

POSIBILIDADES Y LÍMITES DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO*

POSSIBILITIES AND LIMITS OF LABOUR REFORM
IN MEXICO

POSSIBILITÉS ET LIMITES DE LA RÉFORME
DU TRAVAIL AU MEXIQUE

David FOUST RODRÍGUEZ**
Luis Ignacio ROMÁN MORALES***
Miguel Ángel ÁLVAREZ RODRÍGUEZ****

RESUMEN: El marco institucional de las relaciones laborales en México ha sufrido cambios significativos recientemente. Algunos de los más relevantes son la implementación de una política de recuperación de los salarios mínimos, la ratificación del Convenio 98 de la OIT y la reforma laboral integral. ¿En qué medida esta reforma laboral puede modificar las relaciones laborales en México? ¿Podrán los trabajadores ejercer sus

* Recibido el 4 de octubre de 2021 y aceptado para su publicación el 18 de febrero de 2021.

** Profesor e investigador del Departamento en Economía, Administración y Mercadología (DEAM) del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). Doctor en ciencias sociales por la Universidad de Guadalajara, SNI (candidato), miembro de la Red Mexicana de Investigación en Política Social (REMIPSO), excoordinador del Centro de Reflexión y Acción Laboral-Guadalajara (CEREAL), foust@iteso.mx.

*** Profesor e investigador del DEAM del ITESO. Doctor en estructuras productivas por la Universidad de París VII, SNI (nivel I); miembro de la REMIPSO, iroman@iteso.mx.

**** Profesor en el ITESO, responsable del programa de Seguridad Ciudadana y Justicia en el Centro Universitario para la Dignidad y la Justicia Francisco Suárez, S. J. Abogado; maestro en estudios filosóficos por la Universidad de Guadalajara; excoordinador del CEREAL-Guadalajara, maar@iteso.mx.

Los autores agradecen el apoyo como asistentes de investigación de Yaidzu P. Nakashima Paniagua y de Fátima A. Garibay Gómez.



Revista Latinoamericana de Derecho Social
Núm. 35, pp. 239-269

derechos de libertad sindical y de negociación colectiva sin temor a represalias?

Este artículo aborda estas preguntas. A partir de un análisis de casos recientes del movimiento obrero y de las implicaciones de la reforma laboral, se ofrece un marco teórico y un esbozo de investigación futura para su discusión.

Palabras clave: derechos laborales, libertad de asociación, negociación colectiva, reforma laboral, sistema de relaciones laborales en México.

ABSTRACT: The institutional framework of labour relations in Mexico has undergone significant changes recently. Some of the more relevant are implementing a policy to recover minimum wages, ratification of ILO Convention 98, and comprehensive labour reform. To which extent can this labour reform modify labour relations in Mexico? Will the workers be able to exercise their rights to freedom of association and collective bargaining without fear of reprisals?

This article addresses these questions. Based upon an analysis of recent labour movement cases and labour reform implications, a theoretical framework and an outline for further research are offered for discussion.

Keywords: labour rights, labour reform, freedom of association, collective bargaining, industrial relations system in Mexico.

RÉSUMÉ: Le cadre institutionnel des relations de travail au Mexique a subi récemment des changements importants. Certains des changements les plus pertinents sont la mise en œuvre d'une politique de recouvrement des salaires minimums, la ratification de la Convention 98 de l'OIT et une réforme complète du travail. Dans quelle mesure cette réforme du travail peut-elle modifier les relations de travail au Mexique? Les travailleurs seront-ils en mesure d'exercer leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective sans crainte de représailles?

Cet article aborde ces questions. Sur la base d'une analyse des cas récents du mouvement ouvrier et des implications de la réforme du travail, un cadre théorique et un aperçu des recherches futures sont proposés à la discussion.

Mots clés: droits du travail, réforme du travail, liberté d'association, négociation collective, système de relations industrielles au Mexique.

SUMARIO: I. *Comprendiendo las principales implicaciones de la reforma laboral en México.* II. *Derechos laborales fundamentales y sistema de relaciones industriales en México.* III. *¿Qué esperanzas podemos tener en la transformación del sistema de relaciones industriales mexicano? Un análisis preliminar.* IV. *Potenciales implicaciones económicas de este giro en la política laboral.* V. *Referencias.*

I. COMPRENDIENDO LAS PRINCIPALES IMPLICACIONES DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO

En el contexto más amplio del cambio de gobierno federal mexicano, y de las presiones del gobierno, del Congreso y de los sindicatos estadounidenses por obtener más elevados estándares laborales en México como condición de aprobación de un nuevo tratado de libre comercio,¹ el marco institucional de las relaciones industriales en México ha tenido cambios significativos en los últimos años (2018-2021), especialmente en relación con los derechos laborales; algunos de los cambios más relevantes han sido los aumentos al salario mínimo, que rompieron la inercia de estancamiento de años anteriores, la ratificación del Convenio 98 de la OIT, la reforma laboral promulgada el primero de mayo de 2019 y la reforma a la subcontratación (*outsourcing*). Si estos cambios se implementan hasta sus últimas consecuencias, podrían transformar radicalmente el sistema de relaciones industriales en México, tornándolo más democrático e incluyente. No obstante, comprendemos que el sistema de relaciones industriales² no está conformado únicamente por el marco regulatorio formal, sino por “un determinado contexto, ciertos actores, una ideología que mantiene unido a dicho sistema, y un cuerpo de reglas creado para gobernar a los actores en el lugar del trabajo y en la comunidad laboral”.³

¿En qué medida estas reformas pueden modificar las relaciones laborales en México? ¿Podrán los trabajadores ejercer sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva sin temor a represalias? ¿Cuáles son los principales obstáculos para la aplicación de estas reformas y políticas, y cómo

¹ Reuters, “Mexican Senate passes labor bill, key to approving new NAFTA”, *Reuters*, 29 de abril de 2019; disponible en: <https://www.reuters.com/article/us-usa-trade-usmca-mexico-idUSKCN1S601P>, consultado el 29 de mayo de 2021.

² En este artículo usaremos “sistema de relaciones industriales” y “sistema de relaciones laborales” de manera indistinta, si bien estamos adoptando el concepto de sistema de relaciones industriales de Dunlop, John T., *Industrial Relations Systems*, Nueva York, Holt, 1958.

³ Dunlop, *op. cit.*, pp. 25, 28 y 30.

pueden el gobierno y otros actores destacados modificar el *statu quo*? ¿En qué medida esta reforma laboral se queda corta en cuanto a la promoción de los derechos de los trabajadores? ¿Cómo puede contribuir este giro en la política a aliviar la pobreza, combatir la desigualdad y configurar una economía creciente más equitativa?

En la primera sección del texto recorreremos el contexto histórico de las relaciones laborales mexicanas, y describiremos las principales características del sistema mexicano de relaciones industriales y los elementos críticos de la reforma laboral de 2019. Con base en el análisis de casos de eventos relativamente recientes dentro del movimiento laboral, la segunda sección del artículo presentará un análisis y evaluación preliminar de la viabilidad de la transformación del sistema de relaciones laborales mexicano. En la tercera y última sección se abordarán las posibles implicaciones económicas de este giro en la política laboral a modo de conclusiones.

II. DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES Y SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN MÉXICO

Las actuales relaciones laborales en México han estado enmarcadas en una estructura legal, institucional y operativa, que resulta de múltiples disputas históricas entre intereses económicos conservadores, estructuras corporativas subordinadas al poder público y organizaciones emergentes de trabajadores de apoyo a los mismos, desde inicios del siglo XX, cuando estaba concluyendo la lucha armada de la Revolución mexicana.⁴ Esta dialéctica llevó al régimen posrevolucionario a ceder en algunas demandas centrales de los sectores más cercanos a posiciones socialistas y anarcosindicalistas: principalmente, el artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo de 1931 (jornada máxima, derecho a formar sindicatos y hacer huelgas, criterios preferenciales en favor del trabajador y, eventualmente, salarios mínimos, entre otras).⁵

Desde un principio, el artículo 123 constitucional y, en particular, su muy tardía traducción operativa en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (catorce

⁴ Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin J., *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-UAM-Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), 2013, capítulo 1; Bensusán, Graciela, “Diseño legal y desempeño real: México”, en Bensusán, Graciela (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, México, H. Cámara de Diputados-UAM-Porrúa, 2006, pp. 313-319.

⁵ *Idem*.

años después de la Constitución de 1917) venían caminando como un esfuerzo de equilibrista entre la necesidad del sistema político de legitimarse ante las clases trabajadoras y, al mismo tiempo, seguir contando con las inversiones del empresariado nacional y extranjero.⁶ Los empresarios advertían que la ley de 1931 no podría implementarse como tal.⁷ El régimen respondía otorgándose un amplio margen de discrecionalidad en el manejo del sistema de relaciones industriales; reservándose la tutela, acompañamiento y control de las organizaciones de trabajadores, e incorporando progresivamente distintos mecanismos de distribución de la riqueza,⁸ sin un correspondiente desarrollo político de los trabajadores.⁹ Rott¹⁰ lo describe así: “puesto que el proletariado era muy débil y disponía de escasas bases organizacionales, el Estado se convirtió desde el comienzo en el garante y también en controlador de sus derechos” (énfasis nuestro).

Los intentos desplegados por sectores organizados de la clase trabajadora (maestros, médicos y ferrocarrileros) por sacudirse el tutelaje estatal y constituirse como sujetos colectivos protagonistas de su propio desarrollo fueron la ocasión para que el régimen posrevolucionario hiciera uso de todo el repertorio de mecanismos de concesiones parciales, cooptación, división control y represión que enuncian Piven y Cloward¹¹ en su estudio clásico de los movimientos sociales estadounidenses. Quizá la respuesta más paradójica fue la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que en lugar de democratizar el sistema de relaciones industriales posibilitó un mayor control estatal en los importantes procesos de sindicalización, negociación colectiva y huelga.¹² La dupla sindicatos oficiales (sea de empresa o ligados a una central priísta) y “contratos colectivos de protección patronal” se convirtió en el sello distintivo, “el principal vicio, de las relaciones obrero-patronales en México”.¹³

⁶ Bensusán, *ibidem*, pp. 315-319.

