimer y Homer Martin en la estrategia de movilización, marcando el inicio de una nueva era en la negociación colectiva en el sector automotriz.

También contamos con una contribución de Verónica Rodríguez y Cynthia Orozco, el cual presenta una realidad de las mujeres obreras que están en el proceso productivo del sector de la industria automotriz y autopartes en el Estado de México, haciendo un análisis de las relaciones laborales en 40 empresas de la industria automotriz y de autopartes (IAA) del Estado de México en 2023, pero colocando espacial énfasis en el rubro de género.

Una colaboración más la presenta Michelle Maldonado quien analiza el mecanismo laboral de respuesta rápida del T-MEC, ofrece una reflexión crítica sobre los avances y desafíos que ha enfrentado México en materia laboral desde la renegociación del tratado. Destaca el papel central de este Mecanismo como herramienta para garantizar derechos colectivos en la industria automotriz mexicana, un sector clave para la economía nacional pero históricamente marcado por bajos salarios y condiciones laborales precarias. La implementación del MLRR, activado en 38 ocasiones, revela tanto la persistencia de violaciones como el potencial democratizador de la participación sindical en un entorno productivo altamente competitivo y globalizado.

Una fuerte prueba para el cambio institucional laboral en México lo representa el caso de la empresa de autopartes de origen japonés Yazaky, quien ha sido denunciada por tener prácticas antisindicales en diversas partes del mundo. En México opera desde hace años en la capital del Estado de Guanajuato, bajo el cobijo sindical de la CTM de Tereso Medina. En los últimos meses dada las pésimas condiciones laborales de los trabajadores, éstos se organizaron para tener un cambio de sindicato, recurriendo a las instancias gubernamentales destinadas para ello, sin embargo, la lentitud



con la que operan las instituciones laborales le permitieron a la dupla empresa – sindicato operar para detener ese proceso y a principios de octubre, anunciaron que la empresa cerraba por estar en una falla geológica, por lo que se hace evidente una complicidad entre los distintos niveles de gobierno, las instituciones laborales y el sindicalismo antidemocrático para evitar que los trabajadores sean representados por quien ellos quieran.

Así pues, llegamos al décimo mes del año, sorteando incertidumbre económica, provocado por la lógica proteccionista del vecino país del norte, la cual, a pesar de no tener un impacto notorio en los agregados macroeconómicos de la IAM, si se ha dejado sentir en las condiciones laborales de los trabajadores del sector, en donde nuevamente se pone a prueba el marco institucional laboral en México.

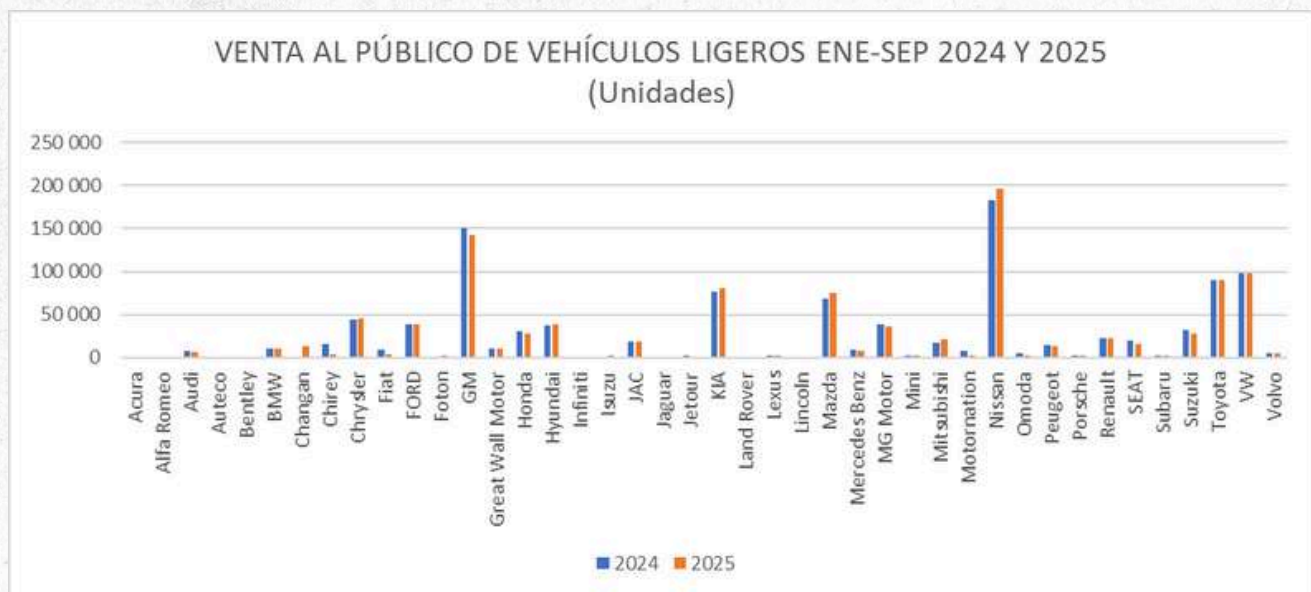
...y sin embargo cada auto se mueve por su trabajo.



ESTADÍSTICAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA

ENERO - SEPTIEMBRE 2025

Durante el periodo de enero a septiembre de 2025 la Industria Automotriz en México (IAM), Durante el periodo de enero a septiembre de 2025, la industria automotriz mexicana mostró un comportamiento mixto. La venta de vehículos ligeros alcanzó poco más de 1 millón 75 mil unidades, lo que representó una ligera caída del 0.6% respecto al mismo periodo de 2024. Es importante resaltar que en este periodo se observó un crecimiento de las ventas de los productos manufacturados en México al pasar de poco menos de 364 mil unidades en 2024 a más de 385 mil unidades en el periodo de enero a septiembre de este año, lo que representa casi el 36 por ciento de las ventas totales



En los nueve meses del año las marcas que lideran las ventas en el mercado doméstico son Nissan, GM, Volkswagen, Toyota, Kia y Mazda lo que en su conjunto los lleva a concentrar cerca del 64 % de las ventas totales.

Por su parte las empresas chinas que comercializan autos en México con 9 marcas detentan una cuota de mercado de 8.2%, que representa una ligera disminución ya que el año pasado en el mismo periodo detentaban un 9.2% de las ventas totales, este hecho puede ser una muestra de los límites que pueden tener dichas marcas en el mercado mexicano, aspectos que seguramente se reducirá más con las perspectivas arancelarias a tales productos. Ya en este periodo se hace evidente la reducción en ventas de algunas marcas, por ejemplo, Motornation y Omoda registraron un retroceso de 68.4 y 59.4 por ciento respectivamente.

VENTA AL PÚBLICO DE VEHÍCULOS LIGEROS ENE-SEP 2024 Y 2025 (Unidades)											
Marca	Total al Mercado Interno			De Fabricación Nacional			De Importación			% Fabricación Nacional	
	2024	2025	dif. %	2024	2025	dif. %	2024	2025	dif. %	2024	2025
Acura	754	539	-28.5	0	125	n.c.	754	414	-45.1	.0	23.2
Alfa Romeo	337	198	-41.2	0	0	n.c.	337	198	-41.2	.0	.0
Audi	7 789	6 646	-14.7	1 608	1 156	-28.1	6 181	5 490	-11.2	20.6	17.4
Auteco	5	33	560.0	0	0	n.c.	5	33	560.0	.0	.0
Bentley	10	10	.0	0	0	n.c.	10	10	.0	.0	.0
BMW	10 015	11 064	10.5	0	0	n.c.	10 015	11 064	10.5	.0	.0
Changan	0	13 067	n.c.	0	0	n.c.	0	13 067	n.c.	.0	.0
Chirey	15 914	3 642	-77.1	0	0	n.c.	15 914	3 642	-77.1	.0	.0
Chrysler	44 386	45 084	1.6	9 191	13 400	45.8	35 195	31 684	-10.0	20.7	29.7
Fiat	8 645	3 772	-56.4	0	0	n.c.	8 645	3 772	-56.4	.0	.0
FORD	38 738	38 957	.6	4 084	4 009	-1.8	34 654	34 948	.8	10.5	10.3
Foton	1 755	1 812	3.2	0	0	n.c.	1 755	1 812	3.2	.0	.0
GM	151 191	142 698	-5.6	21 378	16 180	-24.3	129 813	126 518	-2.5	14.1	11.3
Great Wall Motor	10 305	10 978	6.5	0	0	n.c.	10 305	10 978	6.5	.0	.0
Honda	31 062	28 233	-9.1	6 911	6 813	-1.4	24 151	21 420	-11.3	22.2	24.1
Hyundai	37 804	38 448	1.7	0	0	n.c.	37 804	38 448	1.7	.0	.0
Infiniti	797	874	9.7	228	357	56.6	569	517	-9.1	28.6	40.8
Isuzu	1 778	1 821	2.4	0	0	n.c.	1 778	1 821	2.4	.0	.0
JAC	18 082	17 980	-.6	18 082	17 980	-.6	0	0	n.c.	100.0	100.0
Jaguar	63	5	-92.1	0	0	n.c.	63	5	-92.1	.0	.0
Jetour	2 568	195	-92.4	0	0	n.c.	2 568	195	-92.4	.0	.0
KIA	76 577	81 146	6.0	47 729	52 451	9.9	28 848	28 695	-.5	62.3	64.6
Land Rover	1 306	1 602	22.7	0	0	n.c.	1 306	1 602	22.7	.0	.0
Lexus	1 957	1 978	1.1	0	0	n.c.	1 957	1 978	1.1	.0	.0
Lincoln	1 304	1 543	18.3	0	0	n.c.	1 304	1 543	18.3	.0	.0
Mazda	68 980	75 069	8.8	48 799	56 033	14.8	20 181	19 036	-5.7	70.7	74.6
Mercedes Benz	9 320	7 955	-14.6	455	400	-12.1	8 865	7 555	-14.8	4.9	5.0
MG Motor	39 007	35 880	-8.0	0	0	n.c.	39 007	35 880	-8.0	.0	.0
Mini	2 208	2 939	33.1	0	0	n.c.	2 208	2 939	404.7	.0	.0
Mitsubishi	17 593	20 790	18.2	0	0	n.c.	17 593	20 790	18.2	.0	.0
Motornation	7 581	2 368	-68.8	13	0	-100.0	7 568	2 368	-68.7	.2	.0
Nissan	182 988	196 440	7.4	163 254	164 689	.9	19 734	31 751	60.9	89.2	83.8
Omoda	4 727	1 917	-59.4	0	0	n.c.	4 727	1 917	-59.4	.0	.0
Peugeot	14 223	13 276	-6.7	0	0	n.c.	14 223	13 276	-6.7	.0	.0
Porsche	1 898	2 488	31.1	0	0	n.c.	1 898	2 488	31.1	.0	.0
Renault	22 073	23 129	4.8	0	0	n.c.	22 073	23 129	4.8	.0	.0
SEAT	19 518	15 803	-19.0	0	0	n.c.	19 518	15 803	-19.0	.0	.0
Subaru	2 320	3 072	32.4	0	0	n.c.	2 320	3 072	32.4	.0	.0
Suzuki	32 029	28 680	-10.5	0	0	n.c.	32 029	28 680	-10.5	.0	.0
Toyota	90 256	90 379	.1	5 120	7 710	50.6	85 136	82 669	-2.9	5.7	8.5
VW	97 973	97 970	.0	37 117	44 258	19.2	60 856	53 712	-11.7	37.9	45.2
Volvo	5 339	4 707	-11.8	0	0	n.c.	5 339	4 707	-11.8	.0	.0
TOTAL	1'081,175	1'075,187	-.6	363 969	385 561	5.9	717 206	689 626	-3.8	33.7	35.9

Entre las empresas que tuvieron un comportamiento sobresaliente destacamos la participación de Nissan, la cual se mantuvo como el líder indiscutible del mercado y tuvo un crecimiento de 7.4% con respecto al 2024. Mazda, KIA, Hyundai continuaron con un desempeño positivo y un crecimiento constante de 8.8, 6 y 1.7 por ciento respectivamente frente al desempeño que tuvieron el año pasado, lo que consolida su posición en el mercado mexicano.