⁷ *Ibidem*, p. 317.

⁸ Instituciones de seguridad social, transporte público masivo, vivienda de interés social, infraestructura deportiva, créditos para el consumo, salarios mínimos, etcétera.

⁹ Bensusán, *idem*; Bensusán y Middlebrook, *idem*.

¹⁰ Rott, 1975, cit. en Dombois, Rainer y Pries, Ludger, *Relaciones laborales entre mercado y Estado. Sendas de transformación en América Latina*, Caracas, Nueva Sociedad, 2000, pp. 54 y 55.

¹¹ Piven, Frances Fox y Cloward, Richard, *Poor People's Movements. Why they Succeed, how they Fail*, Nueva York, Vintage Books, 1977, pp. 7, 17 y 27-31.

¹² Bensusán, *op. cit.*, p. 319.

¹³ *Ibidem*, *op. cit.*, p. 330.

Lo que en un principio parecía equilibrado se fue transformando en un sistema desigual a favor del capital.¹⁴ La Confederación de Trabajadores de México (CTM) fue monopolizando espacios de representación y logrando pactos que beneficiaban a sus cúpulas, mas no a sus representados. “En los ochentas proliferaron los sindicatos oficiales y los contratos colectivos de protección patronal”.¹⁵ Los salarios medios y los salarios mínimos fueron cayendo, al igual que la “prima sindical”.¹⁶ Cayeron, también, la tasa de sindicalización y el número y frecuencia de las huelgas.¹⁷

Desde el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial se ha alegado que la legislación laboral favorece al trabajador, dificulta el despido y, en general, configura un sistema legal rígido, de mucha exigencia.¹⁸ Fujii¹⁹ sostiene que no hay rigidez, sino una flexibilidad de hecho. Con base en el trabajo de Bensusán,²⁰ y un conjunto de indicadores oficiales relativos a salarios (mínimo, medio de manufactura y promedio base de cotización), seguridad social, prestaciones sociales, duración de la jornada de trabajo, contratación y despido de trabajadores, se demuestra que, de hecho, las relaciones laborales en México son flexibles. De acuerdo con Fujii,²¹ “cuatro factores explican esta flexibilidad: la segmentación del mercado laboral; el desempleo; la debilidad

¹⁴ Bensusán, *op. cit.*, p. 314.

¹⁵ Bensusán y Middlebrook, *ibidem*, pp. 38, 39, 48 y 49.

¹⁶ La prima sindical (mayores beneficios en salarios, prestaciones y capacitación por pertenecer a un sindicato) en las plantas manufactureras bajó de 146% en 1992 a 26% en 1999 (Fairris, 2006: 16-21, cit. en Bensusán y Middlebrook, *op. cit.*, p. 57). Cfr. Bensusán y Middlebrook, *op. cit.*, pp. 51 y 57.

En términos generales, la masa salarial representa alrededor del 27%, de acuerdo con datos publicados por el gobierno federal mexicano (<https://datos.gob.mx/busca/dataset/porcentaje-de-la-masa-salarial-dentro-del-pib-derecho-al-trabajo-contexto-financiero-y-presupue>, consultado el 24 de septiembre de 2019).

¹⁷ La tasa de sindicalización descendió de un de por sí bajo 16.3% de la población económicamente activa (PEA) en 1978 a un 10.9% en el 2000 (Zazueta y De la Peña, 1984: Cuadro II.11; y Aguilar, 2001: 386, cit. en Bensusán y Middlebrook, *op. cit.*, p. 53). El número de huelgas existentes cayó de 188 en 1989 (1.7% de los emplazamientos) a 18 (0.2% de los emplazamientos) (Bensusán y Middlebrook, 2012a: cuadro 15.3) y Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de STPS, cit. en Bensusán y Middlebrook, *op. cit.*, p. 60). Cfr. Bensusán y Middlebrook, *op. cit.*, pp. 52-61.

¹⁸ BID, 1996 y 2003; World Bank, 1995, ambos cit. en Fujii, Gerardo, “Las relaciones laborales en México: rigidez legal y flexibilidad de hecho”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, 2009, pp. 105-107.

¹⁹ Fujii, *op. cit.*

²⁰ Bensusán, 2006 cit. en Fujii, *op. cit.*

²¹ Fujii, *op. cit.*, 116.

institucional para hacer efectiva la ley; y las organizaciones de los trabajadores”. Valga decir que estos cuatro factores siguen vigentes: México sigue caracterizándose por un mercado laboral segmentado, con un amplio segmento informal y con porcentajes crecientes de trabajadores en condiciones críticas de ocupación,²² cuyos derechos son vulnerados y se encuentran desprotegidos por un Estado de derecho débil y organizaciones de trabajadores subordinadas al capital, cuando existen.

Bensusán²³ analizó el diseño legal y el desempeño real de las instituciones laborales mexicanas. “Estamos ante un modelo de regulación de alto costo de cumplimiento, pero bajísimo costo de incumplimiento”, resume Bensusán,²⁴ quien hace un análisis muy detallado y riguroso de este modelo. Algunos de los principales problemas de diseño legal y desempeño efectivo identificados por Bensusán²⁵ son los siguientes:

- Discrecionalidad y opacidad gubernamental en el registro de sindicatos, en la declaración de existencia (legal) de huelgas, en la renovación y contenido de los contratos colectivos, y en relación con las finanzas de los sindicatos.
- Otorgamiento de un poder excesivo (formal e informal) a las cúpulas sindicales, muchas de las cuales se han perpetuado en ese poder (incluso de manera transgeneracional).
- Dificultades administrativas, legales y políticas para la conformación de nuevos sindicatos o para disputar la titularidad de los contratos colectivos; es decir, para el acceso efectivo a la libertad de asociación, a la democracia sindical y a la negociación colectiva. Paradójicamente, los diferentes gobiernos de México se han ufano de esta situación y la presentan como un gran logro (la “paz laboral”).²⁶

²² Se refiere a la proporción de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, o que labora más de 48 horas semanales ganando menos de dos salarios mínimos (*Glosario del Instituto Nacional de Estadística y Geografía*, INEGI, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU>).

²³ Bensusán, *op. cit.*

²⁴ *Ibidem*, p. 314.

²⁵ *Idem*.

²⁶ *Ibidem*, pp. 337 y 338; Marinero, Paolo, “«Nuestra lucha es en contra del sindicato». Una etnografía del antagonismo obrero al sindicalismo de protección patronal en México”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, vol. 9, núm. 10, 2016, pp. 39-66; Rodríguez, Carlos, *A menudo he soñado en otra historia. Ensayo de teología narrativa sobre la derrota sindical*, México, Colegio de Estudios Teológicos, 2001.

- Instituciones, reglamentos y presupuestos de inspección frágiles, insuficientes y sin mecanismos de coordinación con otras instancias del Estado con atribuciones similares (de seguridad social y hacendarias); se han habilitado mecanismos para la autoinspección (o autovaloración); la función de inspección está parcialmente privatizada; las sanciones son mínimas, y constituyen incentivos débiles para reforzar el cumplimiento de las normas.²⁷
- El acceso a la justicia laboral es difícil, lento y poco efectivo. “En México, solamente seis de cada 100 trabajadores afectados por una separación del empleo llegaron a demandar a su empleador en 2001”.²⁸ En otro momento, Bensusán²⁹ apunta que “son los trabajadores con más salario y antigüedad los únicos que pueden apostar a seguir todo el juicio”. De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, de INEGI) de 2018, la *ratio* de desigualdad de los ingresos por despido y retiro³⁰ es de 40. Es decir, las personas trabajadoras que están en el 20% de más altos ingresos (según la ENIGH) reciben ingresos cuarenta veces mayores por concepto de despido y retiro que el 20% más pobre.

Bensusán y Middlebrook³¹ señalan que, a diferencia de otros países,³² ni las reformas promercado de los ochenta y noventa ni la alternancia partidista fueron ocasión para una reforma laboral. “Visto el cambio institucional desde una perspectiva amplia, puede sostenerse que... se ha producido en México una redistribución del poder entre el trabajo y el capital: un cambio institucional por la *puerta de atrás*”.³³ Fue a finales de 2012 —en el pase de estafeta presidencial, pero ahora del PAN al PRI— cuando se presentó el momento político para una reforma de negociación que dejó a todos los actores insatisfechos:³⁴ se flexibilizaron las formas de contratación (contratos

²⁷ Bensusán, *op. cit.*, pp. 349-664.

²⁸ *Ibidem*, p. 369.

²⁹ *Ibidem*, p. 374.

³⁰ Ponderando el promedio de ingreso mensual por concepto de despido y retiro con el número de personas que lo recibieron.

³¹ Bensusán y Middlebrook, *op. cit.*, p. 46.

³² Madrid, 2003, *cit.* en Bensusán y Middlebrook, *op. cit.*, p. 54.

³³ Bensusán, *ibidem*, p. 314, énfasis en el original.

³⁴ No obstante, la conducta de la coalición dominante patronal durante el proceso de la reforma de 2012 envió un mensaje “a los inversionistas para darles la confianza de contar con

por horas, a prueba, para capacitación y *outsourcing*), con candados que a unos pudieron haber parecido excesivos y, a otros, demasiado laxos; se introdujeron declaraciones relativas al trabajo digno y a la democracia sindical; pero los mecanismos para hacerlos valer resultaron insuficientes o, de plano, pueden anularse fácilmente en la práctica.³⁵

De todos estos cambios, tal vez la supresión de la cláusula de exclusión por separación sería el más significativo si los empleadores prefirieran impulsar relaciones individuales con los trabajadores, prescindiendo de los sindicatos. Sin embargo, es difícil que esto ocurra mientras “el peligro de una auténtica sindicalización” de los trabajadores³⁶ siga haciéndoles valorar, al menos en el corto y mediano plazo, los arreglos que hoy tienen con dirigencias sindicales poco representativas o simplemente producto de la simulación.³⁷

Más adelante, en un párrafo que parece proyectarse hasta mayo de 2019, Bensusán y Middlebrook hacen una formulación que tomaremos como base para la hipótesis de trabajo.

Lo que es quizá más asombroso es que la transición del país hacia la democracia electoral no haya tenido efectos más profundos sobre el régimen establecido de relaciones entre el Estado y el sindicalismo.

Se podría haber anticipado que, en un entorno político más democrático, con niveles en general más bajos de represión y un menor poder presidencial, las organizaciones sindicales hubieran tenido mayores oportunidades para presionar en busca de que se eliminaran las restricciones legales indebidas a la creación de sindicatos, la negociación colectiva y la realización de huelgas.³⁸

Tenemos, ahora, un gobierno federal y una coalición parlamentaria avalados por una amplia mayoría de electores, quienes otorgaron un mandato de

un bloque poderoso (gobierno, organismos empresariales y sindicatos de protección) pro-empresa que garantizaría sus inversiones en el futuro”. Garza, Enrique de la, *Análisis de la nueva reforma laboral en México*, ponencia presentada en la Universidad Veracruzana el 30 de abril de 2013, disponible en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/P5.pdf>, consultado el 19 de mayo de 2020. Conclusiones.

³⁵ Bensusán y Middlebrook, *op. cit.*, pp. 133-136.

³⁶ Se entiende que lo harían mediante una renuncia masiva al sindicato fantasma en cuestión. La reforma 2019 refuerza esta posibilidad: las y los trabajadores pueden negarse a pagar cuotas sindicales, y los sindicatos deben obtener una constancia de representatividad.

³⁷ Bensusán y Middlebrook, *op. cit.*, p. 133, énfasis nuestro.

³⁸ *Ibidem*, p. 176, énfasis nuestro.

cambio social. El documento programático de este cambio —el “Proyecto de Nación”— no habla en clave de derechos humanos laborales de forma explícita, pero sí propone un giro importante en la política laboral y salarial del país, articulada en tres grandes pilares: aumento progresivo al salario mínimo, reforzamiento de la inspección de trabajo y promoción del diálogo social.³⁹ Con otras palabras: hay cambios en el contexto (una nueva coalición política, con un discurso protrabajador, si bien conciliador y reformista), en la ideología (aunque los sindicatos de las grandes centrales obreras y muchos gobiernos estatales siguen manejando el discurso de la “paz laboral” y el “sindicalismo responsable”: la ausencia de huelgas); en el marco regulatorio formal (aunque habría que observar si también se modifican las costumbres, prácticas añejas, inercias) y en los actores (el gobierno es otro, pero las mismas organizaciones empresariales y sindicales siguen ahí).

Después de tomar posesión, en septiembre de 2018, la nueva fracción mayoritaria en el Senado ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre derechos de sindicación y negociación colectiva. Al finalizar el año, la Comisión Nacional de Salarios Mínimo anunció un aumento al salario mínimo equivalente al 16.2% y fijó un salario mínimo de 176.72 pesos en la frontera norte. Enseguida, el Congreso aprobó una reforma laboral que fue anunciada el Día del Trabajo (1o. de mayo de 2019), con clara intención simbólica. Entre otras modificaciones, esta reforma⁴⁰

- Amplía la protección del trabajador y sus familiares, como en el caso de la designación de beneficiarios en el caso de fallecimiento del trabajador; en el de la defensa de los derechos de los trabajadores eventuales; de las madres trabajadoras y responsables de terceros familiares; del trabajo de menores.
- Incluye nuevas obligaciones para el patrón, como la de entregar a cada trabajador un ejemplar del contrato colectivo de trabajo; el establecer protocolos contra la discriminación, la violencia de género o el trabajo forzoso e infantil; el divulgar los procesos de consulta sobre cuestiones sindicales, de revisión de contratos colectivos o de emplazamientos a huelga.

³⁹ Foust, David y Jaramillo, Máximo, “Reformas pendientes desde la óptica de los derechos humanos laborales”, *Los retos de la política social en el sexenio de la Cuarta Transformación*, coordinado por Luis Huesca, Gerardo Ordóñez y Sergio A. Sandoval, Tijuana-Hermosillo: El Colegio de la Frontera Norte-Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, 2020, pp. 65-80.

⁴⁰ Alcalde, Arturo; Narcia, Eugenio y Villarreal, Alma, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa, 2019. Cfr. Román, Luis Ignacio, “Efectos colaterales”, *Revista Conexión RH*, Guadalajara, Asociación de Recursos Humanos (ARHOAC), 2019.

- Amplía las funciones de entidades tripartitas, como los comités, nacional y estatales, de concertación y productividad y de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. De particular relevancia es el Comité Nacional de Concertación y Productividad (artículo 153 K), que parece estar diseñado como una especie de *think tank* de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para ir monitoreando e implementando la reforma legal y la política laboral en su conjunto.
- Introduce modificaciones sustantivas a favor de las y los trabajadores del hogar y del campo (con lo cual se formalizaría a alrededor de cinco millones de personas trabajadoras).
- Transforma la lógica procesal, derivada de la judicialización de la impartición de la justicia laboral, incluyendo especialmente mecanismos de lucha contra la corrupción de las autoridades, contra la dilación injustificada de los procesos, contra las acciones corruptas por parte de inspectores del trabajo; contra la intervención de falsos testigos en los procesos laborales, etcétera. El título XVI, por ejemplo, que se refería a las responsabilidades y sanciones por la violación a normas del trabajo provenientes de patrones y trabajadores, ahora abarca también a los líderes “directivos sindicales”.
- Establece garantías, mecanismos y procedimientos para facilitar la asociación de trabajadores y la negociación colectiva: el voto universal (personal) libre, directo y secreto por parte de los trabajadores, el “pase de lista de los trabajadores” (incluyendo padrón de los trabajadores para evitar la inclusión de falsos miembros), la transparencia contable y rendición de cuentas de los sindicatos, el multisindicalismo con el otorgamiento de la titularidad del contrato en favor del sindicato más votado; las consultas de las dirigencias a los trabajadores, las sanciones en contra de dirigentes sindicales corruptos, la lucha contra los sindicatos de protección y los esquiroles; el derecho del trabajador a no pagar cuotas sindicales; la no interferencia de la empresa en la vida de los sindicatos; el desarrollo flexible de las federaciones y confederaciones sindicales; la prohibición hacia los sindicatos para que ejerzan actos de extorsión, hostigamiento o discriminación en contra de los propios trabajadores, etcétera.

Sin duda, es la reforma laboral progresista más importante desde 1931, pero fue un proceso político de arriba abajo, incluso más que en los años treinta. ¿En qué medida contribuirá a la formación de (nuevos) agentes labo-

rales colectivos capaces de luchar por sus intereses y negociar colectivamente? ¿Puede este nuevo marco institucional promover efectivamente la libertad de asociación y derrotar los persistentes acuerdos de protección patronal? En general, ¿transformarán estos cambios el sistema mexicano de relaciones laborales? En ese caso, ¿cómo y hasta qué punto?

III. ¿QUÉ ESPERANZAS PODEMOS TENER EN LA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES MEXICANO? UN ANÁLISIS PRELIMINAR

El debate sobre cuán optimistas o pesimistas podemos ser sobre las posibilidades de que los grupos de trabajadores se organicen y defiendan sus derechos laborales está en el centro de los estudios laborales mundiales más recientes.⁴¹ En esta sección analizaremos y compararemos un par de casos relativamente recientes de disturbios laborales (uno en Ciudad Juárez, Chihuahua; otro en Matamoros, Tamaulipas). Basamos nuestro análisis en un marco construido con apoyo en los conceptos de malestar laboral,⁴² poder de negociación de los trabajadores,⁴³ estructuración de la protesta,⁴⁴ y la importancia de la trayectoria local de la sindicalización.⁴⁵ Concluiremos con una evaluación global de la posibilidad de que el reciente giro y la reforma de la política y la legislación laboral transformen el sistema de relaciones laborales mexicano.

Con apoyo en la clasificación que hizo Wright⁴⁶ del poder de los trabajadores: asociativo y estructural,⁴⁷ y en una conceptualización amplia de con-

⁴¹ Brookes, Marissa y McCallum, Jamie K., “The New Global Labour Studies: a Critical Review”, *Global Labour Journal*, vol. 8, núm. 3, 2017, pp. 201-218.

⁴² Silver, Beverly, *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870* (ed. en español), Madrid, Ediciones Akal, 2005.

⁴³ Wright, 2000, *cit.* en Silver, *op. cit.*; Brookes, Marissa, “Varieties of Power in Transnational Labor Alliances: An Analysis of Workers’ Structural, Institutional, and Coalitional Power in the Global Economy”, *Labor Studies Journal*, vol. 38, núm. 3, 2013, pp. 181-200.

⁴⁴ Piven y Cloward, *op. cit.*

⁴⁵ Quintero, Cirila, “Conflictos sindicales en la maquila de la frontera norte”, *Espiral. Estudios de Estado y Sociedad*, núm. 14, 1999, pp. 173-194; Quintero, Cirila, “El sindicalismo en las maquiladoras. La persistencia de lo local en la globalización”, *Desacatos*, núm. 21, 2006, pp. 11-28; Brookes, *op. cit.*

⁴⁶ Wright, 2000, *cit.*, en Silver, *ibidem*, pp. 26 y 27.

⁴⁷ El poder estructural puede ubicarse en el mercado de trabajo o en el lugar de trabajo (Wright, 2000, p. 962). Brookes, *op. cit.*, destaca el poder de formar coaliciones, en particular, las que denomina “alianzas laborales transnacionales”.

flictividad laboral, Silver y otros investigadores —el World Labour Group— registraron más de cien mil menciones sobre huelgas, paros, boicots y otras formas de “lucha contra el trato como mercancía en el lugar de producción”⁴⁸ acontecidas en 168 países y varias industrias, publicadas en los dos más importantes periódicos de Estados Unidos (*The New York Times*) y Reino Unido (*The Times*) de 1870 a 1996.