En cuanto a las empresas que presentan problemas en el mercado podemos señalar a General Motors que a pesar de ocupar el segundo lugar en ventas totales con 13.3% del mercado experimentó una caída del 5.6% con respecto del año anterior. Una caída más drástica la presenta Audi que retrocedió un 14.7% en términos de ventas con respecto al año anterior. En este mismo rubro de disminución de ventas podemos destacar a Volvo, Suzuki y Honda quienes retrocedieron en 11.8, 10.5 y 9.1 por ciento respectivamente con respecto al año anterior. Volkswagen por su parte ha presentado una recuperación en el segundo semestre del año para colocarse tan sólo a 3 unidades menos en términos de ventas con respecto al año anterior.

El mercado de vehículos de lujo han mantenido comportamientos muy heterogéneos, por ejemplo, mientras que Mercedes-Benz y Jaguar experimentaron una caída en sus ventas 14.6 y 92.1 por ciento respectivamente, en contraparte Land Rover, Lincoln e Infiniti tuvieron crecimientos de 22.7, 18.3 y 9.7 por ciento respectivamente, demostrando que es un segmento creciente.

PRODUCCIÓN Y EXPORTACIÓN DE VEHÍCULOS ENE-SEP 2024 Y 2025 (Unidades)								
	PRODUCCIÓN			EXPORTACIÓN			% EXPORTACIÓN	
Empresa	2024	2025	dif. %	2024	2025	dif. %	2024	2025
Acura	0	29,569	n.c.	0	26,550	n.c.	0.00	89.79
Audi	113,160	109,417	-3.31	105,620	102,364	-3.08	93.34	93.55
BMW	75,706	70,881	-6.37	73,258	62,424	-14.8	96.77	88.07

PRODUCCIÓN Y EXPORTACIÓN DE VEHÍCULOS ENE-SEP 2024 Y 2025 (Unidades)

Empresa	PRODUCCIÓN			EXPORTACIÓN			% EXPORTACIÓN	
	2024	2025	dif. %	2024	2025	dif. %	2024	2025
Chrysler	326,285	290,685	-10.91	269,818	243,120	-9.89	82.69	83.64
Fiat	0	0	n.c.	0	0	n.c.	0.00	0.00
FORD	299,781	315,064	5.10	297,175	321,385	8.15	99.13	102.01
GM	663,469	657,421	-0.91	609,227	614,376	0.85	91.82	93.45
Honda	147,818	130,129	-11.97	169,979	150,082	-11.7	114.99	115.33
JAC	17,939	20,814	16.03	0	0	0.00	0.00	0.00
KIA	197,150	213,930	8.51	149,231	161,195	8.02	75.69	75.35
Mazda	155,612	138,991	-10.68	104,309	75,371	-27.7	67.03	54.23
Mercedes B	48,602	43,482	-10.53	50,530	40,112	-20.6	103.97	92.25
Nissan	504,984	514,813	1.95	339,110	338,428	-0.20	67.15	65.74
Toyota	174,558	236,234	35.33	170,554	232,183	36.13	97.71	98.29
VW	305,790	250,124	-18.20	252,656	199,582	-21	82.62	79.79
TOTAL	3,030,854	3,021,554	-0.31	2,591,467	2,567,172	-0.94	85.50	84.96

Fuente: INEGI. Registro Administrativo de la Industria Automotriz de Vehículos Ligeros.



En cuanto a la producción de acuerdo con cifras del Registro Administrativo de la Industria Automotriz de Vehículos Ligeros del INEGI, entre enero y septiembre de 2025 se ensamblaron 3 millones 21 mil 554 unidades, lo que representa una ligera caída del 0.31% respecto al mismo periodo de 2024 cuando se produjeron 3 millones 30 mil 854 unidades, caída que se reproduce en el caso de la exportaciones, ya que presentan un ligero retroceso del 0.94% con respecto al año anterior, ya que se enviaron al extranjero poco más de 2 millones 567 mil 172 unidades, cifra inferior a los 2 millones 591 mil 467 unidades de 2024

En el ámbito productivo 6 empresas detentan el 75% de la producción nacional y estas empresas son GM, Nissan, Ford, Chrysler, Volkswagen y Toyota quienes se mantienen liderando la producción automotriz en México.

Las empresas que lideran en el rubro de la exportación son las de capital estadounidense, empezando por GM quien exportó **93.45%** de su producción al exportar más de 614 mil vehículos, teniendo un ligero crecimiento de **0.85%** respecto a 2024, en segundo y tercer lugar, se encuentra Nissan con una exportación **de poco más de 338 mil unidades** y Ford **con poco más de 321 mil unidades**, lo que representa la exportación de **65.74** y más del **100 por ciento** de Ford lo que demuestra que han exportado las existencias que tenían en el mercado. Le siguen Toyota y Chrysler que exportaron durante el periodo **232 mil 183** y **243 mil 120 unidades**, lo que representa una exportación del 98.29 y 83.64 por ciento de su producción total.

A pesar del buen desempeño en producción, las exportaciones de vehículos ligeros de enero a septiembre de 2025 sumaron **2 millones 567 mil 172 unidades**, lo que implica una ligera caída del 0.94% en comparación con el mismo periodo del año anterior.

Entre las empresas que tuvieron afectaciones más graves en el periodo comparado con 2024, se encuentra Volkswagen que perdió 18.20% de su producción y una caída del 21.01% de la exportación, lo que refleja una estrategia errada para hacer frente a las restricciones comerciales del entorno regional. Por su parte Mercedes Benz, Honda, Chrysler, Mazda, BMW y Audi han perdido producción en 10.53, 11.97, 10.91, 10.68, 6.37 y 3.31 por ciento respectivamente si se compara el con el mismo periodo de 2024, mismo aspecto que se refleja en una reducción drástica de las exportaciones, lo que representa una afectación derivada de la política proteccionista de Donald Trump.

En el terreno productivo es de destacar el desempeño sostenido de Toyota con un crecimiento de 35.3%, JAC con un 16.03% y Acura que empezó a producir este año en territorio mexicano. Mientras que en las exportaciones el crecimiento de Ford, Kia y Toyota con un crecimiento del 8.1, 8.51 y 35.3 por ciento respectivamente han evitado que la caída del comercio exterior fuera mayor.

LA HUELGA DE BRAZOS CAÍDOS: THE SIT DOWN STRIKE (1936- 1937) [PRIMERA PARTE]



Luis Fernando Mora Reyes [3]

En el número dos de la BIELA se presentó cuándo, en dónde y quién constituyó la empresa General Motors (GM): el 16 de septiembre de 1908; si bien se constituyó en el condado de Hudson, Nueva Jersey, tuvo su epicentro productivo en la ciudad de Flint, en el estado de Michigan, y la fundó el rey de la producción de carretas, William Billy Crapo Durant, nieto del barón maderero, Henry Howland Crapo (Brooky, 2020, 6; Davis, 1999, 9-35; General Motors, 1983, 16; Gustin y Kirbitz, 2018, 81-98; McClelland, 2021, 1-8; Scharchburg, 2000).

Este texto tiene tres objetivos: a) presentar cómo se constituyó el movimiento de los trabajadores de la naciente Industria Automotriz en Estados Unidos de América (IAEEUU); b) cómo se conformó el sindicato que logró organizar las demandas, exigencias y necesidades de los trabajadores de la IAEEUU a través de la constitución de The International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW), y c) exponer la relevancia histórica de la huelga de brazos caídos (the sit down strike) de 1936-1937 (véase figura uno al final de este texto), cuando la UAW conquistó el reconocimiento, como unidad negociadora, de la empresa GM. Este número presenta la primera parte del telón de fondo sobre la que se construyó el sindicalismo automotriz estadounidense y se profesionalizó la negociación colectiva.



ANTECEDENTES.

Como se expuso en el número dos de la BIELA, la IAEEUU no habría sido posible sin el papel que desempeñaron los trabajadores y cómo se fueron adhiriendo los llamados skill and skill Workers (trabajadores calificados y no calificados), migrantes de otros países y de los pueblos nativos. Es importante subrayar que, por la propia composición del capital automotriz estadounidense, que fue impulsada por la recién conformada fracción burguesa industrial-automotriz (con representantes como Henry Ford o Crapo Durant), logró articularse un movimiento de trabajadores en suma desarrollado. De hecho, producto de la misma relación conflictiva entre los dos factores de la producción (capital-trabajo) la primera huelga en la IAEEUU ocurrió en 1913, en la empresa Studebaker Automobile Plant en Detroit, a cargo de The Industrial Workers of the World (IWW).[2] Las demandas de la huelga fueron el pago semanal y la jornada de ocho horas de trabajo. Los wooblies, como se les ha denominado a los integrantes del IWW, solo conquistaron la primera demanda (Smith y Featherstone, 2001, 27-38).



Fuente: <https://www.wsws.org/es/articles/2019/10/10/flin-o10.html>

Con el estallido de la Gran Depresión de 1929, 25 por ciento de los trabajadores estadounidenses quedaron desempleados y, entre 1932 y 1933, 50 por ciento de los trabajadores de Detroit no contaban con empleo. Como respuesta, los trabajadores realizaron manifestaciones para combatir la hambruna, al cabo de que cinco personas perdieron la vida a manos del Departamento de Ford, afuera de la Ford River Rouge, en Míchigan.