Intencionalmente, el concepto de conflictividad laboral empleado por Silver se amplía más allá de la formalidad de la huelga declarada legal o existente.

Más bien pretendemos centrarnos en los periodos de conflictividad laboral particularmente intensa, lo que Piven y Cloward⁴⁹ llaman “episodios no-reglados”. La huelga no es la única forma significativa en que se expresa la conflictividad laboral, la que se manifiesta a menudo con otras formas de lucha, desde la disminución del rito de trabajo, el absentismo y el sabotaje, hasta las manifestaciones, disturbios y ocupaciones de fábricas.

Las formas de lucha anónimas u ocultas, como la disminución del ritmo de producción, el absentismo y el sabotaje, son especialmente significativas en momentos o lugares en que las huelgas son ilegales, y una confrontación abierta resulta difícil o imposible.⁵⁰

Este énfasis es particularmente relevante para nuestra agenda de investigación: un indicador de la eficacia de la reforma laboral para mejorar el acceso de los trabajadores a la libertad de asociación y la negociación colectiva sería la disminución de la necesidad de recurrir a formas de conflictividad laboral “transgresora”.⁵¹

Para visibilizar las luchas obreras y su intensidad, al igual que Silver, Marinero⁵² pone en marcha un concepto amplio de conflicto laboral para deconstruir la pantalla de paz laboral que promueven los actores beneficiados por el actual estado de cosas. A partir de una etnografía de una movilización obrera en Monclova, Coahuila, sostiene que “las relaciones industriales en México están atravesando una coyuntura de intensas movilizaciones obreras cuyo objetivo principal es la democratización de las prácticas sindicales”.⁵³

⁴⁸ Silver, *op. cit.*, p. 204.

⁴⁹ Piven y Cloward, *op. cit.*, pp. 301-305.

⁵⁰ Silver, *op. cit.*, pp. 46 y 48, énfasis nuestro.

⁵¹ McAdam *et al.*, 2001, pp. 7 y 8, *cit.* en Silver, *op. cit.*, p. 46.

⁵² Marinero, *op. cit.*, p. 46.

⁵³ *Ibidem*, p. 39.

Afirma que hay lucha constante, pero ésta es “invisibilizada y reprimida por los sindicatos, por las instituciones laborales y por la prensa”.⁵⁴

Marinero⁵⁵ hace un planteamiento central digno de análisis cuidadoso: que hay *momentum* para un movimiento obrero que intenta deconstruir el sindicalismo de protección patronal en México, pero es invisibilizado por los actores que se benefician del sistema actual y por los intelectuales que se han quedado como la estatua de sal de la Biblia, mirando hacia atrás. ¿Esto está sucediendo; podríamos caracterizarlo así?; ¿qué indicadores habría que considerar para hacer una valoración de este tipo?

Al inicio del sexenio de Fox, Carlos Rodríguez, cofundador del Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) de Ciudad de México, publicó un *Ensayo de teología narrativa sobre la derrota sindical*.⁵⁶ El recuento de los episodios de derrota obrera es inmenso: despidos, cierres de empresas, recuentos sindicales robados, huelgas que son declaradas inexistentes. Se trata del “neoliberalismo de fábrica”,⁵⁷ fortalecido en los ochenta y refrendado en los noventa. El saldo es contundente: “la tendencia, a reforzar la derrota obrera”.⁵⁸ Rodríguez apuesta por la esperanza; por los cambios que podrían venir a nivel “molecular” o en el contexto de “situaciones extraordinarias”.⁵⁹ Sin embargo, Rodríguez no puede caracterizar la situación del trabajador con otras palabras que no sean estas:

El escenario más realista, como tendencia recogida de los últimos años, apunta a la mayor indefensión y desamparo de los trabajadores, salarial y contractualmente. No existe aún un proyecto sindical alternativo, capaz de ser nacional y de arrastrar a las principales fuerzas sindicales y acoger a los contingentes desorganizados.⁶⁰

En medio de los recesivos y antiobreros ajustes, incluso de la modificación a las conquistas tan importantes referidas a la seguridad social y otras privatizaciones o del incremento al IVA, *el conjunto de trabajadores volvió a mostrar su estructural incapacidad de respuesta organizada a una impopular, unilateral e injusta decisión del poder... el conjunto de los trabajadores permanece sin organización,*

⁵⁴ Marinero, *idem*.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ Rodríguez, *op. cit.*

⁵⁷ *Ibidem*, pp. 42-44.

⁵⁸ *Ibidem*, pp. 83 y 84.

⁵⁹ Auerbach y Rodríguez, 2000, *cit.* en Rodríguez, *op. cit.*, pp. 115 y 116.

⁶⁰ Rodríguez, *op. cit.*, p. 80.

*sin dirección y sin proyecto (difícilmente alcanzables sin romper la relación corporativa con el Estado y recuperar su autonomía).*⁶¹

La derrota del movimiento obrero de los ochentas y su reconfiguración... *manifiesta la imposibilidad de democratizar las estructuras sindicales y lograr instancias unitarias* que reivindicaran con mayor fuerza las demandas fundamentales de los obreros, menos aún patentiza el aislamiento y dispersión de las luchas concretas; menos aún *remarca la existencia de un proletariado todavía inconciente, desorganizado, mediatizado por los charros y el Congreso del Trabajo*, y paralizado por el miedo al despido y a otras represalias.⁶²

Quintero⁶³ ofrece elementos de las circunstancias locales para matizar el escenario nacional trazado por Rodríguez. Distingue entre sindicalismo subordinado y tradicional.⁶⁴ Ninguno de los dos es una práctica propiamente revolucionaria, pero al menos el tradicional, en diversos grados, cumple las funciones de negociación colectiva en beneficio de sus agremiados. El de Matamoros, por ejemplo, es una “variante reivindicativa del sindicalismo tradicional”, si bien hace concesiones al capital con tal de retener las fábricas en la ciudad.⁶⁵ De acuerdo con su hipótesis, la trayectoria previa del comportamiento sindical explica en parte los movimientos laborales que estaba estudiando a finales de los noventa.

En un artículo posterior, Quintero⁶⁶ confirma estas dos hipótesis; la tipología tradicional/subordinado y la importancia de la trayectoria local como mediación de las demandas capitalistas nacionales e internacionales. Quintero⁶⁷ hace un análisis detallado del modo como se fue materializando en la frontera la política gubernamental de priorizar al sector exportador y, en particular, la maquila de exportación. En el periodo 1980-1994, el sector maquilador se vuelve preponderante respecto al sector manufacturero (“a mediados de la década de 1990, la cuarta parte del número de trabajadores en la manufactura dependía de la maquila”).⁶⁸ Este crecimiento se concentra, principalmente, en las ciudades fronterizas de Tijuana, Ciudad Juárez, Matamoros, Reynosa y Nuevo

⁶¹ Rodríguez, *op. cit.*, p. 81, énfasis nuestro.

⁶² *Ibidem*, pp. 111 y 112, énfasis nuestro.

⁶³ Quintero, 1999, *ibidem*; Quintero, 2006, *ibidem*.

⁶⁴ *Ibidem*, pp. 174 y 175.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 177.

⁶⁶ Quintero, 2006, *ibidem*.

⁶⁷ *Ibidem*, pp. 15 y 16.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 15.

Laredo.⁶⁹ La tasa promedio de sindicalización es muy alta: 67%,⁷⁰ pero hay una gran variación en las diferentes ciudades: Matamoros y Reynosa tenían una tasa de sindicalización de 95%; Nuevo Laredo y Tijuana, 30%; Juárez, 10%.⁷¹

Las décadas de 1960 y 1970 se caracterizaron por luchas y protestas sindicales que pedían la firma y el reconocimiento del contrato colectivo. La aceptación y el respeto a los sindicatos y a la contratación colectiva dependió de la fuerza local y de la presencia sindical en cada una de las ciudades, así como de las características productivas de las maquiladoras. Estos comportamientos pueden ser ejemplificados por Matamoros y Ciudad Juárez, respectivamente. El primero caracteriza al denominado sindicalismo tradicional; el segundo ejemplifica al sindicalismo subordinado.

Matamoros constituye el caso típico de las ciudades en que el sindicalismo y la contratación colectiva siguen vigentes. Esta ciudad se ha caracterizado por una participación activa del sindicato en la definición de las relaciones laborales de la empresa. Esto ha sido posible mediante el control de los trabajadores por el sindicato desde su contratación hasta su despido. También este sindicato obtuvo los mejores salarios y prestaciones de la maquiladora durante la década de 1980, por medio de sus revisiones contractuales. Estos avances se dieron gracias a la lucha y la combatividad sindical local, cuyo origen se remonta a la década de 1920.⁷² Destacamos esta cita *in extenso* porque pone en relieve y contrasta los casos de Matamoros y de Ciudad Juárez, de los que hablaremos en seguida.

El séptimo informe del CEREAL-Guadalajara⁷³ narra los intentos de obreras y obreros de la industria electrónica por mejorar sus condiciones laborales en tres fábricas de Ciudad Juárez (Lexmark, Foxconn y ADC) en 2015. El movimiento local tuvo tal intensidad, que activistas y trabajadores llegaron a pensar que podrían conformar un sindicato independiente (en la empresa ADC-Commscope). Pararon las máquinas, uno de los trabajadores hizo huelga de hambre y cientos de trabajadores montaron un plantón en

⁶⁹ *Ibidem*, pp. 16 y 17.

⁷⁰ En 2018, la tasa de sindicalización promedio en México era de 13%, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), “Tasa de sindicalización”, 2018; disponible en: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/tasa-de-sindicalizacion-derechos-sindicales-recepcion-del-derecho/resource/47d0eb92-4817-4233-845f-37b21d5a48d3>, consultado el 20 de octubre de 2021.

⁷¹ John Passé-Smith, 2001, p. 6, *cit.* en Quintero, *op. cit.*, p. 17.

⁷² Quintero, *op. cit.*, p. 18.

⁷³ Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), *Beyond voluntary codes and audits: A challenge for the electronic Industry. Seventh report on working conditions in the Mexican Electronics Industry*. Guadalajara, GoodElectronics International Network, 2016.

pleno invierno. Trabajadores de otras fábricas e industrias se solidarizaron llevando víveres y cobijas. También recibieron el apoyo de treinta organizaciones civiles pro derechos de los trabajadores, de Norteamérica, Europa y globales, que dieron su respaldo a los abogados-activistas que apoyaban el movimiento. Las organizaciones civiles también escribieron al corporativo de Lexmark para demandar libertad de asociación y de negociación colectiva para los trabajadores movilizados. Sin embargo, sólo lograron obtener la liquidación correspondiente a los despidos injustificados.

Tal vez fue una confirmación de la hipótesis de Quintero: el pasado y trayectoria de Ciudad Juárez la convertía en una ciudad fuertemente antisindical, en donde hubiera sido muy difícil la consolidación de un sindicato independiente en una industria tan estratégica en la región y el país. Las circunstancias políticas de Chihuahua y de la República también le eran adversas al movimiento: ambas entidades eran gobernadas por el Partido Revolucionario Institucional (PRI), y a las centrales obreras no les convenía que los trabajadores de una ciudad antisindical lograran poner de pie un sindicato autónomo. Por eso mismo hubiera sido relevante que los trabajadores lo hubieran logrado; se hubiera constituido en lo que Flyvberg⁷⁴ llama “casos críticos”, es decir: si se puede en las condiciones más adversas, se puede en el resto.

Aunque también constreñido por un gobierno priísta y por la CTM, el movimiento obrero reseñado por Marinero⁷⁵ se presentó en una ciudad (Monclova) con una fuerte célula de la Pastoral Obrera y amparado por un sindicato en clara disputa por el liderazgo nacional (el de los mineros, de Napoleón Gómez Urrutia). En contraste con Juárez, las condiciones locales favorecían al movimiento, validando la hipótesis de Quintero.⁷⁶ Brookes añadiría que la “estrategia adecuada al contexto está vinculada al éxito”.⁷⁷

En el movimiento en Ciudad Juárez vemos el despliegue de los tres tipos de poderes de los que habla Brookes:⁷⁸ asociativo (los intentos de conformar sindicatos independientes), estructural (paros de producción) y de coalición (vinculación y proyección con apoyo en la comunidad local, abogados-activistas, organizaciones civiles locales, nacionales y globales). No obstante, la combinación y sinergia de estos tres poderes no logró ser suficiente para alterar el

⁷⁴ Flyvberg, Bent, “Five Misunderstandings about Case-Study Research”, *Qualitative Inquiry*, vol. 12, núm. 2, 2006, pp. 219-245. DOI: 101177/1077800405284363.

⁷⁵ Marinero, *op. cit.*

⁷⁶ Quintero, 1999; Quintero, 2006.

⁷⁷ Brookes, *op. cit.*, p. 194

⁷⁸ Brookes, 2013, *op. cit.*; Brookes y McCallum, *op. cit.*

estado de cosas, ni a nivel local ni a nivel nacional. Acaso el poder más propiamente obrero, el estructural,⁷⁹ no tuvo la contundencia requerida para triunfar.

En contraste, en el movimiento de Monclova reseñado por Marinaro,⁸⁰ los obreros de Teskid logran articular una eficaz combinación de poder estructural (interviniendo los procesos productivos), asociativo (recuperando la función de defensa de su sindicato) y de coalición (sumando la fuerza del apoyo local y de la valiosa intervención de IndustriALL-Global Union) para materializar algunas conquistas, luego recapturadas por la empresa.⁸¹

Según Piven y Cloward,⁸² las condiciones y posibilidades para un exitoso movimiento social de los pobres en Estados Unidos son limitadas; dependen de: 1) si están ubicados en una posición estratégica en el sistema y, por tanto, pueden retirarle al sistema recursos que le son indispensables para su funcionamiento;⁸³ 2) el nivel de cambio de conciencia de los actores protagónicos;⁸⁴ 3) el nivel del cambio en la conducta: “las masas actúan desafiantes y en colectivo”, al grado de identificarse como “miembros de un grupo”;⁸⁵ 4) de la experiencia de sentimientos de “frustración e ira; si las personas han sido llevadas a creer que recibirían más de lo que recibieron”;⁸⁶ 5) si hay “profundos dislocamientos sociales”: despidos o desempleo masivos, hambre, etcétera;⁸⁷ 6) si hay condiciones políticas que relajen la permanente y estructural prohibición de la protesta o, en otros términos, si de entre las opciones con las que normalmente cuentan los regímenes políticos optan por aquellas que son menos violentas o, incluso por aquellas que puedan dar esperanza sobre la posibilidad de cambio. En lugar de ignorar la protesta, cooptar a los dirigentes, disuadir o dividir a los miembros, desanimar o convertir a los seguidores, reprimir el movimiento, brindan pequeñas concesiones para aplacar y neutralizar a quienes protestan.⁸⁸

⁷⁹ Brookes, 2013; Piven y Cloward, *op. cit.*, p. xvi.

⁸⁰ Marinaro, *op. cit.*

⁸¹ Brookes, *ibidem*; *cf.* Silver, *op. cit.*

⁸² Piven y Cloward, *op. cit.*

⁸³ *Ibidem*, p. xvi.

⁸⁴ *Ibidem*, pp. 3, 4 y 12.

⁸⁵ *Ibidem*, p. 4.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 8. En los movimientos obreros de Juárez (en 2015), de Monclova (también en 2015), y de Matamoros (2019) y, en los tres casos los trabajadores recibieron menos de lo que les habían hecho creer que recibirían o de lo que percibían como un derecho.

⁸⁷ *Ibidem*, pp. 9-14.

⁸⁸ *Ibidem*, pp. 7, 17 y 27-31.

La lucha de los obreros de Teskid, en Monclova, confirma el modelo de Piven y Cloward:⁸⁹ es detonada por el anuncio de la reducción de las utilidades a la mitad;⁹⁰ es decir, se desata porque los trabajadores no recibieron algo a lo que tenían derecho y con lo cual ya contaban.⁹¹ Su exitosa *coalición transnacional* logra conquistas temporales, y la esperanza se replica en otras fábricas, incluso de otras industrias.⁹² Pero éstas posteriormente fueron canceladas parcialmente por la empresa, cuando el movimiento baja de intensidad.⁹³ Al igual que los intelectuales y líderes sociales criticados por Piven y Cloward,⁹⁴ Marinaro pareciera estar confundiendo el clímax disruptivo con las posibilidades objetivas de organización sindical.

Si la lucha de los obreros de Monclova dio elementos a Marinaro (y a otros) para pensar que había un momento de coyuntura favorable para la acción sindical autónoma, más tendría que darlos el movimiento que se dio recientemente en Matamoros a raíz del aumento del salario mínimo en la frontera.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos anunció un aumento a 176.72 pesos diarios para el salario mínimo en la frontera, que entraría en vigor a partir de 2019. Este aumento por sí solo podría haber impulsado las negociaciones salariales; pero lo que agitó el movimiento obrero en Matamoros fue la existencia de una cláusula del contrato colectivo vinculada al salario mínimo. Dos eran las principales demandas: un aumento salarial del 20% y un bono de 32 mil pesos (“20/32”). A principios de 2019 había unas 45 maquiladoras en huelga o paro. Aproximadamente treinta mil trabajadores exigían a su representante sindical que cumpliera con su deber y luchara por sus demandas.⁹⁵

⁸⁹ *Idem.*

⁹⁰ Marinaro, *op. cit.*, p. 49.

⁹¹ Piven y Cloward, *op. cit.*, p. 8.

⁹² Marinaro, *op. cit.*, p. 53; *cf.* Piven y Cloward, *op. cit.*, pp. 32-37; Brookes, *op. cit.*

⁹³ Marinaro, *op. cit.*, p. 53; *cf.* Piven y Cloward, *op. cit.*, pp. 32-37.

⁹⁴ Piven y Cloward, *op. cit.*, pp. xx-xxiv.

⁹⁵ Cedillo, Juan A. “Se van a huelga más de 30 mil trabajadores de 45 maquiladoras en Matamoros”, *Proceso*, 25 de mayo de 2019; disponible en: <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2019/1/25/se-van-huelga-mas-de-30-mil-trabajadores-de-45-maquiladoras-en-matamoros-219218.html>, consultado el 29 de mayo de 2021; Nava, Eduardo, “Matamoros, la promisoriosa reaparición de los trabajadores”, *Rebelión*, 8 de marzo de 2019, disponible en: <https://rebelion.org/matamoros-la-promisoriosa-reaparicion-de-los-trabajadores/>, consultado el 29 de octubre de 2019.