Fuente: <https://www.wsws.org/es/articles/2019/10/10/flin-o10.html>

Como respuesta, el entonces presidente demócrata Franklin Roosevelt estipuló el famoso New Deal, mediante el cual el gobierno diseñó e implementó programas para combatir la pobreza, la hambruna y generar empleos. Se destaca la participación del entonces alcalde de Detroit, y próximo gobernador por el estado de Míchigan, Frank Murphy. Tanto Roosevelt como Murphy eran simpatizantes del movimiento obrero. Como resultado, en 1935 se firmó la Acta Wagner, en la que se reconoció legalmente la sindicalización (unions) y se estipuló que los empleadores debían negociar colectivamente (Smith y Featherstone, 2001, 41-50; UAW, 2015).

El desempleo, el trabajo extenuante y en terribles condiciones, aunado a la política del New Deal, llevaron a que los diferentes sindicatos de la IAEEUU se unificaran y conformaran, bajo el auspicio de la American Federation of Labor (AFL), la UAW el 26 de agosto de 1935. En esta, se nombró a Francis Dillon como el primer presidente y a Homer Martin como vicepresidente. Al año siguiente acontecieron dos importantes sucesos. En noviembre de 1935, John L. Lewis, líder del sindicato minero, encabezó una disidencia al interior de la AFL, dado que la Federación solo se había concentrado en organizar a los trabajadores calificados mediante los llamados sindicatos de oficios (craft unions). Como resultado, se conformó el Committee Industrial Organazing, ahora Congress of Industrial Organizations (CIO), que propuso el sindicalismo industrial (industrial unions), en el que se organiza a los trabajadores por industria y no por oficio, sin olvidar que es un solo contrato el que estandariza los salarios y prestaciones para todos los trabajadores de dicha actividad. El segundo hecho fue cuando el grupo disidente abandonó la AFL y se integró al CIO, entre estos la UAW (McClelland, 2021, 12-17; Smith y Featherstone, 2001, 51-86; UAW, 2015).

En la Convención de la UAW de abril de 1936, se nombró como presidente a Martin y como vicepresidente a Wyndham Mortimer, otrora integrante del Partido Socialista de América. Asimismo, en la Convención se desarrolló la estrategia a seguir: a) organizar a los trabajadores en la empresa más poderosa de la IAEEUU, es decir, GM, y b) estallar la huelga, a finales de este año, en una de las empresas de GM. La empresa seleccionada fue la Fisher Body Company, que en un inicio fabricaba carretas y, a partir de 1919, fue adquirida por GM para que esta fabricara las carrocerías para la mayoría de las divisiones de la empresa: Buick, Oldsmobile, Pontiac (antes Oakland), Cadillac y Chevrolet. Así, la estrategia consistió en enviar a un emisario al epicentro productivo de GM: el emisario fue Mortimer; la ciudad Flint, y la empresa fue la Fisher Body (McClelland, 2021, 12-17; Smith y Featherstone, 2001, 51-86; UAW, 2015).

PREPARATIVOS DE LA HUELGA DE BRAZOS CAÍDOS.

En la ciudad de Flint, la empresa GM ha sido todo poderosa, ya que su linaje comenzó un siglo antes con el barón maderero y se consolidó con el rey de la producción de las carretas. Al finalizar la Primera Guerra Mundial, en 1918, la empresa propietaria de Flint comprendió el problema sanitario que iba a representar el contar con miles de trabajadores, por lo que diseñó toda una comunidad, al grado de que construyó viviendas para los obreros. Debe dejarse en claro que estas acciones de GM no fueron por caridad, sino porque necesitaba retener a la mano de obra y esta abandonaba la ciudad porque no contaba con un techo donde dormir.



Fuente: <https://www.wsws.org/es/articles/2019/10/10/flin-o10.html>

Asimismo, GM controlaba el salario, la vivienda y el ocio de los trabajadores, a quienes les construyó auditorios, bandas musicales, bandas literarias y equipos deportivos. Absolutamente, todo giraba en función de lo que realizaba la empresa. Imagine el lector lo que representó la Gran Depresión para los trabajadores y en la comunidad de Flint, quienes dependían de que la línea de ensamble corriera. Esta situación no era única, ya que Ford hizo algo similar en la ciudad de Dearborn, Míchigan (General Motors, 1983, 16; Gustin y Kirbitz, 2018, 81-98; McClelland, 2021, 1-25).

La herencia sindical en Flint comenzó en 1901 cuando los trabajadores de las carretas intentaron conformar un industrial union (un sindicato industrial). Lamentablemente, no pudo progresar por el miedo al despido. Para 1906 hubo otro intento por conformar un sindicato en la Buick, mas este tampoco pudo germinar. En 1930, en plena Depresión, se llevó a cabo un tercer intento en la Fisher Body Plant One (la Planta Uno), debido a que GM incrementó la velocidad de la línea y redujo los salarios a la mitad. Los trabajadores abandonaron sus tareas y se organizaron en the Automobile Workers Association of Flint (la Asociación de Trabajadores Automotrices de Flint). Cuando los huelguistas estaban realizando un piquete[3], los policías los atacaron al grado de que un integrante terminó en el hospital. Días después, cuando los obreros celebraban una asamblea al aire libre, fueron atacados y sometidos por la policía montada. Los huelguistas fueron despedidos y sus nombres fichados en listas negras (McClelland, 2021, 1-25).



Para 1934 se llevó a cabo otro intento organizativo, tras un fuerte conflicto entre los trabajadores y GM. A diferencia de los casos anteriores, los trabajadores contaban con el aval del presidente Roosevelt cuando emitió la National Industrial Recovery Act (NIRA) —antecesora de la Acta Wagner—, en la cual se permitió negociar colectivamente, así como también contaban con un sindicato, la AFL. Lamentablemente, cuando los trabajadores de la Fisher Body Plant One votaron por estallar la huelga, la AFL se los impidió. La Federación trató de negociar con GM, pero esta no aceptó las demandas ni reconoció al primero como la unidad negociadora. Los trabajadores perdieron la confianza en la AFL y decidieron no pagar las cuotas sindicales (McClelland, 2021, 1-25).



Fuente: <https://www.wsws.org/es/articles/2019/10/10/flin-o10.html>

El siguiente intento provino de la UAW, como parte de los acuerdos de la Convención de abril de 1936. El objetivo, por tercera ocasión, se concentró en la Fisher Body Plant One. Mortimer arribó a la ciudad de Flint durante el verano de 1936. El escenario que halló fue desconcertante, dado que, de los cinco locales de la AFL, había poco más de cien miembros activos. Asimismo, visitó la sede de la Federación en Flint y unificó los cinco locales en el Local Unión 158 (Sindicato Local 158). Después, Mortimer recopiló los informes financieros y los ocupó para contactar a los trabajadores mediante el envío de cartas. Uno de estos obreros, quien desarrolló un papel fundamental en la huelga venidera, fue Berdine Simons, que era trabajador de la Fisher Body Plant One. Tanto Simons como Mortimer estaban afiliados al Partido Comunista, justo como otros obreros extranjeros de las plantas de Buick y Chevrolet en Flint. A su vez, Mortimer se reunió, secretamente, en las casas de otros prospectos, así como con trabajadores afroamericanos, con la intención de organizar a los trabajadores de la ciudad (McClelland, 2021, 1-25; UAW, 2015).



Infortunadamente, previo a la llegada del otoño de 1936, Mortimer fue relegado de su consigna, debido a que, según el presidente Martin, este contaba con una severa influencia comunista. Su sucesor fue Bob Travis, que era trabajador de la Planta de Transmisiones de la Chevrolet en Toledo, Ohio y fue el líder de una huelga en Toledo años atrás, al grado de que tuvo roces directos con el vicepresidente de GM, William Knudsen. Desde su llegada a Flint, Travis comprendió el reto de su encomienda no solo por el enorme poder e influencia que tenía GM en la ciudad, sino porque los trabajadores realmente se encontraban en una situación bastante deplorable. En su tarea, previo y durante la sit down strike, lo acompañó el probado líder sindical Roy Reuther, hermano de Victor y de Walter P. Reuther. Este último hizo lo propio en la ciudad de Detroit y años más tarde se convirtió en el presidente de la UAW. (McClelland, 2021, 1-25, 81, 103; UAW, 2015).

Aunado al proceso organizativo que desplegaron Travis y Roy Reuther en la ciudad, para el mes de septiembre comenzó la reconversión de las carrocerías para el modelo de 1937, por lo que las piezas de madera fueron reconvertidas por la estructura metálica como hoy la conocemos. Este hecho provocó molestias en los trabajadores, ya que, debido a que trabajaban por destajo, no lograban cubrir las cuotas y sus salarios se veían severamente castigados. El resultado fue el esperado y en próximos meses comenzaron a estallar diversas huelgas de brazos caídos (McClelland, 2021, 27-45).



Figura 1. Sitdowners Memorial Park en la sede de la Región 1D de la UAW en Flint, Michigan.

NOTAS:

[1] Es licenciado, maestro y doctorante en Ciencia Política por la UNAM; profesor de asignatura en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM; integrante del Seminario Permanente de Estudios del Trabajo (SPET) de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, e integrante de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA).

[2] El IWW forma parte del Sindicalismo Revolucionario. Si bien el IWW no puede denominarse como anarcosindicalista, este sí reconoce a la lucha de clases como la esencia de la relación capital-trabajo (Cole, Struthers & Zimmer, 2017).

[3] El piquete consiste en que un grupo de personas, generalmente miembros de la organización en huelga, se congregan en el lugar de trabajo o afuera de este para difundir información, para invitar a más trabajadores a que se integren a la huelga y para impedir que esquiroles (personas que ocupan el puesto de trabajo del huelguista) ingresen a los espacios de trabajo.