Los empresarios se apresuraron a abogar por mantener un ambiente de “paz laboral”.⁹⁶ Villafuerte, dirigente del sindicato oficial, pidió a los trabajadores que escucharan lo que ofrecían las empresas, mientras que las autoridades laborales advirtieron a los trabajadores que los paros eran ilegales y que debían volver a trabajar.⁹⁷

La Asociación de Maquiladoras ofreció aumento salarial y bono, pero muy por debajo de la petición de los trabajadores, así que muchos trabajadores insistieron en continuar parados.⁹⁸ Otras empresas anunciaban posibles cierres porque las condiciones laborales “ya no eran las mejores”.⁹⁹ En febrero, trabajadores de empresas de otros sectores económicos (Smart, Chedraui, Walmart, Coca-Cola, entre otras) se fueron sumando al 20/32 (o 20/30).¹⁰⁰ El líder de la Cámara Nacional de Comercio animaba a sus miembros a “no ceder a chantajes ni peticiones desproporcionadas de trabajadores”.¹⁰¹ En un esfuerzo por contener la expansión del movimiento y su contagio a otras ciudades, el gobierno del estado produjo un vídeo “para tratar de desanimar el estallamiento de huelgas”. “Reynosa quiere trabajar, Reynosa no quiere huelgas, Reynosa quiere paz”, era el llamado del gobierno.¹⁰² De todos modos, el movimiento se extendió a Reynosa y a Victoria.¹⁰³

Hacia principios de febrero, en la mayoría de las empresas, los trabajadores habían alcanzado acuerdos con la patronal para regresar a trabajar y acceder a las peticiones de los trabajadores.¹⁰⁴ Pero también siguieron los despidos y

⁹⁶ “Paros laborales ahuyentan a inversionistas afirma: CCE”, *iNoticiasMX*, 18 de enero de 2019, disponible en <https://youtu.be/dDj5-0aBG38>, consultado el 29 de mayo de 2021; Nava, *op. cit.*

⁹⁷ “Son ilegales los paros en maquiladoras”, *Expreso.press*, 16 de enero de 2019, disponible en: <https://expreso.press/2019/01/16/son-ilegales-los-paros-en-maquiladoras/>, consultado el 29 de mayo de 2021; Nava, *op. cit.*

⁹⁸ Herrera, Daisy, “Estalla la huelga, no se arregló Matamoros”, *El Mercurio*, 25 de enero de 2019, disponible en: <https://elmercurio.com.mx/la-region/estalla-la-huelga-no-se-arreglo-matamoros>, consultado el 29 de mayo de 2021; Nava, *op. cit.*

⁹⁹ Herrera, *op. cit.*, Nava, *op. cit.*

¹⁰⁰ Nava, *op. cit.*; Reséndez, Perla, “Suman 29 empresas que se unen a huelgas en Matamoros”, *El Financiero*, 5 de febrero de 2019; disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/se-suman-14-empresas-a-huelgas-en-matamoros>, consultado el 29 de octubre de 2019.

¹⁰¹ Reséndez, *op. cit.*

¹⁰² *Idem.*

¹⁰³ Herrera, Daisy, “Se ramificó en Reynosa y Victoria el conflicto obrero de Matamoros”, *El Mercurio*, sin fecha, disponible en: <https://elmercurio.com.mx/la-ciudad/se-ramifico-en-reynosa-y-victoria-el-conflicto-obrero-de-matamoros>, consultado el 29 de octubre de 2019.

¹⁰⁴ Notimex, “48 empresas de Matamoros logran acuerdo salarial, dice la autoridad”, *Expansión*, 8 de febrero de 2019, disponible en: <https://expansion.mx/empresas/2019/02/08/48->

las listas negras.¹⁰⁵ A finales de marzo, sin embargo, algunas empresas seguían en paro o huelga.¹⁰⁶

Este brote de movilizaciones y paros obreros en Matamoros, y su resonancia en Reynosa y Victoria, se ajusta al modelo de Piven y Cloward:¹⁰⁷ ante una situación percibida como injusta y modificable, los trabajadores respondieron masivamente y lograron identificarse como un colectivo en acción.¹⁰⁸ Al observar que el gobierno federal no sólo no reprimía ni intervenía para aquietar la revuelta obrera, sino que parecía alentarla,¹⁰⁹ otros obreros se sintieron animados a replicarla. Hubo despidos durante el proceso; pero una vez que la disrupción cedió, los despidos fueron masivos.

A partir de este análisis, podemos concluir que el giro de la política laboral del actual gobierno constituye un marco institucional que podría estimular a las organizaciones de trabajadores a buscar un mayor acceso a los derechos laborales fundamentales. Este incentivo puede tener más impacto si

1. Existen precedentes locales y regionales a favor de la sindicalización;¹¹⁰ la estrategia es *adecuada al contexto*.¹¹¹

empresas-de-matamoros-logran-acuerdo-salarial-dice-la-autoridad, consultado el 29 de octubre de 2019.

¹⁰⁵ Reséndez, Perla, “Despiden a 1,500 obreros por huelgas en maquiladoras de Matamoros”, *El Financiero*, 12 de febrero de 2019, disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/despiden-a-1-500-obreros-por-huelgas-en-maquiladoras-de-matamoros/>, consultado el 29 de mayo de 2021.

¹⁰⁶ Flores, Lourdes, “Ante acuerdos, conflicto laboral en Matamoros finalizaría”, *El Economista*, 5 de abril de 2019, disponible en: <https://www.economista.com.mx/estados/Ante-acuerdos-conflicto-laboral-en-Matamoros-finalizaria-20190404-0166.html>, consultado el 29 de mayo de 2021.

¹⁰⁷ Piven y Cloward, *op. cit.*

¹⁰⁸ Simon, Bernd y Klandermans, Bert, “Toward a Social Psychological Analysis of Politized Collective Identity”, *American Psychologist*, núm. 56, 2001, pp. 319-331.

¹⁰⁹ Como también lo observaron diversos analistas (*cf.* Nava, *op. cit.*; *cf.* Estepa, Héctor, “AMLO y la rebelión obrera”, *La Voz de Galicia*, 22 de mayo de 2019; disponible en: https://www.lavozdegalicia.es/noticia/mercados/2019/05/19/amlo-rebelion-obrera/0003_201905SM19P16991.htm, consultado el 29 de octubre de 2019).

A propósito, vale la pena esta cita: “Si las fuentes de los disturbios y la ira son severas —y sólo si son severas y persistentes— es probable que las conciliaciones sólo animen más a las masas, pues, en efecto, implicarán que algunos de los más altos líderes políticos se identifican con la indignación de las masas de los de abajo”, Piven y Cloward, *op. cit.*, p. 17.

¹¹⁰ Quintero, 1999, *op. cit.*; Quintero, 2006, *op. cit.*

¹¹¹ Brookes, *op. cit.*

2. Si hay gobiernos estatales y locales que, al menos, no reprimen o impiden activamente la creación de sindicatos independientes.¹¹²
3. Y si este tipo de organizaciones construyen *alianzas transnacionales*.¹¹³

IV. POTENCIALES IMPLICACIONES ECONÓMICAS DE ESTE GIRO EN LA POLÍTICA LABORAL

Dos acontecimientos recientes ponen de manifiesto la relevancia de esta discusión en términos de sus implicaciones, no sólo para los trabajadores, sino para la economía mexicana en su conjunto: 1) la aprobación de una reforma¹¹⁴ relativa a la subcontratación laboral o trabajo por agencia;¹¹⁵ 2) una disputa entre México y Estados Unidos sobre temas laborales en el contexto del tratado de libre comercio.¹¹⁶ A continuación, analizaremos estos acontecimientos en el contexto de nuestro análisis anterior.

1. *Reforma del outsourcing*

La reforma de la legislación laboral de 2012 fue el precedente de la reforma del trabajo por agencia de 2021. Sin embargo, la actual reforma no

¹¹² Piven y Cloward, *op. cit.*

¹¹³ Brookes, *op. cit.*

¹¹⁴ Martínez, María del Pilar, “Reforma al *outsourcing* laboral entra en vigor este sábado 24 de abril”, *El Economista*, 23 de abril del 2021, disponible en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Reforma-al-outsourcing-laboral-entra-en-vigor-este-sabado-23-de-abril-20210423-0091.html>, consultado el 19 de mayo de 2021.

¹¹⁵ “El trabajo por agencia se refiere a la oferta de trabajadores a las empresas; trabajadores que son empleados de la agencia, aunque trabajan para las empresas. Otras palabras utilizadas para describir esta situación son las siguientes: trabajo subcontratado o tercerizado. También se conoce a las agencias de empleo temporal como intermediarios de fuerza laboral, proveedores de trabajadores o contratistas. La característica que presentan todas estas formas de empleo es que crean una relación triangular entre la empresa usuaria, la agencia de empleo temporal y el trabajador. Ello aísla al trabajador de la empresa que efectivamente controla su trabajo, su remuneración y sus condiciones de trabajo, de tal manera que el empleador no tiene voz ni voto en cuanto a ninguno de esos aspectos y tampoco dispone de ningún mecanismo para negociar ninguna mejora”. Holdcroft, Jenny, *La trampa triangular. Los sindicatos actúan en contra de las agencias de empleo*, Geneva, IndustriALL Global Union, 2012, disponible en: <http://www.industrialall-union.org/the-triangular-trap>, consultado el 27 de mayo de 2021.

¹¹⁶ Sánchez, Axel y Usla, Héctor, “Tensión entre México y Estados Unidos por temas laborales”, *El Financiero*, 13 de mayo de 2021, disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2021/05/12/otro-problema-para-el-t-mec-en-pide-a-mexico-revisar-violaciones-sindicales-en-planta-de-gm/>, consultado el 14 de mayo de 2021.

dejó resquicios para que las empresas intentaran utilizar el mecanismo del trabajo por agencia como una “trampa triangular”¹¹⁷ para evadir impuestos o eludir el cumplimiento de la legislación laboral o la normativa de seguridad social.¹¹⁸ “Según la Confederación Mundial del Empleo, México es el cuarto país a nivel mundial en materia de trabajo tercerizado: las empresas contratan a 4,7 millones de trabajadores utilizando los servicios de las agencias de empleo”.¹¹⁹ La ley acaba de entrar en vigor, y la Secretaría del Trabajo de México ya estima que, a nivel nacional, las empresas ahora contratan a trescientos mil trabajadores directamente en lugar de hacerlo a través de una agencia de empleo. El Instituto Mexicano del Seguro Social reportó aumentos salariales que van del 15 al 32% debido a estos cambios en la contratación.¹²⁰ Según la Secretaría del Trabajo de México, los trabajadores también ganarán más por el concepto de reparto de utilidades. En lugar de los 56,000 millones de pesos (2,800 millones de dólares) anteriores, recibirán 157,000 millones de pesos (7,800 millones de dólares).¹²¹

2. *Disputa comercial entre México y Estados Unidos de América en materia laboral*

El 12 de mayo, la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos¹²² emitió un comunicado de prensa que anunciaba la acción tomada por la representante comercial de los Estados Unidos, Katherine Tai:

Estados Unidos ha pedido a México que revise si a los trabajadores de una planta de General Motors (GM) se les niega el derecho de libre asociación y negociación colectiva. La solicitud es la primera vez que un país utiliza el novedoso Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del Acuerdo Estados

¹¹⁷ Holdcroft, *op. cit.*

¹¹⁸ Martínez, *op. cit.*

¹¹⁹ Juárez, Blanca. “México es el cuarto país con más empleados en *outsourcing*”, *El Economista*, 6 de abril del 2021, disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mexico-el-4-pais-con-mas-empleados-en-outsourcing-20210406-0003.html>, consultado el 28 de mayo de 2021.

¹²⁰ Martínez, *op. cit.*

¹²¹ Juárez, *op. cit.*

¹²² Office of the United States Trade Representative, *United States Seeks Mexico’s Review of Alleged Worker’s Rights Denial at Auto Manufacturing Facility*, 12 de mayo de 2021, disponible en: <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/may/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-workers-rights-denial-auto-manufacturing-facility-0>, consultado el 27 de mayo de 2021.

Unidos-México-Canadá (USMCA). La USTR y el Departamento del Trabajo recibieron información que parecía indicar graves violaciones de los derechos de estos trabajadores en Silao, Estado de Guanajuato, en relación con una reciente votación de los trabajadores, organizada por el sindicato existente, para aprobar su contrato colectivo.

Utilizar el USMCA para ayudar a proteger la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva en México ayuda a los trabajadores tanto en casa como en México, al detener una carrera hacia el fondo. *También apoya los esfuerzos de México por aplicar sus recientes reformas de la legislación laboral.* Felicito al gobierno mexicano por intervenir para suspender la votación cuando tuvo conocimiento de irregularidades en la misma. La acción de hoy complementará los esfuerzos de México para garantizar que estos trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos de negociación colectiva.

Dijo el embajador Tai (traducción propia; énfasis añadido).

Si los trabajadores no llegan a tener acceso a sus derechos laborales fundamentales, Estados Unidos podría sancionar a México en virtud del acuerdo comercial, y se podrían prohibir las importaciones de esa planta concreta. Los trabajadores y sus aliados locales e internacionales —IndustriALL Global Union entre ellos— tomaron medidas para evitar que se repitieran las irregularidades en el reciente recuento de votos.¹²³ En el momento de presentar este artículo, los trabajadores habían ganado el recuento: rechazaron su actual convenio colectivo. Tendrá que haber una nueva negociación y, quizá, un nuevo sindicato. Se trata de una victoria histórica para los trabajadores.¹²⁴ Como vemos, este es otro ejemplo de alianza laboral transnacional.¹²⁵

La Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) presentó recientemente una queja similar. En este caso, según la AFL-CIO, a los trabajadores de Tridonex, una empresa de autopartes con sede en Matamoros, se les negó su derecho a tener una representación independiente. Esta es la primera petición de derechos laborales bajo el nuevo

¹²³ Laureles, Jared, “Dirigentes sindicales de GM en Silao llaman a acabar con contratos charros”, *La Jornada*, 27 de mayo de 2021, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/05/27/economia/dirigentes-sindicales-de-gm-llaman-a-acabar-con-contratos-charros/>, consultado el 27 de mayo de 2021.

¹²⁴ Solomon, Daina, “GM Workers in Mexico Defeat Union in First Test of U.S. Trade Deal”, *Reuters*, 19 de agosto de 2021, disponible en: <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/gm-workers-mexico-vote-scrap-union-contract-labor-ministry-2021-08-19/>, consultado el 23 de agosto de 2021.

¹²⁵ Brookes, *op. cit.*

acuerdo comercial de la USMC.¹²⁶ Además, este es otro caso de asociación de poder institucional y de coalición.¹²⁷

No obstante, la Red de Solidaridad de la Maquila y el comité de expertos de Estados Unidos,¹²⁸ entre otros, han señalado que el caso de Silao ha puesto de manifiesto que el proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo no puede seguir en manos de los mismos sindicatos que detentan los contratos de protección patronal; las autoridades laborales deben hacerse cargo del proceso y garantizar que la letra de la reforma laboral pueda llevarse a la práctica en estos procesos para no quedar en letra muerta. Para cumplir este propósito será necesario revisar y ajustar el protocolo de legitimación de los contratos colectivos, así como destinar más fondos a la contratación y formación de inspectores(as) laborales.

3. Principales implicaciones económicas del giro en la política laboral y en la legislación laboral

En resumen, si se aplican de manera adecuada y completa, estos cambios en la política y en el derecho laboral mexicano podrían tener el siguiente impacto económico en el largo plazo.

El acceso a la libertad de asociación y a los derechos de negociación colectiva activaría la voz de los trabajadores en el lugar de trabajo, lo que a su vez podría traducirse en mayores salarios, lugares de trabajo más seguros y mejores condiciones laborales en general. La supresión del uso ilegal del trabajo de agencia supondría mayores salarios y prestaciones para cientos de miles (si no es que millones), de trabajadores; es decir, vacaciones, reparto de beneficios, antigüedad, y mayores ingresos para la Hacienda mexicana.

¹²⁶ Solomon, Daina, “U.S. Unions Lodge First Mexico Labor Grievance under New NAFTA”, *Reuters*, 10 de mayo de 2021; disponible en <https://www.reuters.com/world/us/us-unions-lodge-first-mexico-labor-grievance-under-new-nafta-2021-05-10/>, consultado el 27 de mayo de 2021.

¹²⁷ Brookes, *op. cit.*; Silver, *op. cit.*

¹²⁸ Martínez, María del Pilar, “México debe hacer más para eliminar contratos de protección: comité de EU”, *El Economista*, 12 de julio de 2021, disponible en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Mexico-debe-hacer-mas-para-eliminar-contratos-de-proteccion-comite-de-EU-20210712-0026.html>, consultado el 17 de noviembre de 2021. Red de Solidaridad de la Maquila, “Las(os) trabajadoras(es) de General Motors Silao rechazan el contrato de protección”, *Red de Solidaridad de la Maquila*, disponible en: <https://bit.ly/30FgW8f>, consultado el 17 de noviembre de 2021. Maquila Solidarity Network. *Will CBA legitimization votes challenge Mexico's protection contract system?*, 2021 (próxima publicación).

Estas medidas pueden tener un importante efecto redistributivo. “Bosch & Mancorda (2010) encontraron que el deterioro del salario mínimo en México durante las últimas décadas es el único responsable del aumento total de la desigualdad en la parte inferior de la distribución salarial”.¹²⁹ Fairris *et al.*, Lustig y MacLeod y Morley señalaron resultados similares en sus estudios.¹³⁰ En un estudio realizado en nueve países de América Latina, México tuvo la segunda peor calidad de empleo de la región; los ingresos laborales tuvieron un gran peso en este análisis.¹³¹ Mejores salarios y condiciones laborales también pueden significar más poder adquisitivo para los hogares, convirtiéndose en un motor de crecimiento económico más sano y equitativo en México.

Finalmente, será una gran oportunidad para replantear la estrategia de comercio exterior mexicana. En lugar de basarla en la mano de obra de bajo costo, México podría invertir en capital humano, tecnología y aprovechar su inmejorable situación geográfica.¹³²

Todavía es pronto para ofrecer una valoración concluyente sobre el impacto del giro en la política y la legislación laboral en México. Sin embargo, como hemos argumentado en este artículo, estos cambios podrían suponer una diferencia para los derechos laborales y una economía y sociedad más equitativa en México.

V. REFERENCIAS

ALCALDE, Arturo *et al.*, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa, 2019.

AZUELA, Antonio *et al.*, *Política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal. Propuesta para un acuerdo nacional*, Ciudad de México, Gobierno

¹²⁹ Azuela, Antonio; Bensusán, Graciela; Esquivel, Gerardo; Moreno-Brid, Juan; Rodríguez, Enrique; Ros, Jaime y Yanes, Pablo, *Política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal. Propuesta para un acuerdo nacional*, Ciudad de México, Gobierno de la Ciudad de México, 2014, disponible en: <https://www.conago.org.mx/reuniones/documentos/2014-10-10/6-Politica-de-recuperacion-del-Salario-Minimo.pdf>, consultado el 28 mayo de 2021, p. 31.

¹³⁰ Fairris *et al.*, 2008; Lustig y MacLeod, 1997; Morley, 1995, todos *cit.* en *idem*.

¹³¹ Schnbruch, Kirsten; Gómzález, Pablo; Apablaza, Mauricio; Méndez, Rocío y Arriagada, Verónica, “The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American Countries: a Multidimensional Perspective”, *World Development*, vol. 127, 104738, 2020, pp. 1-20, disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>.

¹³² Moreno-Brid, Juan Carlos y Ros, Jaime, *Desarrollo y crecimiento en la economía mexicana. Una perspectiva histórica*, México, Fondo de Cultura Económica, 2010.