REFERENCIAS:

- Brooky, K. (2020). *Abandoned Flint*. Inglaterra: America Through Time, Arcadia Publishing
- Cole, P., Struthers, D., & Zimmer (eds.), K. (2017). *Wobblies del Mundo. Una historia global de la IWW*. Pluto Press. Recuperado el 19 de febrero de 2024 https://www.solidaridadobrera.org/ateneo_nacho/biblioteca.html
- Davis, M. W. (1999). *General Motors. A photographic history*. Estados Unidos de América: Arcadia Publishing.
- General Motors (1983). *The First 75 years of Transportation Products*. Estados Unidos de América: Automobile Quarterly Magazine; Princeton Institute for Historic Research; General Motors Co.
- Gustin R., L., & Kirbitz, K. M. (2018). *David Buick Marvelous Motorcar. The men and the automobile that launched General Motors*. Estados Unidos de América: Buick Gallery and Research Center, Alfred P. Sloan Museum.
- McClelland, E. (2021). *Midnight in vehicle city: General Motors, Flint, and the strike that created the middle class*. Estados Unidos de América: Beacon Press.
- Miller, G. W. (2015). *Car crazy: the battle for supremacy between Ford and Olds and the dawn of the automobile age*. Estados Unidos de América: PublicAffairs.
- Scharchburg, R. (2000). William Crapo Durant. *The Gentlemen of General Motors*, vol. 1, pp. 44-48.
- Smith, M., & Featherstone, T. (2001). *Labor in Detroit. Working in the Motor City*. Estados Unidos de América: Arcadia Publishing.
- UAW Education Department (2015). *This Union Cause*. Retrieved Recuperado el 08 de octubre de 2022, UAW Education Department: <https://uaw.org/wp-content/uploads/2015/09/THIS-UNION-CAUSE-PUB-376-EV.pdf>

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES DE LAS OBRERAS

DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y DE AUTOPARTES DEL ESTADO DE MÉXICO DENTRO DEL CONTEXTO DE LA REFORMA LABORAL DEL 2019

Verónica Rodríguez [4] y Cynthia Orozco [5]



INTRODUCCIÓN.

El objetivo de este artículo es dar a conocer la actual realidad de mujeres obreras que están en el proceso productivo del sector de la industria automotriz y autopartes en el Estado de México bajo el contexto nuevo de las relaciones laborales a raíz de la Reforma Laboral del 2019. Consideramos imperante poner los reflectores en las mujeres que laboran en esta industria debido a que son incipientes las investigaciones referentes al rol que desempeñan las trabajadoras de la industria automotriz y de autopartes en el Estado de México.

De tal manera que, realizamos una aproximación al estado actual de las relaciones laborales en 40 empresas de la industria automotriz y de autopartes (IAA) del Estado de México en 2023, pero destacamos el rubro de género. Por tal motivo, hemos plasmado las problemáticas a modo de testimonio de las obreras de la industria automotriz y de autopartes, tales como la división sexual del trabajo, la maternidad opresiva, la brecha salarial, discriminación y violencia laboral, tales como el hostigamiento y acoso sexual, siendo el sistema patriarcal y capitalista su leiv motiv.

ESTADO DE MÉXICO, TERCER LUGAR EN IMPORTANCIA DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y DE AUTOPARTES EN MÉXICO

México forma parte de la cadena global de valor de la industria automotriz debido a que se ha situado como un lugar estratégico, no sólo por la cercanía con Estados Unidos sino por las condiciones favorables en términos laborales, por ejemplo, los bajos salarios y restricciones sindicales, fiscales, de inversión, entre otros. La crisis económica del 2008-2009 generó un mayor flujo de inversión extranjera directa (Ied) hacia México, pero con una mayor cooperación entre las gerencias, empresas terminales y proveedores de componentes y de autopartes. Esta estrategia y forma de producción es denominada como especialización flexible con la modularización y la preponderancia de las filiales de autopartes (Hernández 2018). Si bien, esto podría considerarse favorable por el número de empleos generados como lo señalan algunas fuentes, los salarios son relativamente bajos, los cuales se han estancado al paso del tiempo.



Sin duda, el Estado de México no ha dejado de ser una entidad importante en la rama automotriz y de autopartes, pese a que la inversión se ha destinado al Norte y al Bajío del país en los últimos años (Arciniega, 2018, p. 71). Por consiguiente, existe un gran sector de trabajadores que consideran una oportunidad para emplearse en estas empresas, entre ellos, mujeres. Al revisar los aspectos de la nueva organización de la industria automotriz y de autopartes (Tier 1) en el Estado de México se destaca, efectivamente, una reestructuración productiva de especialización flexible que genera trabajos fragmentados “donde los y las trabajadores más calificados pueden lograr mejores trabajos; por otro, un segmento se localiza en condiciones de precariedad y las mujeres constituyen un grupo importante” (Arciniega, 2018, p. 220).





El implemento del uso del cuerpo como fortaleza y herramienta que se requiere para cargar, transportar o soportar materiales muy pesados necesarios para la manufactura, es lo que propicia en parte, esta división sexual del trabajo.



De tal forma que, se comprende cómo se da la segregación laboral o la distinción de actividades entre hombres y mujeres. Incluso, entre las propias mujeres obreras del sector de la industria automotriz y autopartes.

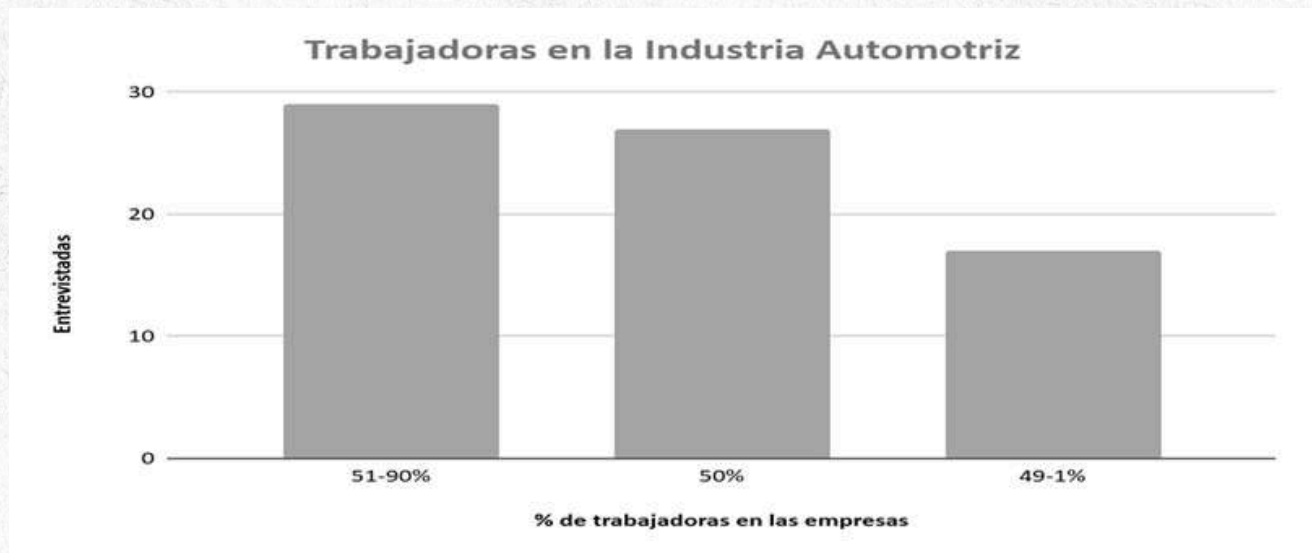
Cabe mencionar que pese a la reforma laboral del 2019 con perspectiva de género continúa la opresión y desvalorización del reconocimiento por el trabajo de las mujeres fuera de los espacios privados. En efecto, al momento de hacer el trabajo de campo y realizar las entrevistas, pudimos darnos cuenta de que la realidad está un tanto alejada del principio de la no discriminación o la erradicación de la violencia laboral que se establece en la reforma laboral del 2019.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN LA IAA EN EL ESTADO DE MÉXICO.

El porcentaje aproximado de trabajadores en las empresas automotrices y de autopartes, con base en las respuestas de las trabajadoras entrevistadas fue así: el 46% Sí considera que, en el lugar donde laboran existe igual número de mujeres que de hombres; y para un 50% No existe igual número de mujeres y hombres. Sólo una persona no supo y otra no quiso responder. De tal forma que, al indagar los porcentajes de hombres y mujeres, el resultado es que en algunas empresas contratan a más mujeres (51 a 90%), en otras empresas emplean mitad mujeres y hombres (50%) y, por último, empresas que tienen un menor número de mujeres (49 a 1%). La siguiente gráfica (1) representa de mejor manera esto.



GRÁFICA 1.



En términos porcentuales, el universo del estudio fue de 85% hombres y 78% mujeres (Orozco, Rodríguez y Palma, 2023, p.72). Bajo este indicador y de acuerdo con los datos emitidos por las trabajadoras, los cargos que tienen en las fábricas son los siguientes: obrera u operadora, ayudante general, costurera, limpieza, montacarguista, empacadora, inspección, control de calidad, líder de puesto, líder de celda, enfermera, capturista, auditora de calidad, ajustadora, troqueladora, almacenista, captura de datos, cocinera y oficial de pintura. En este sentido podemos ver que, las áreas feminizadas (Cuero, 2014) dentro de la industria automotriz son variables y un tanto extensas. Sin embargo, esto no impide que exista una división sexual del trabajo debido a que, dentro de esta industria la fuerza física tiene una singularidad muy importante puesto que es necesaria para la elaboración de ciertas labores dentro de ella. Ejemplos de esto son las empresas terminales de la industria automotriz como Ford, Stellantis y General Motors que, al respecto, Enrique De la Garza (2001) indica que “los modelos productivos benefician sólo a las empresas “cabeza”, en donde predomina el empleo masculino” (p. 117).

De esta manera, el implemento del uso del cuerpo como fortaleza y herramienta que se requiere para cargar, transportar o soportar materiales muy pesados necesarios para la manufactura, es lo que propicia en parte, esta división sexual del trabajo.



De acuerdo con Connell, (2003) el pesado trabajo de las fábricas consume y requiere del cuerpo de los trabajadores, a su vez es una prueba de la rudeza del trabajo y del trabajador. Contrariamente, en algunas empresas de autopartes, la contratación de mujeres es mayor que la de hombres, debido a que se hacen labores de limpieza, costura y pintura (Orozco, Rodríguez y Palma, 2023). En el siguiente cuadro, podemos ver los porcentajes de empresas de autopartes visitadas y el porcentaje de obreras que laboran ahí.

CUADRO 1.

NÚMERO DE EMPRESAS	NOMBRE DE LAS EMPRESAS	PORCENTAJE DE TRABAJADORAS
8	Amaya, Hidromex, Basf, Volvo, Kiriú, Seg Automotive, Nissan y General Motors	1 - 49%
12	Antolín, ZF Chassis, Kirkwood, Sage Automotive, Marelli Toluca, Hitachi planta 2, Coremex, Ford, Driv, Nugar, TI Automotive y Contitech.	50%
14	Bosch, Dana, IACNA, Bestop, Valeo, Gaff, Interfil, Mahle, Autoliv, Hitachi planta 1, Hitachi planta 3, Bocar, Marelli Tepetzotlán y Fugra.	51 - 99%

Es interesante analizar los parámetros de la división sexual del trabajo que se utilizan aquí, lo cual se considera tiene una estrecha relación con la designación de roles dictados por el patriarcado, en cuanto a que una mujer debe de ser delicada, cuidadora, limpia, apta para las labores manuales, etc. (Lagarde 2005). Esta construcción sociocultural hegemónica se ve representada en las labores que realizan las mujeres dentro de la fábrica.