- no de la Ciudad de México, 2014, disponible en: <https://www.conago.org.mx/reuniones/documentos/2014-10-10/6-Politica-de-recuperacion-del-Salario-Minimo.pdf>, consultado el 28 mayo de 2021.
- BENSUSÁN, Graciela, “Diseño legal y desempeño real: México”, *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, Graciela Bensusán (coord.), México, H. Cámara de Diputados-UAM-Porrúa, 2006.
- BENSUSÁN, Graciela y MIDDLEBROOK, Kevin J., *Sindicatos y política en México. cambios, continuidades y contradicciones, México*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-UAM-CLACSO, 2013.
- BROOKES, Marissa, “Varieties of Power in Transnational Labor Alliances: An Analysis of Workers’ Structural, Institutional, and Coalitional Power in the Global Economy”, *Labor Studies Journal*, vol. 38, núm. 3, 2013.
- BROOKES, Marissa y MCCALLUM, Jamie K., “The new global labour studies: a critical review”. *Global Labour Journal*, vol. 8, núm. 3, 2017.
- CEDILLO, Juan A., “Se van a huelga más de 30 mil trabajadores de 45 maquiladoras en Matamoros”, *Proceso*, 25 de mayo de 2019, disponible en: <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2019/1/25/se-van-huelga-mas-de-30-mil-trabajadores-de-45-maquiladoras-en-matamoros-219218.html>, consultado el 29 de mayo de 2021.
- CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL (CEREAL), *Beyond voluntary codes and audits: A challenge for the electronic Industry. Seventh report on working conditions in the Mexican Electronics Industry*, Guadalajara, GoodElectronics international network, 2016.
- DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger, *Relaciones laborales entre mercado y Estado. Sendas de transformación en América Latina*, Caracas, Nueva Sociedad, 2000.
- DUNLOP, John T., *Industrial Relations Systems*, Nueva York, Holt, 1958.
- ESTEPA, Héctor, “AMLO y la rebelión obrera”, *La Voz de Galicia*. 22 de mayo de 2019, disponible en: https://www.lavozdegalicia.es/noticia/mercados/2019/05/19/amlo-rebelion-obrera/0003_201905SM19P16991.htm, consultado el 29 de octubre de 2019.
- FLORES, Lourdes, “Ante acuerdos, conflicto laboral en Matamoros finalizaría”, *El Economista*, 5 de abril de 2019, disponible en: <https://www.economista.com.mx/estados/Ante-acuerdos-conflicto-laboral-en-Matamoros-finalizaria-20190404-0166.html>, consultado el 29 de mayo de 2021.
- FOUST, David y JARAMILLO, Máximo, “Reformas pendientes desde la óptica de los derechos humanos laborales”, en HUESCA, Luis *et al.* (coords.), *Los retos de la política social en el sexenio de la Cuarta Transformación*, Tijuana

- Hermosillo, El Colegio de la Frontera Norte-Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, 2020.
- FLYVBERG, Bent, “Five Misunderstandings about Case-Study Research”, *Qualitative Inquiry*, vol. 12, núm. 2, 2006. DOI: 101177/1077800405284363.
- FUJII, Gerardo, “Las relaciones laborales en México: rigidez legal y flexibilidad de hecho”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, 2009.
- GARZA, Enrique de la, *Análisis de la nueva reforma laboral en México*, ponencia presentada en la Universidad Veracruzana el 30 de abril de 2013, disponible en: <http://sgpwe.izt.unam.mx/pages/egt/congresos/P5.pdf>, consultado el 19 de mayo de 2020.
- HERRERA, Daisy, “Estalla la huelga, no se arregló Matamoros”, *El Mercurio*, 25 de enero de 2019, disponible en: <https://elmercurio.com.mx/la-region/estalla-la-huelga-no-se-arreglo-matamoros>, consultado el 29 de mayo de 2021.
- HERRERA, Daisy, “Se ramificó en Reynosa y Victoria el conflicto obrero de Matamoros”, *El Mercurio*, sin fecha, disponible en: <https://elmercurio.com.mx/la-ciudad/se-ramifico-en-reynosa-y-victoria-el-conflicto-obrero-de-matamoros>, consultado el 29 de octubre de 2019.
- HOLDCROFT, Jenny, *La trampa triangular. Los sindicatos actúan en contra de las agencias de empleo*, Geneva, IndustriALL Global Union, 2012, disponible en: <http://www.industrialall-union.org/the-triangular-trap>, consultado el 27 de mayo de 2021.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI), “Tasa de sindicalización”, 2018, disponible en: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/tasa-de-sindicalizacion-derechos-sindicales-recepcion-del-derecho/resource/47d0eb92-4817-4233-845f-37b21d5a48d3>, consultado el 20 de octubre de 2021.
- JUÁREZ, Blanca. “México es el cuarto país con más empleados en *outsourcing*”, *El Economista*, 6 de abril del 2021, disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mexico-el-4-pais-con-mas-empleados-en-outsourcing-20210406-0003.html>, consultado el 28 de mayo de 2021.
- LAURELES, Jared, “Dirigentes sindicales de GM en Silao llaman a acabar con contratos charros”, *La Jornada*, 27 de mayo de 2021, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/05/27/economia/dirigentes-sindicales-de-gm-llaman-a-acabar-con-contratos-charros/>, consultado el 27 de mayo de 2021.
- MAQUILA SOLIDARITY NETWORK, *Will CBA legitimization votes challenge Mexico's protection contract system?*, 2021 (próxima publicación).

- MARINARO, Paolo, “«Nuestra lucha es en contra del sindicato». Una etnografía del antagonismo obrero al sindicalismo de protección patronal en México”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, vol. 9, núm. 10, 2016.
- MARTÍNEZ, María del Pilar, “Reforma al *outsourcing* laboral entra en vigor este sábado 24 de abril”, *El Economista*, 23 de abril de 2021, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Reforma-al-outsourcing-laboral-entra-en-vigor-este-sabado-23-de-abril-20210423-0091.html>, consultado el 19 de mayo de 2021.
- MARTÍNEZ, María del Pilar, “México debe hacer más para eliminar contratos de protección: comité de EU”, *El Economista*, 12 de julio de 2021, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexico-debe-hacer-mas-para-eliminar-contratos-de-proteccion-comite-de-EU-20210712-0026.html>, consultado el 17 de noviembre de 2021.
- MORENO-BRID, Juan Carlos y ROS, Jaime, *Desarrollo y crecimiento en la economía mexicana. Una perspectiva histórica*, México, Fondo de Cultura Económica, 2010.
- NAVA, Eduardo, “Matamoros, la promisorio reaparición de los trabajadores”, *Rebelión*, 8 de marzo de 2019, disponible en: <https://rebellion.org/matamoros-la-promisorio-reaparicion-de-los-trabajadores/>, consultado el 29 de octubre de 2019.
- NOTIMEX, “48 empresas de Matamoros logran acuerdo salarial, dice la autoridad”, *Expansión*, 8 de febrero de 2019, disponible en: <https://expansion.mx/empresas/2019/02/08/48-empresas-de-matamoros-logran-acuerdo-salarial-dice-la-autoridad>, consultado el 29 de octubre de 2019.
- Office of the United States Trade Representative. United States Seeks Mexico’s Review of Alleged Worker’s Rights Denial at Auto Manufacturing Facility, 12 de mayo de 2021, disponible en: <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/may/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-workers-rights-denial-auto-manufacturing-facility-0>, consultado el 27 de mayo de 2021.
- “Paros laborales ahuyentan a inversionistas afirma: CCE”, *iNoticiasMX*, 18 de enero de 2019, disponible en <https://youtu.be/dDj5-0aBG38>, consultado el 29 de mayo de 2021.
- PIVEN, Frances Fox y CLOWARD, Richard, *Poor People’s Movements. Why they Succeed, how they Fail*, Nueva York, Vintage Books, 1977.
- QUINTERO, Cirila, “Conflictos sindicales en la maquila de la frontera norte”, *Espiral. Estudios de Estado y Sociedad*, núm. 14, 1999.

- QUINTERO, Cirila, “El sindicalismo en las maquiladoras. La persistencia de lo local en la globalización”, *Desacatos*, núm. 21, 2006.
- RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA, “Las(os) trabajadoras(es) de General Motors Silao rechazan el contrato de protección”, *Red de Solidaridad de la Maquila*, disponible en: <https://bit.ly/30FgW8f>, consultado el 17 de noviembre de 2021.
- RESÉNDEZ, Perla, “Suman 29 empresas que se unen a huelgas en Matamoros”, *El Financiero*, 5 de febrero de 2019, disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/se-suman-14-empresas-a-huelgas-en-matamoros>, consultado el 29 de octubre de 2019.
- RESÉNDEZ, Perla, “Despiden a 1,500 obreros por huelgas en maquiladoras de Matamoros”, *El Financiero*, 12 de febrero de 2019, disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/despiden-a-1-500-obreros-por-huelgas-en-maquiladoras-de-matamoros/>, consultado el 29 de mayo de 2021.
- REUTERS, “Mexican Senate Passes Labor Bill, Key to Approving New NAFTA”, *Reuters*, 29 de abril de 2019, disponible en: <https://www.reuters.com/article/us-usa-trade-usmca-mexico-idUSKCN1S601P>, consultado el 29 de mayo de 2021.
- RODRÍGUEZ, Carlos, *A menudo he soñado en otra historia. Ensayo de teología narrativa sobre la derrota sindical*, México, Colegio de Estudios Teológicos, 2001.
- ROMÁN, Luis Ignacio, “Efectos colaterales”, *Revista Conexión RH*, Guadalajara, Asociación de Recursos Humanos (ARIOAC), 2019.
- SÁNCHEZ, Axel y USLA, Héctor, “Tensión entre México y Estados Unidos por temas laborales”, *El Financiero*, 13 de mayo de 2021, disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2021/05/12/otro-problema-para-el-t-mec-eu-pide-a-mexico-revisar-violaciones-sindicales-en-planta-de-gm/>, consultado el 14 de mayo de 2021.
- SEHNBRUCH, Kirsten *et al.*, “The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American Countries: a Multidimensional Perspective”, *World Development*, vol. 127, 104738, 2020, disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>.
- SILVER, Beverly, *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870* (ed. en español), Madrid, Ediciones Akal, 2005.
- SIMON, Bernd y KLANDERMANS, Bert, “Toward a Social Psychological Analysis of Politicized Collective Identity”, *American Psychologist*, núm. 56, 2001.
- SOLOMON, Daina, “U.S. Unions Lodge First Mexico Labor Grievance under new NAFTA”, *Reuters*, 10 de mayo de 2021, disponible en: <https://>

www.reuters.com/world/us/us-unions-lodge-first-mexico-labor-grievance-under-new-nafta-2021-05-10/, consultado el 27 de mayo de 2021.

SOLOMON, Daina, “GM workers in Mexico Defeat Union in First Test of U. S. Trade Deal”, *Reuters*, 19 de agosto de 2021, disponible en: *https://www.reuters.com/business/autos-transportation/gm-workers-mexico-vote-scrap-union-contract-labor-ministry-2021-08-19/*, consultado el 23 de agosto de 2021.

“Son ilegales los paros en maquiladoras”, *Expreso.press*, 16 de enero de 2019, disponible en: *https://expreso.press/2019/01/16/son-ilegales-los-paros-en-maquiladoras/*, consultado el 29 de mayo de 2021.