Por ejemplo, en empresas como Valeo Sistemas Eléctricos, Bestop, Mahle, Autoliv, Hitachi planta 2 Santa Rosa, Astron Vehiculares, Basf, Interfil y Coremex hacen trabajo de costura o limpieza de pintura para piezas automotrices (Orozco, Rodríguez y Palma, 2023) por consiguiente, la contratación de mujeres supera a la de los varones.

“

“Ah no, aquí trabajan más mujeres, es que se hace mucha costura para auto.”

(Obrero de Coremex, 2023).

En este sentido, la construcción social de la división de roles y labores se ve representada en esta industria, en gran medida por cuestiones socioculturales que ordenan para un varón labores de fuerza, separándolo de trabajos manuales, aunque tenga las aptitudes requeridas. Para este sector, al varón se le sitúa preferentemente en espacios donde se pueda explotar su fuerza física. Por su parte, para el capitalismo las obreras suelen ser vistas como trabajadoras desechables, mano de obra reemplazable y un tanto problemáticas. De la Garza (2001) comenta que la segmentación por género no sólo se ubica limitando el empleo femenino a ciertos sectores y segmentos productivos, también se da al interior de los procesos de trabajo y se refleja en las pocas oportunidades que tienen las mujeres para ascender profesionalmente, ocupar responsabilidades superiores, para capacitarse, participar en equipos de trabajo y así tener mayor involucramiento en los procesos laborales. Ejemplo de lo anterior, fue expresado por una entrevistada, quien nos confió lo siguiente:

“

No he podido subir de categoría por los horarios, ya que como tengo hijos, tengo que estar en casa y por los horarios no he podido subir de categoría, no puedo tomarlos, tengo que cuidar a mis hijos” (trabajadora de Autolive, 2023).



Algunas trabajadoras tienen que discernir entre las labores domésticas a las realizadas en la fábrica, prefiriendo el trabajo no remunerado, lo que implica una “tensión entre el mundo doméstico de las trabajadoras y su vida laboral fuera del hogar” (Cuero, 2014, p. 17).

Para los empleadores de la industria automotriz y de autopartes en el Estado de México es importante saber que una candidata tenga disponibilidad de tiempo, si alguien depende económicamente de ellas y si tiene hijos en edad escolar, ya que ello, supondría una serie de ausencias laborales por el cuidado de su familia. De tal forma que, propicia una maternidad opresiva al condicionarle el aspecto económico, lo cual afecta tanto a ellas como a sus familias, al no reconocer la diversidad y dañando la vida tanto de las madres, como de sus hijos bajo un capitalismo, patriarcal, globalizado y neoliberal que produce precarización e incertidumbre en la vida (Sánchez, 2023).

BRECHA SALARIAL EN LA IAA EN EL ESTADO DE MÉXICO

La Organización de Naciones Unidas (ONU) Mujeres define la brecha salarial de género como “el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres” (2021, p.1). Bajo esta fórmula, existen diversas cantidades y conceptos que la misma ONU Mujeres incorpora para hacer la medición. Consideramos que el problema radica cuando se hace una distinción salarial, cuando ambos géneros tienen las mismas obligaciones y los mismos estudios, además de indicar discriminación, también se contempla el trato diferenciado. Para el caso del Estado de México, se “tiene hoy en día una brecha salarial latente, ya que se ha demostrado que 32% de las mujeres ganan menos que los hombres realizando las mismas actividades y teniendo los mismo horarios” (Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, 2019, p.21).



Al respecto, nos encontramos con los siguientes testimonios:

“

Yo gano menos que él, \$500 pesos menos, ambos estamos en la cocina, hacemos exactamente lo mismo, tenemos los mismos horarios y las mismas obligaciones, pero yo por ser mujer gano menos que él.” (Obrera de Valeo Sistemas Eléctricos, 2023)

“

20% de diferencia salarial” y “por categoría, porque el team leader no las otorga justamente.” (Obreras de Mahle, 2023)

“

Yo tengo \$200.00 menos de diferencia.” (Obrera de Marelli, 2023)

“

10% menos.” (Obrera y un obrero de Autolive, 2023)

“

Depende del sindicato.” (Obrero de Kiriu Mexicana, 2023)

“

De 5% a 10% menos ganan ellas.” (Obrero de Bocar Lerma, 2023).



Con lo anterior, podemos observar que la brecha salarial existente entre géneros ocurre en algunas fábricas convirtiéndose en asimetrías manifestadas en el mercado de trabajo y en los procesos productivos, dando por resultado segregaciones (empleo para las mujeres con actividades precarias) con discriminación (peores condiciones de trabajo tanto para mujeres como para hombres en igualdad de puestos y de calificaciones) (De la Garza et al, 2001, p.133). Asimismo, es importante mencionar el testimonio de una entrevistada quien nos informó que la diferencia salarial por categoría en Hitachi, “varía de un 25 a 30% más y se da mayormente a trabajadores varones” (Orozco, Rodríguez y Palma, 2023).

Aunque para la industria automotriz, como ya se mencionó, el requerimiento de la fuerza física es una característica muy utilizada, por ello, el varón adquiera un salario mayor. Según Hartman (1981, en Brunet y Santamaría, 2015), “el capitalismo produce los puestos, y el patriarcado produce a las personas que ocuparán esos puestos de clase” (p. 71). De tal forma que, en esta división sexual del trabajo, nos encontramos con los siguientes testimonios:

“

Ellos ganan más porque están en máquinas pesadas.”
(Obrera de Coremex, 2023)

“

Gana más un hombre, porque es más pesado el trabajo.”
(Obrera de Basft, 2023)

“

Los hombres reciben más por su desempeño.”
(Obrera de Hitachi, planta 2, 2023).



La flexibilización laboral, la incorporación de nuevas tecnologías, así como la organización del trabajo “tiene efectos desiguales para la mano de obra femenina y masculina” (De la Garza et al, 2001, p.122). De esta manera, la precariedad laboral afecta directamente a las mujeres en cuanto a la diferencia salarial y tiene que ver en parte con la relación en cuanto a labores que se llevan a cabo dentro de esta industria.

Pese al artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo del 2019 que dicta que las mujeres deben disfrutar los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que los hombres, de acuerdo con el trabajo etnográfico se pudo constatar de la fuente viva de la existencia de violaciones, no solo al salario y al acceso a las oportunidades de progreso, sino también de la violencia laboral que padecen las obreras de la IAA en el Estado de México.

VIOLENCIA LABORAL EN LA IAA EN EL ESTADO DE MÉXICO

El Círculo Feminista de Análisis Jurídico define violencia laboral como:

Cualquier acción u omisión que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un impacto psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual, y que es resultado de las desigualdades genéricas de poder basadas en sesgos y criterios discriminatorios. Este tipo de violencia se ejerce por y entre personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica (2023, p.5).

En virtud de lo anterior, podemos darnos cuenta de que la violencia laboral que se ejecuta en las 40 empresas que se visitaron es una constante. El Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo tipifica acoso laboral como: “intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador” (2022, p. 10).



Así, el mobbing^[6] o acoso laboral se ejemplifica dentro de la industria de autopartes en el Estado de México con los testimonios presentados, además, este tipo de acciones son realizadas tanto por los jefes, como por compañeros y compañeras de trabajo. Las burlas con respecto al cuerpo o las capacidades laborales fueron las más representativas y fueron expresadas de la siguiente manera:

“

Que soy suertuda por ser bonita, que no puedo hacer el trabajo por ser mujer, ese comentario lo hacen los compañeros varones y pues sí ¿no? Ellos cargan mucho, también me demeritan por ser mujer.” (Obrera de Dana, 2023)

“

Cuando ingresé me dijeron que era muy baja de peso, se fijaron en mi físico.” (Obrera de Valeo Sistemas Eléctricos, 2023)

“

Prefiero no decir.” (Obrera de Valeo Sistemas Eléctricos, 2023)

“

Las mismas compañeras critican.” (Obrera de Hitachi, planta 2, 2023)

“

Un poco de grilla” (Obrera de Interfill, Federal Mogul, 2023)

“

Un ingeniero me dijo cosas muy feas sobre mi persona.” (Obrera de Driv, 2023).

Por su parte, el acoso sexual sigue estando presentes dentro de las fábricas visitadas. En cuanto al hecho de sentir sobre su cuerpo un tocamiento de índole sexual, indicando tanto abuso, como superioridad por la persona que la ejerce. Al respecto nos narraron las situaciones siguientes:

“

Dentro de la empresa he tenido tocamientos.” (Obrera de Coremex, 2023)

“

Conmigo se han tratado de pasa.r” (Obrera de Valeo Sistemas Eléctricos, 2023)

“

Una compañera vivió acoso laboral, no hicieron nada, la cambiaron de turno.” (Obrera de Seg Automotive México, 2023)

“

Nos casan con cualquiera.” (Obrera de Autolive, 2023)

“

Despidieron una chica que fue acosada. También, despidieron al acosador.” (Obrera de Autolive, 2023)

“

En muchas áreas de la empresa hay acoso.” (obrero de Hitachi, planta 2, 2023)



“

Oí a un fulano que dijo cosas muy feas de una compañera, ya se fue. Además, esta zona es muy peligrosa, una vez, quisieron subir a una compañera, se defendió, llegó a la fábrica sin blusa, ya la contadora le prestó una chamarra o suéter, no recuerdo.” (Obrera de Driv, 2023)

“

Como según los compañeros están muy fuertes, me han dicho que les toque sus brazos para que sienta su fuerza y pues no, yo no quiero tocarlos, pero hasta toman mi mano para que los toque.” (Obrera de Dana, 2023)

“

Caminar por aquí afuera es peligroso, ya nos han dado nalgadas bien seguido.” (Obrera de IACNA México 1 y 2).

De esta manera, se observa cómo la persona, sujeto mujer, es vista como objeto, fuente de placer ante una estructura patriarcal de posesión y dominio muy enraizado por las conductas androcéntricas. A su vez, se ha creado cierta normalización de la violencia física hacia el cuerpo de las mujeres. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares se estima que en “el Estado de México, 29.3% de la población de mujeres de 15 años y más ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida. Mientras que 22.4% vivió este tipo de violencia en los últimos 12 meses” (2021). Se tienen tres testimonios que indican que la empresa tomó acciones contra el acosador:



“

Los han corrido y llamadas de atención.” (Obrera de Hitachi, planta 2, 2023)

“

Acaban de correr a alguien por acoso.” (Obrera de Driv, 2023)

“

Con el licenciado de ahí, varias tuvimos problemas, ya lo corrieron.” (Obrera de Coremex, 2023).

Si bien, México ratificó el Convenio 190 de la OIT en marzo del 2022 con lo que se pretende “erradicar” el acoso sexual y la violencia que se ejerce sobre las mujeres, niñas y niños en diversas situaciones o ámbitos. Por el contrario, creemos que el problema se centra en esferas que van más allá de la señalización o sanción del problema, el cual es evidentemente un problema social, de estructura y fenómeno sociocultural enraizado de manera global, principalmente en instituciones familiares, educativas y económicas. El meollo del asunto radica en la cultura heteropatriarcal dominante, el cual ve y acciona en una exaltación androcéntrica y de sumisión femenina, posturas imperantes de modificar.



CONCLUSIONES.

Consideramos que gracias a la etnografía empleada en esta investigación pudimos obtener los testimonios de las obreras de la industria automotriz y de autopartes en el Estado de México. De igual forma, es trascendental mencionar que las investigaciones con perspectiva género aportan al entendimiento y conocimiento de las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la industria automotriz y de autopartes en el Estado de México. Como menciona Girón, la perspectiva de género permite replantear el estudio de la dinámica de la exclusión social y de las alternativas para el desarrollo (2021) pleno de las mujeres, no desde una igualdad, sino desde la diferenciación de roles, acciones y quehaceres establecidos para cada actor o actriz social. Así, es necesario “respetar la diversidad de las voces de las mujeres en las diferentes regiones y en su relación con los diferentes modos de producción prevalecientes (Girón, 2021, p. 92). Por lo tanto, se han expuesto y planteado las diferencias existentes entre géneros con el fin de buscar nuevos mecanismos para erradicar esas desigualdades para que las obreras de la IAA del Estado de México lleven una vida digna, incluyente, para que obtengan un ingreso salarial justo. Además, de acceder a educación y salud, así como espacios de trabajo libres de agresiones sexuales.

NOTAS:

[4] Cynthia Patricia Orozco Flamand. Maestra en Relaciones Internacionales por la UNAM con investigación sobre Mercados Laborales en América Latina y regionalismo. Doctora en Estudios Sociales, en la línea de estudios laborales de la UAM-Iztapalapa.

[5] Verónica Soledad Rodríguez Rivera es licenciada en Antropología Social por la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH). Actualmente cursa la Maestría en Estudios Juveniles en la misma institución, donde desarrolla una investigación centrada en las juventudes, el trabajo creativo y las dinámicas de género en contextos urbanos contemporáneos.

[6] Término implementado en los ochenta por Heinz Leymann. Se utiliza en los casos de “persecución psicológica y de acoso laboral [...] y así, la exclusión de un grupo laboral o de lugar de trabajo. (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2017).

REFERENCIAS:

- Arciniega, S. (2018). Reestructuración productiva de la industria automotriz en el Estado de México, 1994-2016, UAM-Iztapalapa y Tirant humanidades, México.
- Brunet, I. y Santamaria, C. (2015). La economía feminista y la división sexual del trabajo. Culturales.
- Círculo Feminista de Análisis Jurídico (2023) Reforma laboral: análisis desde una perspectiva de género y de la industria de la moda. Fundación Avian, Recuperado en junio de 2023 de: [diagnostico-reforma-laboral.pdf](#)
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Unidad de igualdad de género y erradicación de la violencia de la Codhem, Brecha salarial, 2019. México.
- Connell, R.W. (2003) Masculinidades. PUEG-UNAM, México.
- Cuero, A. (2014). Control del proceso de trabajo, segmentación de sexo-género e identidades laborales: el caso de la configuración toyotista precaria en una planta maquiladora de autopartes en Celaya (Guanajuato). UAMI-I. Tesis de Maestría en Estudios Laborales.
- De La Garza, E., Lara, S. y Torres, J. (2001). Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México. Revista Mexicana de Sociología, Vol. 63, No. 2. UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.
- De la Garza, E. y Hernández, M. Coord. (2018). Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México, Miguel Ángel Porrúa, UAM-Iztapalapa, México
- Girón, A. (2021). Economía de la vida: feminismo, reproducción social y financiarización. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CLACSO; México: UNAM; IIEc. Recuperado el 20 mayo <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16774/3/Economia-de-la-vida.pdf>
- Lagarde, M. (2005). Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. México: Universidad Nacional Autónoma de México.



LA RESPUESTA RÁPIDA EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA

Lic. Michelle Maldonado[7]

A escasos meses de que llegue la revisión del T-MEC, las lecturas sobre los aciertos o desaciertos que trajo esta última versión del tratado comercial para México se cocinan a fuego lento. En este último lustro de actividad del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá ha sido testigo de cambios en las administraciones de los tres países, tensiones económicas globales y virajes políticos y sociales en más de un sentido. Dentro de los aciertos que más garantías ha repartido entre las poblaciones de los tres países se encuentra el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Que constituye un elemento clave de la nueva arquitectura jurídica e institucional de la gobernanza laboral del acuerdo.

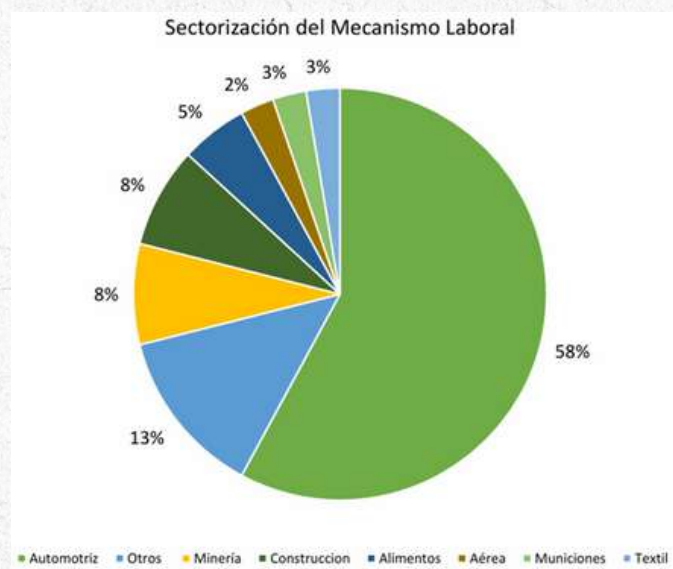
Desde la renegociación del TLCAN en 2017, uno de los temas más calurosos que atrajeron la atención de las partes en los debates, fue el tema de los derechos laborales en México. Producto de las presiones de los sindicatos, congresistas y organizaciones civiles estadounidenses, se materializó la reforma laboral de 2019, en materia de derechos colectivos, se incorporó el capítulo 23 que protege los derechos de los trabajadores, el anexo 23A sobre la representación de los trabajadores en la negociación colectiva con dedicatoria para México y la inclusión del concepto de Valor de Contenido Laboral (VCL) que establece un margen salarial para los trabajadores de la Industria Automotriz Mexicana de exportación.

La relevancia de los derechos laborales en México para la relación comercial con Norteamérica no solo se explica por la pérdida de empleos y condiciones mínimas de seguridad y estabilidad industrial de nuestros vecinos del norte, sino que da cuenta de la reconfiguración productiva de la manufactura en busca de maximizar beneficios en un entorno competitivo y en constante cambio, bajo ese escenario se inserta el sector automotriz y de autopartes.



La industria automotriz mexicana (IAM) ha sido históricamente un pilar de la economía mexicana, el PIB de esta industria ha aumentado en promedio anual 5.1%, superando a sectores clave como la industria alimentaria y la construcción. Para 2023 la IAM aportó el 4.6% al PIB nacional y 21.7 % al PIB manufacturero (INEGI, 2024).

Sin embargo, la pujanza de este sector no ha sido sinónimo de salarios altos o mejores condiciones laborales para la clase trabajadora que usufructúa su fuerza de trabajo en las 22 plantas ensambladoras, más plantas de fabricación de autopartes y proveeduría en todo el territorio nacional. En ese sentido el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) tiene como objeto resolver la denegación de derechos laborales colectivos en instalaciones cubiertas, es decir en instalaciones que produzcan un bien comerciable entre México y Estados Unidos o entre México y Canadá o bien que produzca bienes o servicios que compitan con otros en Estados Unidos y Canadá. En el entendido de que los derechos colectivos son la palanca para democratizar la participación política de los trabajadores en defensa de mejores salarios, derechos laborales y organización del trabajo en el piso de las fábricas, el MLRR se invoca ante las violaciones al derecho de libre asociación y negociación colectiva de los trabajadores.



Desde la entrada en vigor del acuerdo, el MLRR ha sido activado en 38 ocasiones, sin embargo, más de la mitad de las quejas se concentran en la IAM. Desde las históricas experiencias en plantas automotrices como General Motors en Silao Guanajuato hasta las luchas más locales como lo ocurrida en Teklas automotive, pasando por los casos de la Industria hulera de Pirelli y Saint Gobain en Morelos.

Gráfico 1

Fuente: Elaboración propia con información del Departamento de Trabajo de EEUU.

Otra variable para considerar, lo constituyen los sindicatos oficialistas con gran influencia en el sector, En todos estos casos se observa con preocupación la arraigada fortaleza política y económica de los sindicatos de protección patronal que mantienen representación en gran parte de las plantas automotrices y de autopartes. Tal como se ha venido señalando a lo largo de los últimos reportes de este boletín informativo, el sindicalismo mexicano que ha fungido como brazo político-electoral del gobierno de México ha servido para controlar y flexibilizar las relaciones laborales en el marco de la expansión del capital automotriz en México.



Todos estos factores se han conjugado durante los últimos 40 años de las relaciones comerciales en la región favoreciendo la expansión de la Industria Automotriz estadounidense, europea y recientemente China en México en desmedro de los derechos humanos laborales. El gobierno estadounidense a sabiendas de ello, impulso esta herramienta que cuenta con diseño operativo ágil que presiona a las empresas infractoras a atender las demandas de los trabajadores, ajustándose a las reparaciones dictadas por el departamento de trabajo y la oficina de la representación comercial. Esto mientras el Tesoro estadounidense suspende o retiene la liquidación final de las cuentas aduaneras relacionadas con el ingreso de mercancías de las empresas exportadoras, coaccionando a las empresas a resolver cuanto antes las denegaciones de derechos, so pena de absorber los costos de los aranceles.

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL.

El MLRR es invocado a través de quejas interpuestas por trabajadores, sindicatos u organizaciones civiles, con evidencia que demuestre la injerencia o discriminación de los patrones en las actividades sindicales de los trabajadores.

Desde Estados Unidos y Canadá, sindicatos como el United Auto Workers (UAW), UNIFOR, United Steel Workers y AFL-CIO han presentado varias quejas a la Oficina de la representación comercial de Estados Unidos en respaldo a los trabajadores de plantas como General Motors, Tridonex en Matamoros, Saint Gobain en Cuautla Morelos, Contitech en San Luis Potosí. Destaca el ejemplo de Tridonex en Matamoros, cuando después del emplazamiento a huelga en la planta subsidiaria de autopartes de Cardonne Industries Inc en Estados Unidos, representantes de la central estadounidense AFL-CIO dieron seguimiento a través del MLRR para reinstalar e indemnizar salarios a los trabajadores despedidos por rechazar su sindicato de protección y organizarse de forma independiente. El poder de las organizaciones estadounidenses fue crucial incluso para restituirle la libertad a los líderes del nuevo Sindicato Nacional Independiente de Industrias y Servicios, Movimiento 20/32 que le arrebataron la titularidad del contrato colectivo al antiguo sindicato afiliado a la CTM.

Los trabajadores estadounidenses y canadienses conscientes de que la bonanza de las empresas automotrices bajo el tratado de libre comercio que se sirve de la explotación y la dispersión sindical para obtener inmensas ganancias no ha beneficiado a los trabajadores de ningún país, han superado las viejas prácticas del proteccionismo laboral que solamente inflamaba las ideas que temían que el traspaso de sus empleos a México significarían prerrogativas útiles a los mexicanos para mejorar sus condiciones de trabajo y vida (Maldonado, 2025).

La realidad es que para todos los trabajadores de la región la relocalización de las compañías automotoras hacia el sur de la frontera ha supuesto graves impactos en sus condiciones materiales de vida. No obstante desde el TLCAN la cooperación y las relaciones de los sindicatos de los tres países han empoderado la defensa de los derechos laborales de los más débiles, basta con citar al Frente Autentico del Trabajo (FAT), sindicato independiente mexicano que desde 1994 con ayuda del sindicato de trabajadores eléctricos en Estados Unidos (UE) y del Congreso del Trabajo canadiense interpusieron demandas al amparo del Acuerdo para la Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), un acuerdo paralelo al TLCAN en materia laboral.



LA SOBERANÍA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA EN JUEGO.

Simultáneamente a la entrada en vigor del T-MEC el 1 de julio de 2020, la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de derechos colectivos de 2019 tomó sentido después de la firma de los convenios 87 de la OIT sobre la libertad sindical y el convenio 98 acerca del derecho de sindicación y de negociación colectiva por parte del gobierno mexicano años antes. De esa forma México tuvo que adecuar su legislación interna a los compromisos y estándares internacionales adquiridos incluso desde la adhesión al TIPAT en 2018.

El propósito de la reforma constitucional de 2019 radica en reforzar el reconocimiento y protección a los derechos laborales y de negociación colectiva, esta trajo consigo la transformación de las antiguas juntas de conciliación y arbitraje por el Centro de Conciliación y Registro laboral (CFCRL) aunado a la sustitución de los antiguos tribunales laborales administrados vía el poder ejecutivo por nuevos tribunales autónomos al mando del poder judicial. A raíz de estos cambios, iniciaron los procesos de la legitimación de los contratos colectivos por parte del CFCRL, cuyo objetivo era fiscalizar los contratos colectivos de trabajo en México por medio de la votación libre y secreta de los trabajadores agremiados a un sindicato y con ello reducir la simulación y el autoritarismo de los representantes.



Sin embargo, estos procesos estuvieron colmados de irregularidades, de inicio esta comisión le fue asignada a los sindicatos que en ese momento poseían la titularidad de los CCT, lo que guarda muchas dudas sobre la credibilidad y posibles conflictos de interés, en todo caso de haberse realizado en apego a la normatividad, podría haberse apelado al MLRR ante prácticas de coacción y discriminación por parte de los sindicatos, esto demuestra las lagunas en la aplicación de la ley y la omisión de las autoridades que en vez de cubrir los procesos con inspecciones laborales, certificaron los resultados (LeClercq et al.,2024). Pese a esto la Secretaría de trabajo ha criticado la escasa jurisdicción de la herramienta, objetando la extraterritorialidad del acuerdo y su asimétrico ejercicio de gobernanza laboral.

Reparaciones y mejoras laborales al amparo del Mecanismo de Respuesta Rápida				
AÑO	UBICACION	EMPRESA	SINDICATO PROMOVENTE	MEJORAS
2021	Guanajuato	GM	SINTTIA	Neutralidad de la empresa, elecciones libres, representación sindical legítima, aumento de salarios y prestaciones.
	Tamaulipas	Tridonex	SNITIS	Indemnizaciones, reinstalación de trabajadores escindidos, negociación colectiva, mejores salarios y prestaciones.
2022	Tamaulipas	Panasonic	SNITIS	Reinstalación de trabajadores despedidos, indemnizaciones, negociación colectiva auténtica, mejores salarios y prestaciones.
	Morelos	Saint Gobain	SITLD SG	Legitimación del contrato colectivo con el nuevo sindicato, negociación colectiva auténtica, mejores condiciones de trabajo y aumento salarial.
	Coahuila	VU manufacturas	LSOM	Representación sindical legítima, retiro de la empresa a Estados Unidos, sin pago de indemnización a trabajadores, listas negras.
2023	Querétaro	Unique Fabricating	Transformación sindical	Negociación colectiva auténtica, quiebre y retiro de empresa, indemnización a los trabajadores.
	San Luis Potosí	Goodyear	LSOM	Neutralidad de la empresa, representación sindical legítima, indemnización a trabajadores despedidos, aplicación del contrato ley de la industria hulera.
	Guanajuato	Yazaki	Casa obrera	Capacitación a los trabajadores de sus derechos laborales, carta de neutralidad de la empresa, continuidad del sindicato cetemista.
	Aguascalientes	Teklas	LSOM	Representación sindical legítima, reestructuración de recursos humanos, aumento salarial y protocolo anti acoso.
2024	Puebla	Volkswagen	SITIA VW	Reinstalación de trabajadores despedidos, capacitación sobre derechos laborales, mecanismo de denuncia ante abusos.
2025	CDMX	Aludyne	STIMAHCS	Neutralidad de la empresa, reinstalación de un trabajador, protocolo de denuncia ante abusos a derechos colectivos.

Tabla 1

Fuente: elaboración propia con datos de la Red de Solidaridad de la Maquila y el departamento de trabajo de EEUU.

El desempeño del MLRR en el sector automotriz ha puesto de relieve el potencial transformador de la organización y la democracia que subyace del ejercicio libre de los derechos colectivos de los trabajadores.



Todos estos grandes avances de los que se hace mención en la **Tabla 1** son claves para comprender la solidez de esta herramienta en el sentido de reducir las asimetrías estructurales de México derivadas de los bajos costos laborales y la dispersión sindical inherente a la naturaleza económica de este sector. Por otro lado, también da una clara muestra de la debilidad institucional de la ley de 2019 y los órganos reformistas a las cuales se les ha reducido el presupuesto desde los más recientes ejercicios fiscales de la federación lo que hace aún más difícil la impartición de justicia laboral y la conservación de los avances alcanzados hasta ahora.

Pese a los esfuerzos externos, México ha mantenido una política de obediencia y preservación del estatus quo, dado que desde la Secretaría de trabajo no se han impulsado políticas que promuevan la sindicalización y la formación de las trabajadoras y trabajadores en temas de derechos humanos laborales. Los sindicatos nuevos que han nacido al calor de la reforma y el T-MEC siguen aislados y lidiando con la falta de reconocimiento del estado mexicano. Además de eso la desinformación y las tendencias economicistas históricamente muy arraigadas en la IAM representan retos importantes para el sindicalismo independiente.

Es importante que este sindicalismo permee otros segmentos de la industria manufacturera que finalmente sigue perteneciendo al componente de exportación con la región de Norteamérica y el resto del mundo. Si bien este sector ha sido el más afectado por el regionalismo comercial y las políticas proteccionistas de Estados Unidos que tan solo para el segundo trimestre de este año reporto una caída de -0.6 % contrario al sector servicios y comercio con un aumento de 2.0 % según el INEGI, esto coadyuvaría estratégicamente a la expansión y empoderamiento del sindicalismo independiente.

La última variable a la que se enfrenta el T-MEC y los derechos laborales de la IAM es la política arancelaria de Washington en esta segunda administración del republicano Donald Trump, que si bien ha dado importantes asesto a la previsibilidad del sector y naturalmente reducido el comercio de autos producidos en México al mercado estadounidense, por un lado, por el otro lado se ha favorecido el mercado de consumo interno, resarcando las consecuencias para la economía en su conjunto.

No obstante, habría que señalar el riesgo que corren las concesiones adquiridas a lo largo de estos 5 años para los trabajadores, ya que desde inicios de la gestión de Trump la imposición de tarifas a las importaciones mexicanas se tradujo en un aumento de los costos productivos de las empresas trasladándolos directamente sobre los trabajadores mexicanos, también ha servido muy convenientemente a las gerencias para manipular e intimidar a los empleados con esquemas de explotación aduciendo la débil situación de las empresas para aumentar las cargas de trabajo, reducir salarios, extender las jornadas laborales, justificar despidos como los de Volkswagen en marzo.

Es imperativo que de cara a la revisión de 2026 se recojan los aprendizajes acumulados en estos últimos años de solida institución del MLRR y del modelo de justicia laboral mexicano, a diferencia de otras épocas en las que estuvo ausente el sindicalismo independiente y no oficialista, es fundamental que en esta ocasión se abran canales de diálogo y representación de estos, solo en esa medida se podrá asegurar la permanencia de los avances hasta ahora alcanzados y el mejoramiento de los derechos laborales en México.

NOTAS:

[5]Licenciada en Relaciones Internacionales

REFERENCIAS:

- INEGI. (octubre 2024). Conociendo la Industria Automotriz (colección de estudios sectoriales y regionales). INEGI, AMIA.
- Maldonado, M. (2025). Papel del sindicalismo de la industria automotriz en la firma del TLCAN, el ultimo bastion de la cooperación laboral en Norteamérica. BUAP. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/29062>
- LeClercq, D., Covarrubias, A., Quintero, C. (2024). El mecanismo de respuesta rápida del acuerdo Estados Unidos-México-Canadá. Centro de Investigación Aplicada sobre el Trabajo, ILR Universidad de Cornell. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5013741
- Laureles, J. (17 septiembre 2025). Perfilan recorte en la STPS para justicia y conciliación laboral. La jornada. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/2025/09/17/politica/016n1pol>



LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN LOS MEDIOS



EL FINANCIERO

COREA DEL SUR LAMENTA ARANCELES DE MÉXICO A AUTOS ASIÁTICOS: ‘SU DECISIÓN ES SIMILAR A LA DE TRUMP’

Corea del Sur comparó los aranceles de México con los de Estados Unidos, por lo que revisará las tarifas para ver cómo afectará a su industria.

INFOBAE

EL RANKING MÁS ESPERADO LLEGÓ CON RETRASO: CUÁLES SON LOS 10 AUTOS MÁS VENDIDOS DEL MUNDO

Con más de 1.500 modelos que se venden en todo el mundo, la lista de los más elegidos muestra que un fabricante tiene 5 modelos entre los 10 más vendidos, con 4 SUV, 4 sedanes y 2 pick-ups.



MEXICO INDUSTRY

GENERAL MOTORS CUMPLE 90 AÑOS EN MÉXICO CON SILAO COMO EJE ESTRATÉGICO

Se conmemoraron los 90 años de General Motors en México, una trayectoria que refleja innovación, compromiso y crecimiento compartido con el país.

MERCA 2.0

¿QUIÉN DOMINARÁ LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN 2026? ESTO REVELAN LOS DATOS

El más reciente informe de Statista, titulado “Trends in der Automobilindustrie”, ofrece una radiografía clara de cómo se moverán las fichas en este tablero de alta competencia hacia 2026.





EL HERALDO DE JUÁREZ

AUMENTAR ARANCELES A CHINA IMPACTARÍA A LA INDUSTRIA MAQUILADORA, NO A LA AUTOMOTRIZ: ANIERM

Aclaró que la afectación sería más visible en líneas de productos como aspiradoras, secadoras de cabello u otros artículos de consumo general.

ÁMBITO

HYUNDAI APUESTA POR EE. UU. EN MEDIO DE TENSIONES MIGRATORIAS Y NUEVOS PLANES DE EXPANSIÓN

José Muñoz, el nuevo director ejecutivo, presentó a EE. UU. como el "motor de crecimiento" de la compañía, con un plan de inversión de \$26,000 millones entre 2025 y 2028.



INFOBAE

ARANCELES DE TRUMP: IMPACTO MODERADO Y NUEVAS OPORTUNIDADES PARA AMÉRICA LATINA

Pese a las políticas proteccionistas de Estados Unidos, el efecto sobre la región es limitado y algunos países podrían beneficiarse de cambios en el comercio global y acceso a nuevos mercados.

BIEN INFORMADO

PRODUCCIÓN DE AUTOPARTES EN MÉXICO ALCANZÓ 58,629 MDD EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2025

La cifra confirma la relevancia de este sector dentro de la manufactura nacional y su peso en las exportaciones hacia Norteamérica.



EL DIARIO DE COAHUILA

ELECTROMOVILIDAD AVANZA CON RETRASO Y OFRECE MARGEN DE ADAPTACIÓN EN MÉXICO

La electromovilidad, avanza de forma más lenta de lo previsto, lo que ha dado espacio a los fabricantes y proveedores para ajustar sus operaciones, reconoció Alexander Firsching, presidente de Bosch México.



KMPG

UNA TERCERA PARTE DEL SECTOR AUTOMOTRIZ MUNDIAL SE PREPARA PARA REINVENTARSE: KPMG

El 36% de los ejecutivos automotrices prevé una transformación radical en su empresa en los próximos tres años, según el informe Global Automotive Executive Survey de KPMG.

EXPANSIÓN

GOBIERNO MEXICANO BUSCA BLINDAR A INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y ELEVAR CONTENIDO NACIONAL DE VEHÍCULOS

La combinación de incentivos fiscales, infraestructura energética y expansión de proveeduría local busca aumentar el contenido nacional al 75% en 2030.



EXPANSIÓN

INDIA BUSCA INTEGRARSE A LA CADENA AUTOMOTRIZ MEXICANA MEDIANTE AUTOPARTES Y MOTOS

El interés no se centra en producir vehículos completos; India busca integrarse a la cadena de valor del sector y, al mismo tiempo, identifica en las motocicletas una oportunidad de negocio.

EL ECONOMISTA

CAE 41% LA IED EN PRODUCCIÓN DE AUTOS Y CAMIONES EN ENERO-JUNIO

El descenso se da luego de que el indicador registrara una cifra récord por 6,091 millones de dólares en mismo periodo de 2024; al mismo tiempo, las entradas de IED en la fabricación de autopartes disminuyeron 24.6%, a 1,232 millones de dólares.



FORBES

TRUMP PRESUME AUGES EN CONSTRUCCIÓN DE PLANTAS AUTOMOTRICES EN EU, PERO LAS ACCIONES DEL SECTOR MUESTRAN OTRA REALIDAD

Para eludir los aranceles, algunas automotrices están reequipando sus fábricas existentes e inactivas en Estados Unidos para fabricar vehículos que han estado importando y que ahora enfrentan impuestos.



T21

ESTADO DE MÉXICO: MOTOR INDUSTRIAL Y AUTOMOTRIZ EN LA ECONOMÍA NACIONAL

El Estado de México se consolida como un polo estratégico para la inversión, con liderazgo en la manufactura automotriz y desafíos en logística y seguridad.

CLÚSTER INDUSTRIAL

VOLKSWAGEN DE MÉXICO ES RECONOCIDA COMO LÍDER DEL SECTOR AUTOMOTRIZ EN MERCOSUR EMPRESAS 2025

El reconocimiento llega en un año clave para la armadora, con hitos en innovación, digitalización, talento y sostenibilidad que fortalecen su posición como referente en sostenibilidad dentro de su sector.



CLÚSTER INDUSTRIAL

VOLVO PRODUCIRÁ NUEVO MODELO HÍBRIDO EN EE.UU. ANTE PRESIÓN ARANCELARIA

Volvo producirá una SUV híbrida en EE.UU. desde 2029 para evitar aranceles, elevar localización y aprovechar su planta subutilizada en Carolina del Sur.

RUTA MOTOR

STELLANTIS PAUSA PRODUCCIÓN EN VARIAS PLANTAS PARA ENFRENTAR BAJA DEMANDA

Stellantis sigue con problemas, sin poder recuperarse de uno antes de entrar en otro. A pesar de que han presentado algunos modelos que han sido bien recibidos, como las últimas versiones de Opel, siguen con problemas por la caída en la demanda de sus productos.



LA JORNADA EDOMEX

PROYECCIONES DE CRECIMIENTO INSUFICIENTES PARA CUMPLIR CON PLAN MÉXICO: WILLEBALDO GÓMEZ

El académico enfatizó que los objetivos planteados en el Plan México, que busca posicionar al país como la décima economía del mundo en cinco años, no podrán cumplirse si persiste la incertidumbre.



CLÚSTER INDUSTRIAL

MÉXICO PROTEGE 320 MIL EMPLEOS AUTOMOTRICES CON ARANCELES A ASIA

México aplicará aranceles a más de 1,400 productos asiáticos. La medida busca frenar el déficit comercial, que creció 83% en cinco años, y proteger 320,000 empleos de la industria automotriz y sectores estratégicos.

EL FINANCIERO

REVISIÓN DEL T-MEC SERÁ COMPLICADA POR ENDURECIMIENTO DE REGLAS DE ORIGEN EN PRODUCCIÓN DE AUTOS: AMIA

Rogelio Garza, presidente de la AMIA, señaló que el objetivo de esa revisión será impedir el uso de piezas chinas para la producción de autos.



MEXICO INDUSTRY

VEHÍCULOS PESADOS Y CONTENIDO REGIONAL: LOS RETOS DEL T-MEC 2026 PARA MÉXICO

La industria automotriz de México se alista para uno de los procesos más trascendentes de la próxima década: la revisión del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en 2026.

EL ECONOMISTA

GM MÉXICO, SIN AFECTACIONES POR ARANCELES: CEO

Las plantas de la automotriz estadounidense en el país operan con “normalidad”, aunque hay ajustes de producción en algunos meses en línea con la demanda, señala Francisco Garza.



CLÚSTER INDUSTRIAL

STELLANTIS PLANEA INVERTIR 10 MIL MDD PARA REFORZAR SUS OPERACIONES EN EE. UU.

Stellantis planea invertir 10 mil MDD en EE. UU. para reactivar sus operaciones y fortalecer las marcas Jeep, Ram, Dodge y Chrysler. Los fondos se destinarían a plantas en Illinois y Michigan, con reaperturas y nuevos modelos.



EL HERALDO DE PUEBLA

PUEBLA BUSCARÁ NUEVAS INVERSIONES PARA AMPLIAR PORCENTAJE DE INTEGRACIÓN T-MEC

El estado de Puebla apuesta por anclar nuevas inversiones en la industria para que las exportaciones en la región del T-MEC cumplan con los porcentajes de integración regional por parte de la planta productiva del estado para evitar la aplicación de aranceles.

CLÚSTER INDUSTRIAL

HYUNDAI MOTOR GROUP AUMENTA INVERSIÓN EN EE.UU. A 26 MIL MDD ENTRE 2025 Y 2028

Hyundai Motor Group ampliará su presencia en EE.UU. con una nueva siderúrgica, mayor producción automotriz y un hub de robótica, generando 25,000 empleos.



DW

AUTOMOTRICES ALEMANAS: POCAS VENTAS Y COMPETENCIA FERROZ

Los fabricantes de automóviles alemanes pierden puestos de trabajo. De una cumbre con el canciller Merz, salieron con nuevos incentivos para reactivar la demanda de vehículos eléctricos. ¿Qué más proponen los expertos?

EXPANSIÓN

VEHÍCULOS ELECTRIFICADOS ABREN NUEVAS OPORTUNIDADES EN EL MERCADO AUTOMOTRIZ MEXICANO

El mercado automotriz mexicano enfrenta un panorama de estancamiento, con ventas de vehículos ligeros sin crecimiento y una caída pronunciada en vehículos pesados, de acuerdo con Guillermo Rosales, presidente ejecutivo de la AMDA.



AM

YAZAKI LEÓN SUSPENDE OPERACIONES Y DESPIDE A 2 MIL TRABAJADORES POR FALLA GEOLÓGICA EN EL TERRENO

La planta de arneses automotriz despide a 2,000 trabajadores por una falla geológica en el terreno. La Secretaría de Economía confirma el cierre, pero asegura que la empresa sigue en Guanajuato con otros centros.

LA BIELA

BOLETÍN INFORMATIVO,
ESTADÍSTICO Y LABORAL
AUTOMOTRIZ / AÑO 0

DIRECTORIO (Directiva CILAS)

Héctor de la Cueva Díaz y Luis Bueno Rodríguez

EDITOR:

Dr. Willebaldo Gómez Zuppa

DISEÑO:

Fernanda Justo

CONTACTO:

Tel. 55 5207 4147

Versalles #61, col. Juárez
Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06600
CDMX.

